



**İş Müfettişleri  
Derneği**

# TEFTİŞ DERGİSİ

**Ekim  
2025**

[www.ismufder.org](http://www.ismufder.org)

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder



## İş Hukukunda Dijital Verilerin Geçerliliği

Cumhur Sinan Özdemir

## Kadroya Geçen Belediye İşçilerinin Özlük Hakları ve Çalışma Koşulları

Ali Kemal Terzi

## Evlat Edinen İşçinin Analık izni ve Süt iznine İlişkin Mevzuat Düzenlemeleri

İlker Can Sayım

## Turizm Sektöründe Hafta Tatili Uygulaması

Engin Uzuner

## Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinin Sonuçlarından: İhbar Tazminatı ve Kıdem Tazminatı

Abbas Eğriboyun

## Türkiye’de Yükseköğretimde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Yakup Erdoğan

## İşyerlerinde Gürültü Riskinin Sistematik Yönetimi

Tuğçe Karakaya

## Türkiye ve Dünyada Yangın Yönetmeliklerinin Karşılaştırılması

Murat Altun

## İşyerlerinde Kurularak Faaliyette Bulunacak Elektrikli Araç Şarj İstasyonlarının İş Sağlığı ve Güvenliği

Memduh Levent Yalçinkaya



Yıl:2 Sayı:3





İş Müfettişleri  
Derneği

# TEFTİŞ DERGİSİ





# TEFTİŞ DERGİSİ

**Yayının Adı:** Teftiş Dergisi

**ISSN Numarası:** 2791-9307

**Yayın Şekli:** 3 Aylık Elektronik Dergi

Teftiş Dergisi'nin içerisinde yer alan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir, yazıların içeriğinden İş Müfettişleri Derneği'nin, 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.



**İş Müfettişleri Derneği**

Bişkek (8.Cd.) 169/4 Kat:2 Emek / ANKARA  
Telefon:+90 530 641 50 37 - +90 (312) 223 00 37  
Fax:+90 (312) 223 00 37  
E-Posta:dernek@ismufder.org  
www.ismufder.org

**Tasarım - Dizgi**

**andromedia**  
creative digital agency

www.andromediaco.com

## 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

İş Başmüfettişi

Vehbi Cankat GÜNEŞ

İş Başmüfettişi

## Yazarlar

Cumhur Sinan ÖZDEMİR

İş Başmüfettişi

Ali Kemal TERZİ

İş Başmüfettişi

Yakup ERDOĞAN

İş Başmüfettişi

Tuğçe KARAKAYA

İş Başmüfettişi

İlker Can SAYIM

İş Başmüfettişi

Engin UZUNER

İş Müfettişi

Murat ALTUN

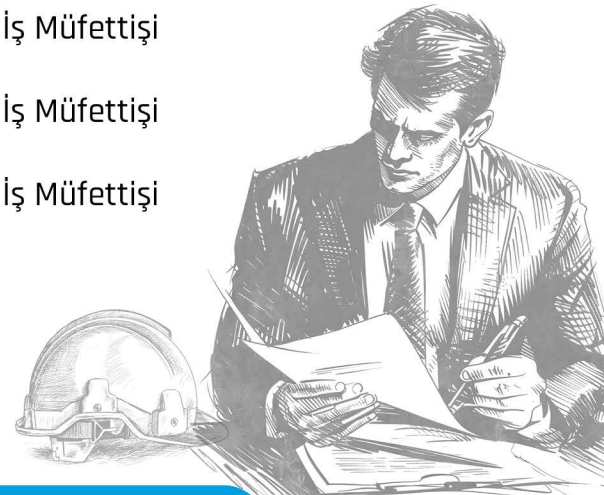
İş Müfettişi

Memduh Levent YALÇINKAYA

İş Müfettişi

Abbas EĞRİBOYUN

İş Müfettişi





## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Hakkımızda.....                                                                                                                           | 8          |
| <b>İşin Yürütümü Makaleleri.....</b>                                                                                                      | <b>9</b>   |
| İş Hukukunda Dijital Kayıtların Geçerliliği.....                                                                                          | 10         |
| Kadroya Geçen Belediye İşçilerinin Özlük Hakları ve Çalışma Koşulları Yönünden Değerlendirilmesi.....                                     | 18         |
| Evlat Edinen İşçinin Analık İzni ve Süt İznine İlişkin Mevzuat Düzenlemeleri.....                                                         | 34         |
| Turizm Sektöründe Hafta Tatili Uygulamasına İlişkin Güncel Mevzuat Değişikliklerinin Değerlendirilmesi ...                                | 40         |
| Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinin Sonuçlarından: İhbar Tazminatı ve Kıdem Tazminatı.....                                  | 48         |
| <b>İş Sağlığı ve Güvenliği Makaleleri .....</b>                                                                                           | <b>55</b>  |
| Türkiye’de Yükseköğretimde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi.....                                                                           | 56         |
| İşyerlerinde Gürültü Riskinin Sistematik Yönetimi: Maruziyetin Değerlendirilmesi, Sağlık Gözetimi ve Önleme Yaklaşımları .....            | 64         |
| Türkiye ve Dünyada Yangın Yönetmeliklerinin Karşılaştırılması .....                                                                       | 72         |
| İşyerlerinde Kurularak Faaliyette Bulunacak Elektrikli Araç Şarj İstasyonlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi ..... | 96         |
| <b>İşin Yürütümü Mahkeme Kararları .....</b>                                                                                              | <b>105</b> |
| <b>İş Sağlığı ve Güvenliği Mahkeme Kararları.....</b>                                                                                     | <b>133</b> |
| <b>Faydalı Bilgiler.....</b>                                                                                                              | <b>150</b> |





## HAKKIMIZDA

Türkiye’de çalışma yaşamının denetimi ve iş teftişi anlayışı, 1936 yılında ilk İş Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle gündeme gelmiştir. Ancak “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” adıyla kurumsal bir yapıya 1979 yılında ulaşılmıştır.

1951 yılında yürürlüğe giren 81 sayılı ILO Sözleşmesi (“Sanayi ve Ticarete İş Teftişi”) doğrultusunda şekillenen İş Müfettişliği, ülkemizde çalışma hayatının denetimi ve geliştirilmesi bakımından temel bir kurumsal rol üstlenmiştir. Bu köklü mesleğin ortak sesi olmak amacıyla İş Müfettişleri Derneği 1998 yılında kurulmuştur.

Kuruluşumuzdan bu yana, çalışma yaşamına ilişkin güncel gelişmeleri değerlendirmek ve mesleğimizin etkinliğini artırmak amacıyla birçok bilimsel toplantı, kongre, panel ve sempozyum düzenledik.

1999 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nami Çağan ve ILO Türkiye Temsilciliği’nin katılımıyla gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler ve Bakanlık Yapısındaki Etkileri” konulu konferans, derneğimizin ilk büyük etkinliği olmuştur.

Ardından 2002-2012 yılları arasında dört büyük “Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi”, “Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkileri” panelleri, “İş Güvencesi” ve “Bireysel İş Uyuşmazlıkları” sempozyumları ile çok sayıda çalıştay düzenlenmiştir.

Bu etkinliklerde akademisyenler, yargı mensupları, sosyal taraflar ve iş müfettişleri bir araya gelerek çalışma yaşamına ilişkin çözüm odaklı öneriler geliştirmiştir.

Derneğimiz, bugüne kadar 22 farklı yayına imza atmıştır. ILO’nun iş teftişine ilişkin temel yayınlarının Türkçe çevirileri, kongre ve çalıştay raporları, “İş Denetimi Bülteni”, “Teftiş Dergisi” gibi süreli yayınlarımızla mesleki bilgi birikimine katkı sağlamaktayız.

# İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAKALELERİ



## İŞ HUKUKUNDA DİJİTAL KAYITLARIN GEÇERLİLİĞİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

### ÖZET

Günümüz dünyasında bilgisayar, internet ve bilişim sistemlerinde meydana gelen gelişmelerle birlikte ekonomi/bankacılık, ticaret, iletişim, saldırı/savunma, sosyal ilişkiler/ örgütlenme gibi alanlarda küresel boyutta önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Devletler, kurum ve kuruluşlar, şirketler ve bankalar için internet ve bilişim sistemleri hayati önem taşımaktadır. Artık sadece bir bilgisayardan ya da benzer veri saklama aygıtlarından elde edilen veriler delil olarak yeterli olmayacaktır. Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Konseyi Siber Sözleşmesi'nin 2'nci maddesine göre, devletler verilerin güvenliğini korumaya yönelik tedbirler almak zorundadır. 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanunun 4'üncü maddesi uyarınca internet ortamındaki verilerden bu veriyi üreten, değiştiren ve sağlayan kişi sorumludur. Yer sağlayıcılar ise gerekli bilgileri Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu'na vermek, gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. İş ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu özünde ispat araçlarını sınırlamayan, taraflardan birinin istismarına yol açmayacak ve tarafların mahremiyetine saygı duyan her türlü ispat aracının önünü açacak düzenlemeler içermektedir. Ancak yüksek mahkemeler anayasa, yasa ve yönetmeliklere aykırı olarak, yani yöntemine uyulmadan elde edilen dijital verilerin delil değerini kabul etmemektedir. Ayrıca kararlarında bu delillerin hukuka uygun elde edilip edilmediğini, içeriğini, güvenilirliğini ve düzenlenen bilirkişi raporunu denetlemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş hukuku ,dijitalleşme, ispat hakkı, ispat yükü, delil, dijital kayıt.

### ABSTRACT

In today's world, with the developments in computers, the internet, and information systems, significant global progress has been achieved in areas such as economy/banking, commerce, communication, offense/defense, and social relations/organization. The internet and information systems have become vital for states, institutions and organizations, companies, and banks. It is no longer sufficient to rely solely on data obtained from a single computer or similar data storage devices as evidence. According to Article 2 of the Council of Europe's Convention on Cybercrime, to which Turkey is a party, states are obliged to take measures to protect the security of data. Pursuant to Article 4 of Law No. 5651 on the Regulation of Publications on the Internet and Combating Crimes Committed Through Such Publications, the person who produces, modifies, or provides the data in the online environment is responsible for that data. Hosting providers, on the other hand, are obliged to provide the necessary information to the Information and Communication Technologies Authority and to take the required precautions. The Code of Civil Procedure and the Code of Labor Courts, in essence, do not restrict the means of proof; rather, they include provisions that open the way for all types of evidence that respect the privacy of the parties and do not allow abuse by either side. However, higher courts do not recognize the evidentiary value of digital data obtained unlawfully or in violation of constitutional, statutory, or regulatory procedures. Moreover, in their decisions, they examine whether such evidence has been lawfully obtained, its content, reliability, and the expert reports prepared on the matter.

**Keywords:** Labor law, digitalization, right to proof, burden of proof, evidence, digital record.



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

### 1. GİRİŞ

Dijitalleşme veya sayısallaşma, (İng: digitization ya da digitalization, Alm: Digitalisierung) ulaşılabilir bilgilerin herhangi bir bilgisayar tarafından okunabilecek şekilde dijital ortama aktarılması sürecine verilen addır. "Dijital hayat" terimi, dijital teknolojilerin yaşamın vazgeçilmez bir parçası olduğu bir yaşam biçimini ifade etmektedir. Bir diğer anlatımla dijital hayat, bireylerin internet, bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve diğer dijital teknolojiler aracılığıyla yaşadıkları ve etkileşimde bulundukları modern yaşam biçimidir. Dijital hayat, sosyal medya platformları, mobil uygulamalar, çevrimiçi alışveriş siteleri ve diğer dijital ortamlar üzerinden gerçekleştirilen iletişim, eğlence, bilgi edinme ve iş yapma gibi faaliyetleri kapsar. İş hukuku, dijital hayatın etkileriyle birlikte sürekli olarak evrilmektedir. Dijital hayatın iş hukuku üzerindeki etkisi birkaç farklı yönü kapsamaktadır. Bunlar, kişisel verilerin korunması, uzaktan çalışma, internet kullanımı, elektronik iletişim gibi farklı alanlarda kendisini göstermektedir.

### 2. DİJİTALLEŞME

Son yıllarda teknolojik gelişmelerin çoğalması ile birlikte Dünyada dijitalleşme kavramı bir tercih değil, zorunluluk haline gelmiştir. Bilginin üretilmesi ve işlenmesi sürecine ilişkin çalışmaların kapsamının artmasında bugün dijitalleşmenin küresel rolü oldukça büyüktür. Dijital dönüşüm uygulamaları güvenilir ve doğru içeriklerin sunulup geliştirilmesiyle kişisel verimlilik oranını da artırmaktadır. Kurulan sosyal ağın kullanıcılar tarafından desteklenmesiyle karşılıklı bilgi alışverişinde bulunmalarına katkı sağlayacak dijital bir ortam oluşturulur. Ortaya çıkan farklı görüşler bu sayede ortak bir paydada buluşur. Teknolojik gelişmeler globalleşen dünyada iş gücü oranını azaltırken, gelişen yapay zekâ teknolojileri ile insan gücünü makineler aracılığıyla karşılamaktadır. Üretim ve üretici mekanizmalarını değiştirerek yaşamı kolaylaştırıcı faaliyetleri uygulamada esas almaktadır. Dijital dönüşüm uygulamaları bilimsel metotları kapsayan stratejiler dâhilinde gelişimini sürdürmektedir.

#### 2.1. Dijitalleşmenin Avantajları

Dijitalleşme sürecinin sağladığı en büyük avantaj erişim ve iletişimin kolaylaşmasıdır. Sektör farketmeksizin her alanda fırsat eşitliği sağlamaktadır. Disiplinlerarası veri akışını kolaylaştırırken aktarılan verinin boyutunu da artırmıştır. Zaman ve mekan kavramlarını ortadan kaldırarak ihtiyaç duyulan her vakitte bilgiyi ulaşılabilir kılmıştır. Elektronik ortamlar sayesinde günün yirmi dört saati veriler ulaşılabilir, kullanılabilir ve uygulanabilir. Dijitalleşmenin avantajları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Zamandan ve maliyetten tasarruf etmeyi amaçlar.
- Bilgiye ulaşımı kolaylaştırır.
- Verimliliği artırır.
- Çalışma koşullarını iyileştirir.
- İnovasyon artışı sağlar.
- Çalışan performansını artırır.
- Birimlerarası iletişimi kuvvetlendirir.

### 3. İŞ HUKUKUNDA DİJİTAL KAYITLARIN GEÇERLİLİĞİ

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile işletmelerin belgelere erişimde ve kullanımda daha hızlı, etkin ve ekonomik olmayı gerektirmesi, çalışma hayatında da kayıt ve belgelerin dosyasının elektronik ortamda tutulabilmesi, dijital ortamın hukuki uyumsuzluklarda ispat kolaylığı, özellikle iş sözleşmelerinin ve bildirimlerin elektronik ortamda yapılması ihtiyacını doğurmuştur.

#### 3.1. Dijital Kayıtların Hukuki Niteliği

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 199'üncü maddesi "Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir." uyarınca dijital kayıtlar belge niteliği taşımaktadır. Elektronik belgelerin, "Güvenli Elektronik İmzalı" olması durumunda kesin delil niteliğinde değerlendirilmektedir.



### 3.2. İspat Hakkı

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 27'nci maddesi gereği; davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptirler. Bu hak; yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içerir. Aynı Kanunun 189'uncu maddesi uyarınca; taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir. Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakianın ispatında dikkate alınamaz. Kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle ispat olunamaz. Bir vakianın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir.

### 3.3. İspat Yükü

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 190'ncı maddesi hükmü doğrultusunda; ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakiya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir. Aşağıda belirtilen yargı kararlarında da görüleceği üzere iddia eden iddiasını ispatla yükümlüdür.

**3.3.1.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2021/12100-K.No:2021/16589, K.T:15.12.2021) kararında özetle *"Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının fazla çalışma iddiasının ispatı noktasında toplanmaktadır. Fazla çalışma yaptığı iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Davacı davalı işyerinde fazla mesai yaparak çalışmasına rağmen karşılığı ücretlerin ödenmediğini iddia etmiş, iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır. Dinlenen davacı tanıkları ise, davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıklarını beyan etmişlerdir. Husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden ve davacı iddiasını ispat amacıyla husumetli tanık beyanı dışında başkaca delil de sunmadığından, ispatlanamayan fazla mesai ücreti talebinin reddi yerine, kabulü hatalıdır..."* belirtilmiştir.

**3.3.2.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2018/3550-K.No:2020/19454, K.T:22.12.2020) kararında özetle *"...İşçi fazla mesai ücreti isteğinde bulunmuş, mahkemece isteğin reddine dair hüküm kurulmuştur. Dosya içinde bulunan her iki taraf tanık anlatımlarına göre işyerinde haftada 6 gün çalışıldığı, cumartesi günleri bazen saat 13.00'e kadar bazen de daha fazla süre ile çalışıldığı, yine haftada 3 gün mesai saati bitimi olan 18.00'den sonra da çalışılmaya devam edildiği açıklanmıştır. Yine tanıklar fazla çalışma ücretinin ödendiğini açıklamış olsalar da ücretin ödendiğini ispat yükü işveren üzerinde olup, bu konuda işçinin imzasını içeren imzalı bordro ya da banka yazısı ibraz edilmeden fazla mesai ücretinin ödendiğinin kabulü doğru olmaz..."* belirtilmiştir.

**3.3.3.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2016/19225-K.No:2020/6825, K.T:01.07.2020) kararında özetle *"...İnceleme konusu uyuşmazlıkta, her ne kadar mahkemece davacının yıllık izinlerinin tamamını kullandığı ispatlanamadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacağı hüküm altına alınmışsa da, davalı tarafca dosyaya bilirkişi raporu alındıktan sonra iki izin formu daha sunulmuştur. Mahkemece bu kullandırıldığı iddia edilen yıllık ücretli izinlere yönelik bir araştırma yapılmamış ve yıllık izin ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak, sunulan yıllık izin belgelerinin hepsinin bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği açıktır. Bu nedenlerle, sonradan sunulan yıllık ücretli izin belgeleri de dosyadaki diğer bilgi ve belgeler ile bir değerlendirmeye tabi tutulduktan sonra yıllık izin ücreti alacağı hakkında karar verilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir..."* belirtilmiştir.

**3.3.4.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2019/7050-K.No:2021/2476, K.T:27.01.2021) kararında özetle *"...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmelidir. İşçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı*

*tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından, tarafların bildirdikleri emsal işyerlerinden ve Türkiye İstatistik Kurumundan emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir. İşçi işletme müdürü olarak çalıştığını, resmi kayıtlarda gösterilen ücret haricinde elden para ödendiğini ileri sürmüştür. Bordrolarda işçinin net ücretinin...TL olduğu görülmüştür. İşverence düzenlenen tazminat hesap cetvellerinde işçinin görevi dokuma üretim sorumlusu olarak belirtilmiştir. Tanık beyanlarına göre de davacının usta olarak mı, yoksa işletme sorumlusu olarak mı çalıştığı, bu doğrultuda davacıya bordro ücretine göre mi ödeme yapıldığı, yoksa maaşın bir kısmının elden mi ödendiği konularında dosya kapsamında netlik yoktur. Ücret miktarı konusunda ispat yükünün işçi üzerinde olduğu, işçinin eda ettiği yemin metninin bu nedenle sonuca etkili olmadığı kabul edilmiştir. Mahkemece öncelikle işçinin yaptığı iş tespit edilmeli ve devamında işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından, tarafların bildirdikleri emsal işyerlerinden ve Türkiye İstatistik Kurumu'ndan emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir. İşverence sunulan imzalı bordroda izin açıklamalı ve kıdem tazminatı açıklamalı tahakkuklar görüldüğünden bordrodaki tahakkukların işçiye sorulması ve sonucuna göre ilgili alacak kalemleri değerlendirilmesi gerekmektedir. ..."* belirtilmiştir.

### 3.4. İspat Hakkına İlişkin Koruma

Kanuni bir sebep olmaksızın taraflardan birinin dayandığı delilin mahkemece kabul edilmemiş olması mutlak temyiz sebebidir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 371'nci maddesi uyarınca; Yargıtay; hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması, dava şartlarına aykırılık bulunması, taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi ve karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikleri bulunması, sebeplerinden dolayı gerekçe göstererek temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozar.

### 3.5. İspat Yükü Sözleşmeleri

Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği ve sulh olabilecekleri konularda ispat sözleşmesi yapılabilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 25, 26 ve 27'nci maddesi kapsamında genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz. Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler. Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur. Bu nedenle, İş Hukukundan kaynaklı iş sözleşmelerine işçi aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz. Karşı tarafın ekonomik güçsüzlüğünden yararlanarak yapılan sözleşmeler geçersizdir.

### 3.6. Delil Sözleşmeleri

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 192'nci maddesi uyarınca; Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere Türk hukuk yargılamasında serbest delil sistemi benimsenmiştir. Aynı Kanunun 192'nci maddesi uyarınca; taraflar yazılı olarak veya mahkeme önünde tutanağa geçirilecek imzalı beyanlarıyla kanunda belirli delillerle ispatı öngörülen vakıaların başka delil veya delillerle ispatını kararlaştırabilecekleri gibi; belirli delillerle ispatı öngörülmemiş vakıaların da sadece belirli delil veya delillerle ispatını kabul edebilirler. Taraflardan birinin ispat hakkının kullanımını imkânsız kılan veya fevkalade güçleştiren delil sözleşmeleri geçersizdir. Bu hükümden de senetle ispat kuralının emredici olmadığı ve zayıf olan tarafın ispat hakkını güçleştirmemek şartıyla delil sözleşmesi yaparak ispata ilişkin bir delil sistemi belirlenebileceği anlaşılmaktadır.

### 3.7. Hukuka Aykırı Delil ve İspat Hakkı

Bir delil elde edilirken, kişilik haklarının, kişi dokunulmazlığı, kişi güvenliği ve hürriyeti, özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğü, konut dokunulmazlığı, kişisel verilerin korunmasını isteme gibi haklar ihlal edilmemeli veya çalmak, tehdit etmek, cebir kullanmak şeklinde elde edilmemelidir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, 189'uncu maddesi uyarınca;



taraf, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir. Bir vakianın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir. Konuya ilişkin örnek Yargıtay kararlarına aşağıda yer verilmiştir.

**3.7.1.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2022/5341-K.No:2022/6987, K.T:02.06.2022) kararında özetle “Davacının çalışma süresinin hatalı olarak belirlendiği ve dosya kapsamındaki bir kısım deliller dikkate alınmadan SGK kayıtlarına göre sonuca gidilmesinin hatalı olduğu ileri sürülmüştür. Çalışma süresine isabet eden alacaklarının ödenmediğini iddia etmiş, Mahkemece SGK hizmet döküm cetvelinde mevcut çalışma dönemi üzerinden hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Davacı dava dilekçesinde bir kısım delillerini bildirmiş, bir kısmını da dilekçesi ekinde sunmuştur. Bunlar arasında davacı tarafından sunulan internet ortamından alınmış Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personel görevlendirme formu bulunmakta olup bu formda davacının çalışma süresi gösterilmektedir. Aynı şekilde davacının sunduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Protokolünde davacının iş sağlığı güvenliği uzmanı olduğu ifade edilmektedir. Davacı iş sözleşmesine delil olarak dayanmış ise de iş sözleşmesinin dosyada bulunmadığı tespit edilmiştir. Davacının iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığı taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmayıp çalışma süresi uyuşmazlık konusudur. Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sayfası üzerinden temin ettiği görevlendirme formunu sunarak sunarak bu kayıtlara delil olarak dayandığına göre Mahkemece bu kayıtlar ilgili Bakanlıktan temin edilmeden çalışma süresinin belirlenmesi yerinde olmamıştır. Mahkeme kararının gerekçesinde davacının hizmet döküm cetvelinde davaya konu tarihlerde farklı işverenler nezdinde de sigortalı olarak kayıtlı olduğu belirtilerek SGK hizmet döküm cetvelinde görünen çalışma süresinin hükme esas alındığı belirtilmiştir. Delillerin değerlendirilmesi hâkime ait ise de tarafların hukuki dinlenilme hakkı, mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini de içeren bir haktır. Mahkemece çalışma süresinin ispatına yönelik olarak sunulan deliller bir arada değerlendirilerek bu delillerden hangisine, hangi hukuki gerekçe ile üstünlük tanındığının gerekçede açıklanmamış oluşu hukuki dinlenilme hakkının ihlali niteliğindedir. Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan gerekçelerle kabulüne karar verilerek kararın kanun yararına bozulması gerekir...” belirtilmiştir.

**3.7.2.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2021/9607-K.No:2021/13681, K.T:15.10.2021) kararında özetle “...Davalı işveren ile davacı arasında, davacının devamsızlık tutanağının düzenlendiği tarihlerde işe gitmediği noktasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davacı taraf anılan tarihte işgöremezlik raporu bulunduğunu ileri sürmüştür ise de, dosyada bu yönde herhangi bir belge bulunmamaktadır. Diğer taraftan dava dilekçesi ekinde sunulan Türkiye İş Kurumu yazısından, davacının işveren aleyhine ALO 170 hattı aracılığıyla...tarihinde şikayette bulunduğu, bu şikayete ilişkin inceleme sonucunda davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Bu yazının dayanağı şikayet içeriğinin, işveren ile görüşme tutanaklarının ve diğer belgelerin dosyaya getirilmemesi tarafların hukuki dinlenilme hakkının ihlali niteliğindedir. Aynı şekilde, davalı işveren tarafından keşide edilen ihtarname ile davacıdan mazeretini bildirmesi istenmiş, bu ihtarname davacıya...tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı dava dilekçesinde... tarihine kadar davalıya ait işyerinde çalıştığını ileri sürmüştür ise de, dosya kapsamındaki Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davacının ...tarihinde başka bir işyerinde işe girişi yapılmıştır. Mahkemece, işveren tarafından tutulan tutanakların her zaman tek taraflı olarak düzenlenebileceği, dosyada görgüye dayalı bilgisi olan tek tanığın davacı iddiaları doğruladığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne dair hüküm kurulmuştur. Bu gerekçe 6100 sayılı Kanunda ifade edilen unsurları taşımamakta olup, karar bu yönüyle de usul ve yasaya aykırıdır. Somut olayda, taraflarca bildirilen feshe yönelik delil ve belgelerin eksiksiz olarak toplanması, taraflara açıklama ve ispat hakkını kullanmaları yönünde imkan tanınması, böylece ileri sürülen vakıalar ile ilgili müphem hususlar aydınlatılarak, tarafların feshin haklılığı yahut haksızlığına yönelik iddia ve savunmalarının dosyadaki tüm deliller ile birlikte gerekçeli şekilde tartışılması ve oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekmektedir...” belirtilmiştir.

**3.7.3.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No: 2016/34331-K.No:2018/780,K.T:22.01.2018) kararında “...Sendikal tazminat talebi bakımından ise davacı tarafından dosyaya sunulan dökümü yaptırılan CD içeriğinde davacının ve bir işyeri yetkilisinin konuşma kayıtları bulunmakta olup, konuşma kaydında sendikanın yaptığı bilgilendirme toplantısına davacının işyerindeki çalışanları çağırdığı, bundan dolayı şube müdürünün gelip davacıyla konuştuğu, işyeri yetkilisinin sendikanın yaptığı toplantıya katılanları öğrenmeye çalıştığı ancak davacının bilgi vermediği ,davacının kendisine daha önce sendikadan ayrıl dendiğini ancak ayrılmayınca 3 ay...’da çalıştırıldığını, sendikayı bırakırsan seni oradan alırız dendiğini söylediği, ayrıca işyeri yetkilisinin, davacıya sık sık sen bu işte çalışmak istemiyor musun dediği görülmekte olup söz konusu ses kaydının amacının davacının sendikal tazminat iddiasını ispatlamak için kendi lehine bir delil oluşturmak olduğu anlaşılmakla hukuka aykırı delil niteliğinde olmadığı ,mahkemece çözümü yaptırılarak dosya arasına alındığı halde gerekçeli kararda bu konuşmada yer alan ifadelere neden itibar edilmediğinin gerekçesi açıklanmamıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden Mahkemenin feshin sendikal nedene dayanmadığı yönündeki kararının hatalı olup, davacı tarafından sendikal fesih iddiasının ispatlandığından feshin sendikal nedenle yapıldığının kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” ses kaydının amacının davacının sendikal tazminat iddiasını ispatlamak için kendi lehine delil oluşturmak olduğunu belirtmiştir.

**3.7.4.**Yargıtay (9.Hukuk Dairesi, E.No:2016/1217-K.No:2019/10496, K.T:09.05.2019) kararında “...Dosya kapsamından davacının davalı işyerinde idari bölümde (muhasabe) çalıştığı, kendisine tahsis edilen bir bilgisayar bulunduğu, davalı vekilinin dosyaya sunduğu çıktılar incelendiğinde, bu bilgisayarda cinsel içerikli konuşma ve fotoğrafların bulunduğu internet sitelerine girildiği, bu sitelerdeki giriş saatlerinin ağırlıklı olarak mesai saati içinde olduğu, davacının bu internet sitelerine giriş yaptığının... tarihinde tespit edildiği, iş akdinin de aynı gün feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, davalının güvenini kötüye kullanan davacının iş akdinin feshi haklı olduğundan davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır...” bilgisayar çıktılarının amacının davalının iddiasını ispatlamak için kendi lehine delil oluşturmak olduğunu belirtmiştir.

### 3.8. İş Hukuku Uygulaması Yönünden Dijital İspat Araçları

4857 sayılı İş Kanunu yönünden işverenin düzenleyip saklamak zorunda olduğu kayıt ve belgeler ile (Md.75), işverence yapılması öngörülen bildirimler (Md.109) iki grupta toplanabilir. İşçi özlük dosyasında muhafaza edilmek üzere yenileme ve değişiklikler sonucu her yıl onlarca yazılı belge üretilmektedir. İşçilere yapılacak bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda, işçi özlük dosyasında yer alan belgelerin çoğunluğu, işçiye de tebliğ edildikten sonra özlük dosyasında saklanmaktadır. İşçi özlük dosyasında işveren, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ile ilgili diğer kanunlardan kaynaklanan çalışma yaşamına ve iş ilişkisinin sona ermesine ilişkin her türlü bilgi, belge ve kayıtları saklamakla yükümlüdür. Belgelerin saklanma süreleri de farklılık göstermektedir. Ücret ve tazminat için (kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat) zamanaşımı süresi 5 yıldır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yönünden ise genel zamanaşımı süresi 10 yıldır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre ise çalışanların kişisel sağlık dosyalarının işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl, asbestle çalışmalarda çalışacak işçilerin sağlık raporlarının, kanserojen ve mutajen maddelerde çalışacak işçilerin sağlık raporlarının 40 yıl, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre, sosyal güvenliğe ilişkin işyeri defteri, kayıt ve belgelerin ilgili olduğu yılı takip eden yılbaşından başlamak üzere 10 yıl süreyle saklanması gereklidir.

#### 3.8.1. Güvenli Elektronik İmza

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu’nda düzenlendiği üzere güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukukî sonucu doğurur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun, 205’inci maddesine göre usulüne göre güvenli elektronik imza ile oluşturulan elektronik veriler, senet hükmündedir. Hâkim, mahkemeye delil olarak sunulan elektronik imzalı belgenin, güvenli elektronik imza ile oluşturulmuş olup olmadığını resen inceler. Güvenli elektronik imza, gelişmiş elektronik imzanın tüm niteliklerini taşımakla birlikte, nitelikli bir sertifikaya dayanan ve sadece imza sahibinin tasarrufundaki güvenli elektronik imza oluşturma araçları ile oluşturulan elektronik imza çeşidi olup iş hukukunda da ıslak imza yerine geçmektedir.

#### 3.8.2. İş Sözleşmesi

Yerleşik doktrin ve içtihadı uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan iş sözleşmesinin, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme” olarak tanımlandığı görülmektedir (m.8/f.1). Ayrıca İş Kanunu m.2/f.1 uyarınca da iş sözleşmesiyle doğrudan ilgili olan iş ilişkisi tanımlanmış olup işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denildiği öngörülmüştür. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun, 393’üncü maddesi, hizmet (iş) sözleşmesini, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlamış; aynı Kanunun 6’ncı maddesine göre de öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılacaktır. Ayrıca aynı Kanunun 12’nci maddesine göre de sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler



hüküm doğurmaz. İşçi işe başlayarak iş sözleşmesinin kurulmasını kabul etmiş sayılır. Ancak içeriğini de kabul etmesi için iş sözleşmesini imzalaması gerekir. İşçi imzasını içermeyen işveren tarafından imzalanan ve işçiye KEP, e-posta, whatsapp aracılığıyla gönderilen iş sözleşmesi ispat hakkı yönünden sorun teşkil eder.

### 3.8.3. İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun, 8'nci maddesi gereği yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Belgenin verilmesi ispat sorunudur. İşveren verdiğini, ulaştırdığını ispatlamalıdır. İş sözleşmesinde iletişim bilgilerine yer vermek şartıyla işveren whatsapp, sms, e-posta yoluyla belgeyi verdiğini ispat edebilir.

### 3.8.4. Sözleşmenin Feshinde Usul

İş Kanunu'nun, 19'ncü maddesi gereği işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Burada önemli olan bildirimin ulaştığını işveren ispat etmelidir. İspat tanıkla olmaz ancak dijital kayıtlarla olur. İş sözleşmesinde iletişim bilgilerine yer vermek şartıyla işveren whatsapp, sms, e-posta yoluyla belgeyi verdiğini, ispat edebilir.

### 3.8.5. Çalışma Koşullarında Değişiklik

İş Kanunu'nun, 22'nci maddesi gereği işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere yazılılık şartı, geçerlilik şartıdır. Yazılı kabul yoksa da ret sonucu doğar. Bu durumda işçinin mutlaka elektronik imzası olmalıdır.

### 3.8.6. Ücret Hesap Pusulası

İş Kanunu'nun, 37'nci maddesi gereği işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. İşveren ücret hesap pusulasını ulaştırdığını belgelendirmek şartıyla çalışana KEP, e-posta, whatsapp aracılığıyla gönderebilir. Ulaşma ayrı, işçinin ihtirazi kaydı ayrı bir husustur.

### 3.8.7. Yıllık İzin Kaydı

İş Kanunu'nun, 56'ncı maddesi gereği işveren işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. Aynı Kanunun 60'nci maddesine dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin, 20'nci maddesine göre de işveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır. İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. Yönetmelik eki izin belgesi için kanaatimce ıslak imza ve elektronik imzaya gerek yoktur. Örneğin işveren izin belgesini e-posta ile gönderdi ve onaylaması istendi. İşçinin onaylaması yeterli. Ancak, onaylamaz ise reddedilmiş sayılır.

### 3.8.8. Çalışma Sürelerinin Belgelenmesi/İşe Giriş Çıkış Kayıtları

İş Kanunu'nun, 63'ncü maddesine dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin, 9'uncu maddesi gereği işveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelenmek zorundadır. Günümüzde çoğu işyerinde,

çalışanların işyerine giriş çıkış saatlerinin tespit edilebilmesi amacıyla çeşitli denetimler gerçekleştirildiği görülmekte olup gerek işverenler gerekse işçiler tarafından, işe giriş-çıkış saatlerini gösterir puantaj kayıtları iş davalarında delil olarak kullanılabilen, fazla mesai yapılıp yapılmadığının ispatı için mahkemeye sunulabilmektedir. Bu denetimlerin yapılmasında parmak izi, kartlı sistem ya da liste tutulması gibi yöntemler tercih edilebilmektedir. İşe giriş çıkış kayıtlarının geçerli delil olabilmesi için; aylık tutulmamalı, işe giriş çıkış saatlerini göstermelidir. Kartlı veya şifreli sistem olmalıdır. Kart veya şifre okutulmadan işe giriş çıkış yapılması fiilen mümkün olmamalıdır. Sistem zaman damgalı olmalı kayıtlar değiştirilebilir olmamalıdır.

### 3.8.9. Yazılı Bildirim

İş Kanunu'nun, 109'ncü maddesi gereği, 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, 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. Kanun hükmünde de anlaşılabileceği üzere işçinin imzasının alınması ve bildirimin işçiye ulaştırıldığının belgelenmesi ispat koşuludur.

## 4. SONUÇ

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile işletmelerin belgelere erişimde ve kullanımda daha hızlı, etkin ve ekonomik olmayı gerektirmesi, çalışma hayatında da kayıt ve belgelerin dosyasının elektronik ortamda tutulabilmesi, dijital ortamın hukuki uyumsuzluklarda ispat kolaylığı, özellikle iş sözleşmelerinin ve bildirimlerin elektronik ortamda yapılması ihtiyacını doğurmuştur.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun, "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." hükmünden de anlaşılacağı üzere örneğin işverenin elde ettiği delilin hukuka uygun olması için; işveren, elektronik gözetim konusunda işçileri önceden bilgilendirmeli, işçinin özel hayatının gizliliği hakkı ile yarışan işveren menfaatinin görece düşük değerde kaldığı durumlarda ise işçinin açık rızasını almalıdır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu usul yönünden 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na atıf yapmıştır. Usul hukukunda güvenli elektronik imzaya ıslak imza denkliğinin verilmiş olması, yazılı beyan ve imza gerektiren tüm iş hukuku işlemlerinin güvenli elektronik imza ile yapılmasına olanak vermektedir. Diğer bir ifadeyle güvenli elektronik imza ve KEP kullanımı için iş hukuku bağlamında kapsamlı ek mevzuat çalışmasına da ihtiyaç yoktur. Günümüz teknolojisi ile üretilen, tarafların karşılıklı bildirim yapabildiği zaman damgalı elektronik belgeler bu kapsamda değerlendirilebilir.

Sonuç olarak Yargıtay ceza ve hukuk daireleri, dijital verilerin delil değerini kabul etmekte, içeriğini kararlarında tartışmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Ali EKİN, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Aralık 2024
- Cumhur Sinan ÖZDEMİR, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018
- Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, Ekim 2024
- Gaye BAYCIK, İş Hukukunda Dijital Kayıtların Geçerliliği, Şubat, 2025
- Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku, Eylül 2025
- Saim OCAK, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Ocak 2024
- Sarper SÜZEK & Süleyman BAŞTERZİ, İş Hukuku, Ekim 2024
- Savaş TAŞKENT, İş Kanunu, Ekim 2024
- 4857 sayılı İş Kanunu
- <https://sks.uskudar.edu.tr>
- <https://www.mehmetkocak.com>



## KADROYA GEÇEN BELEDİYE İŞÇİLERİNİN ÖZLÜK HAKLARI VE ÇALIŞMA KOŞULLARI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ali Kemal TERZİ\*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında belediyelerde taşeron olarak çalışan işçilerin kadroya geçiş süreçlerini ve bu süreçte oluşan yeni beklentileri incelemektir. Araştırmada nitel yöntemlerden biri olan bütüncül çoklu durum deseni kullanılmış, veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış görüşmeler ve kontrol listeleri uygulanmıştır. Çalışma, Ankara Gölbaşı Belediyesi ve Giresun Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen işçileri kapsamaktadır. Elde edilen bulgular, kadroya geçen işçilerin ücret ve yıllık izin haklarında kısmi iyileşmeler yaşandığını ve görev tanımlarının daha net bir hale getirildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, belediyeler arasında kayda değer bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Süreçte, işçilerin yeterli bilgiye sahip olmamaları önemli bir dezavantaj olarak öne çıkmış, bu noktada insan kaynakları biriminin bilgi eksikliğini giderme ve süreci yönetmede kritik bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kadroya geçişle birlikte çalışma koşulları ve iş güvencesinde iyileşmeler kaydedilmesine rağmen, iletişim ve bilgi paylaşımı eksikliklerinin süreçte sorun yarattığı ve bu durumun çözümü için ek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Belediye İşçileri, Taşeron, Kadroya Geçiş

### ABSTRACT

This study examines the transition processes of subcontracted workers in municipalities to permanent positions under Decree Law No. 696, as well as the new expectations that emerged during this process. A qualitative research approach was adopted, utilizing a holistic multiple-case design, with data collected through semi-structured interviews and checklists. The study focuses on workers who transitioned to permanent positions in Ankara Gölbaşı Municipality and Giresun Tirebolu Municipality. The findings reveal partial improvements in wages and annual leave rights for workers who transitioned to permanent positions, along with clearer definitions of job roles. However, no significant differences were observed between the municipalities. A notable disadvantage identified was the lack of sufficient information among workers regarding the transition process. In this regard, the human resources department played a pivotal role in addressing the information gap and ensuring the process ran smoothly. In conclusion, while the transition to permanent positions has led to improvements in working conditions and job security, communication and information-sharing issues continue to pose challenges. The study emphasizes the need for additional measures to address these issues and enhance the overall effectiveness of the transition process.

**Keywords:** Municipal Workers, Subcontractor, Transition to Staff



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

### 1. GİRİŞ

Nüfus artışı ve teknolojik gelişmeler, yerel hizmetlerin niteliği ve niceliğinde önemli bir artışa neden olmuştur. Çevre yönetimi, peyzaj düzenlemeleri, altyapı, ulaşım, refüj, sera faaliyetleri, kaldırım ve havuz bakımı gibi alanların yanı sıra temizlik, kontrollük, araç kiralama, güvenlik ve yemek hizmetleri gibi birçok yerel hizmet, büyük ölçüde belediyeler tarafından sunulmaktadır. Belediyeler, bu hizmetleri sunarken vatandaş memnuniyetini temel ilke olarak benimsemektedir.

Ademi merkezîyetçilik anlayışı, hizmetlerin yerel düzeyde yapılmasını ve gerçekleştirilmesini esas alan bir kamu yönetimi yaklaşımıdır. Bu bağlamda, ademi merkezîyetçilik denildiğinde akla ilk olarak belediyeler gelmektedir (Yeşildal, 2021). Yerel hizmetlerin, vatandaşlarla birebir temas halinde olması, bu hizmetleri kamu hizmetleri içerisinde daha görünür bir konuma taşımaktadır. Ancak, kamu hizmetlerinin kim veya hangi birim tarafından sunulduğundan ziyade, bu hizmetlerin eksiksiz, hızlı ve doğru bir şekilde yerine getirilmesi esas alınmalıdır. 01.04.2018 tarihine kadar belediye hizmetleri, belediyeler ve onların alt işverenleri olan taşeron firmalar tarafından yürütülmekteydi (Yasım, Oğuz Kağan, 2018). Ancak bu tarihten itibaren, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile belediye hizmetleri, belediyeler ve onlara ait kamu şirketleri tarafından sunulmaya başlanmıştır. Kamu şirketlerinde çalışan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmakla birlikte, sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanun'un 4/a sigortalılık statüsünde değerlendirilmektedir. Öte yandan, kamuya geçiş yapan işçiler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca 4/d statüsünde kamu işçisi olarak çalışmaktadır (Terzi, 2014).

Bu çalışmanın temel amacı belediyelerde kadroya geçiş işlemleri sürecinde işçilerin yaşanan sorunlara değinilerek beklentilerini incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmaktadır.

1. Kadroya geçen işçilerin özlük haklarında herhangi bir iyileşme sağlanmış mıdır?
2. Kadroya geçen işçilerin çalışma koşullarında gözle görülür bir iyileşme gerçekleşmiş midir?
3. Kadroya geçen işçilerin iş güvencesine ilişkin algılarında ve tutumlarında bir değişiklik meydana gelmiş midir?

### 2. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İş tatmini, bir çalışanın işine karşı duyduğu memnuniyetin derecesini yansıtan ve onun işine yönelik duygusal tutumlarını gösteren bir kavramdır. Çalışanların iş tatmini, çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında en belirgin olanlar; ücret, yönetim politikaları, işin niteliği, mesai arkadaşları ve kariyer fırsatlarıdır (Yasım, Oğuz Kağan, 2018). İş tatmini, bireylerin iş ortamındaki koşullarını ve elde ettikleri getirileri değerlendirmeleri sonucunda şekillenir. Bu süreç, çalışanın işine dair algılarını, beklentilerini ve değer yargılarını içerir (Schneider ve Snyder, 1975). Çalışanın iş tatmini, sadece temel ihtiyaçlarının karşılanmasından ibaret olmayıp, aynı zamanda duygusal ve değersel açıdan olumlu bir etki oluşturulmasıyla sağlanır (Erdoğan, 1994). İş tatmini, kişisel faktörlere ve iş koşullarına bağlı olarak değişkenlik gösterir; bireylerin ihtiyaçları ve iş yerindeki fiziksel ve psikolojik faktörlerin tatmin düzeyi, iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynar (Kök, 2006). Ayrıca iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yaşam doyumu gibi unsurlar arasında doğrudan bir ilişki vardır (Heller vd., 2002).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı tutumlarını ve iş yerindeki verimliliklerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Yüksek iş tatminine sahip olan çalışanlar, pozitif tutumlar sergileyerek iş yerindeki üretkenliği artırırken, tatminsiz çalışanlar ise işten kaytarma, devamsızlık ve olumsuz davranışlar gibi negatif sonuçlara yol açabilmektedir (Bölükbaşı ve Yıldız, 2015). Ayrıca iş tatmini, örgütsel hedeflerin başarılmasında kritik bir öneme sahiptir. Tatmin olmuş çalışanlar, müşteri memnuniyetini ve sadakatini artırmada da önemli rol oynamaktadır (Robbins ve Judge, 2015). İş tatmini, genellikle işin niteliği ve çalışma çevresi açısından değerlendirilse de örgütsel bağlılık, bu değerlendirmenin daha geniş bir bağlamda, örgütün tamamına yönelik duygularla ele alınmasını gerektirir (Kök, 2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirini etkileyen iki faktördür; tatmin olmuş çalışanlar, daha yüksek düzeyde bağlılık sergiler ve bu da örgütsel verimliliği artırır (Robbins ve Judge, 2015). Yüksek iş tatmini, çalışanların kuruma daha fazla katkı sağlama ve müşteri memnuniyeti yaratma eğiliminde olmalarını desteklerken, düşük iş tatmini sadakat eksikliği, yüksek devir hızı ve iş kazaları gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Aziri, 2011). Çalışanlara adil ve saygılı bir şekilde yaklaşılması, iş tatminini artırarak örgütsel bağlılık ve kurumsal başarıyı güçlendirebilir (Güven, 2020). Yenihan (2014), iş tatmininin sağlanmasının, kurumlar için bağlılık ve kurumsal başarıyı artırmada kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.



Örgütlerin yapısı ve değişiklikleri, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebilirken, çalışanlar da tutum ve davranışları ile örgütsel çıktıları şekillendirebilmektedir. Birçok araştırma, örgütsel yapı değişikliklerinin çalışanların tutumlarını nasıl etkilediğini incelemiş ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Karataş ve Güleş, 2010; Emre, 2016).

Örgütsel bağlılık da iş tatmini ile yakından ilişkilidir. Çalışanların, kurumun amaçlarına, vizyonuna ve değerlerine olan bağlılıkları, onların iş tatminini ve motivasyonunu doğrudan etkiler. Meyer ve Herscovitch (2001) ile Wasti (2009) örgütsel bağlılığın, çalışanların kuruma karşı duygusal bağlanmalarıyla şekillendiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, çalışanların kuruma olan bağlılıkları hem bireysel iş tatminleriyle hem de örgütsel hedeflere ulaşma çabalarıyla doğrudan ilişkilidir. Doğan ve Kılıç (2007) ise, örgütsel bağlılık duygusunun güçlü olan bireylerin, kurumsal amaç ve değerlere bağlılık gösterdiğini ve kuruma katkıda bulunma isteği taşıdığını vurgulamaktadır.

Özellikle kamu sektöründe, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki daha da karmaşık bir hal alır. Pınar (2007) kamu personelinin iş tatmini üzerinde taşeron personelinin yaşadığı zorluklara dikkat çekmiştir. Kamu personel rejimi, çalışanların iş tatminini ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir. Bu durum, kamu sektöründe çalışan bireylerin motivasyonunu zayıflatabilir ve kurumlarına karşı duydukları aidiyet duygusunu zayıflatabilir.

Bu bağlamda özellikle Türkiye'de 01.04.2018 tarihli yeni düzenlemeyle, belediyelerdeki alt işveren ve asıl işveren ilişkilerinin ortadan kaldırılması ve iş gücündeki verimlilik artışı beklentisi doğrultusunda yapılan değişiklikler, işçilerin tutum, davranış ve beklentilerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Bu değişiklikler, iş gücünün verimliliğini artırma amacı güderken, aynı zamanda işçilerin örgüte olan bağlılık ve motivasyon düzeylerinde de farklılıklar yaratmıştır.

### 3. BELEDİYE HİZMETLERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Yerel yönetimler, kamu bürokrasisinin hantal yapısından kurtulmayı, hizmet süreçlerini hızlandırmayı ve daha az maliyetle daha etkin çözümler sunmayı hedeflemiştir. Bunun yanı sıra, merkezi yönetimin sıkı denetim mekanizmalarından kaçınma isteği de önemli bir motivasyon kaynağı olmuştur. Bu hedefler doğrultusunda, esnek ve geçici istihdam modelleri yaygın şekilde benimsenmiştir. Özellikle, belediye şirketleri aracılığıyla faaliyetlerin yürütülmesi, norm kadro uygulamasının dışına çıkılmasına olanak tanımış ve belediyelere daha geniş bir hareket alanı sağlamıştır. Ayrıca, hizmet alımı yöntemi çerçevesinde taşeron firmalarla yapılan iş birlikleri artmış, bu durum taşeron işçi istihdamını ciddi ölçüde yaygınlaştırmıştır. (Arap, 2018 ; Yasım, Oğuz Kağan, 2018)

5393 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 67. maddesinde; *"Belediyede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve havuz bakımı ve tamiri; araç kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine-teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri; sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj, arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler; kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri; sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir."* hükmü bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme çerçevesinde, belediyelere, asıl işlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan sınırlamalara tabi olmaksızın alt işverenler aracılığıyla gördürülebilmesi konusunda yetki verilmiştir. Bu düzenleme, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 67. maddesi ile belediyelerin asıl işlerini, belirtilen sınırlamalar dışında, alt işverenlere devretme imkanını yasal olarak sağlamaktadır.

Arap (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre, taşeron işçiler de dahil olmak üzere yerel yönetimlerde toplam çalışan sayısının 570.355 olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu çalışanlar arasında memurların oranı %20,2 olarak tespit edilmiştir. Ancak, bu hesaplama yapılırken taşeron işçilerin bu oranlama dışında tutulduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, taşeron işçi istihdamının yaygınlığı, toplam personel içindeki memur oranını fiilen daha düşük bir düzeye indirmektedir. Yasım, Oğuz Kağan (2018),

### 3.1. Asıl işveren-Alt işveren Uygulaması

Taşeronluk sistemi, Türkiye'de 1936'dan itibaren iş yasalarında yer bulmuş, özellikle 1980'li yıllarda kamu kurumlarında yaygınlaşmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenlerken, taşeron işçilerin haklarını belirlemiş olsa da çalışma koşulları, hukuki güvencelerin eksikliği ve örgütlenme haklarındaki kısıtlamalar halen tartışma konusu olmuştur (URL 1). Alt işverenin görevlendirdiği işçiler yalnızca belirli işlerde çalıştırılabilir ve asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı hukuki yükümlülüklerden birlikte sorumlu tutulur. Ayrıca, ihaleli hizmetlerde alt işverenlerin sürekli değişmesi, hizmet süreleri ve işçilik hakları gibi hukuki zorluklara yol açmaktadır (Terzi, 2014).

Taşeron işçilerin karşılaştığı sorunlar, birçok araştırma ile detaylı bir şekilde incelenmiştir. Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmada, kamu taşeron işçileri arasında kadroya geçiş (%34,6) ve ücret iyileştirmeleri (%29,2) gibi beklentilerin ön planda olduğu, buna karşın ücretlerin geç ödenmesi, fazla çalıştırılma, ayrımcılık ve yıllık izinlerin kullanımındaki aksaklıkların başlıca sorunlar olarak tespit edildiği görülmüştür. Ayrıca, araştırmada taşeron işçilerin %81,2'sinin sorunlarıyla ilgili herhangi bir eyleme katılmadığı, bu durumun işçilerin yaşadıkları sıkıntıları dile getirmekle birlikte çözüm için kolektif bir hareket oluşturmadıklarını ortaya koyduğu vurgulanmıştır. Benzer bir şekilde, Ören (2016) tarafından yapılan araştırma da taşeron işçilerin kadroya geçişi (%44,5) en büyük sorun olarak gördüklerini, bunun yanında iş ve ücret güvencesizliğinin (%33,4) önemli bir sıkıntı kaynağı olduğunu ortaya koymuştur.

Kamu ihale Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle taşeron işçi alımının daha şeffaf ve denetlenebilir olması amaçlanmıştır. Bu düzenlemeyle taşeron firmaların sorumluluk süreleri belirlenmiş ve taşeron işçilerin sadece sözleşme kapsamındaki işlerde çalışması sağlanmıştır. Ayrıca, 2018 yılında yapılan KDV düzenlemesi ile belediyelerde hizmet alımlarındaki maliyetler düşürülerek, kamu hizmetlerinin daha verimli ve ekonomik bir şekilde sunulmasına imkân tanınmıştır (URL 2). Bu değişiklikler, taşeron işçi istihdamını düzenleyerek kamu kaynaklarını daha etkin kullanmayı amaçlamaktadır.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kamu kurumlarında çalışan alt işveren işçilerine 2 Nisan 2018'de sürekli işçi kadrosuna geçiş hakkı tanınmış ve bu süreç tamamlanmıştır. Taşeron işçileri, belirli şartlar altında sürekli işçi statüsüne geçerek daha güçlü bir iş güvencesine sahip olmuştur. Bu düzenleme, taşeron işçilerin maaşları ve sosyal haklarının Yüksek Hakem Kurulu tarafından belirlenen Toplu İş Sözleşmesi (TİS) hükümleriyle güvence altına alınmasını sağlamıştır. Böylece tatil, sağlık sigortası gibi sosyal haklar da güvenceye alınarak kamu sektöründe çalışma koşulları iyileştirilmiş ve daha şeffaf bir iş gücü yapısı oluşturulmuştur (Yasım, Oğuz Kağan, 2018).

Ayrıca, 696 sayılı KHK ile belediyelerde taşeron olarak çalışan işçilerin kadroya geçiş işlemleri 01.04.2018 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Bu geçiş için taşeron işçilerden, önceki firmalarından alacaklarının olmadığına dair sulh sözleşmesi, belediye ile iş sözleşmesi, güvenlik araştırması, kimlik belgesi, adli sicil kaydı, aile bildirimi ve sağlık raporları gibi belgeler istenmiştir. Kadroya geçen taşeron işçiler, belediyenin kendi kadrosunda çalışan işçilerden farklı olarak yalnızca Yüksek Hakem Kurulu'nun (YHK) belirlediği Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedir. Ayrıca, taşerondan kadroya geçen işçiler, ilave tediye hakkından yararlanamazken, yılda iki kez (Nisan ve Ekim) brüt asgari ücretten belirli bir tutar alabilmektedir. Bu düzenlemeler, taşeron işçilerin haklarını güvence altına alarak kamu hizmetlerinin daha verimli ve ekonomik bir şekilde sunulmasına olanak tanımaktadır.

Yasal düzenlemelere göre, taşerondan kadroya geçen işçiler, belediyenin en az %51 hissesine sahip olduğu şirketlerde veya belediyeye %100 hibe edilmiş şirketlerde istihdam edilecektir. Belediyeler, bu şirketlerde farklı hisse oranlarına sahip olabilirler. Örneğin, Giresun Tirebolu Belediyesi'nde yeni kurulan Kentsel firmasında Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen hisse oranı geçerlidir. Bununla birlikte, Ankara Gölbaşı Belediyesi'nde faaliyet gösteren Bellas Ltd.Şti. şirketinde belediyenin hissesi %97,5'tir. Giresun'un Tirebolu ilçesinde ise belediyeye ait kamu şirketinin tamamı belediyenin mülkiyetindedir. Bu düzenlemeler, belediyelerin taşeron işçi çalıştırma sistemini daha fazla kendi kontrolündeki şirketlerde gerçekleştirmelerini sağlamaktadır.

01.04.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren yeni düzenlemeler, 27.03.2018 tarihli Başbakanlık yazısı ve 21.03.2018 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile belediyelere, il özel idareleri ve bağlı kuruluşlarına yeni veya mevcut şirketlerinde sermaye katılımı yapma hakkı tanımıştır. Ayrıca, 2018/11541 sayılı Kararname ile hangi belediyelerin hangi hisse oranlarında yer alacağı belirlenmiştir. Bu düzenlemeler, belediyelerin iş gücü yapısını dönüştürerek yerel yönetimlerin kamu hizmetlerini daha etkin ve verimli bir şekilde sunmalarını sağlamıştır.



### 3.2. Taşeron Kadrodan Belediye Kadrolarına Geçiş

Belediyelerde taşerondan kadroya geçen işçiler ile mevcut kadroda görev yapan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iken, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na bağlı olarak çalışan 4/D kadrosundaki taşeron işçiler yalnızca genel idarelerde görev alabilmektedir. Belediyelerde ise, taşeron işçilerin 4/D kadrosuna geçişi söz konusu olmamaktadır. Bu durumun temel gerekçesi, 30.12.2017 tarihinde yayımlanan 30280 sayılı Resmi Gazete'de yer alan ve yürürlüğe giren, Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında 656 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan değişikliklerdir. Söz konusu düzenlemeyle, taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi ve bununla birlikte devletin idari yapısındaki farklılıklar ele alınmıştır.

656 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici madde, taşeron işçilerin kamu kurumlarında kadroya geçiş şartlarını belirlemiştir. Bu maddeye göre, 657 sayılı Kanunun 48. maddesinin belirlediği kriterleri karşılayan taşeron işçileri, belirtilen kamu idarelerine bağlı döner sermaye kuruluşları ve diğer idarelerde kadroya geçebilecektir. Ancak belediyeler, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda belirtilen kamu idareleri arasında yer almadığı için, belediyelerde çalışan taşeron işçiler bu düzenlemeden yararlanamamaktadır. Dolayısıyla, belediyelerde kadroya geçen işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak kamusal haklardan yararlanırken, diğer kamu idarelerinde kadroya geçen işçiler 657 sayılı Kanun ile tanımlanan kamu işçisi statüsüne girerek farklı haklardan faydalanmaktadırlar.

Tablo 1.Kadroya geçen işçiler ile mevcut belediye işçilerinin haklarının kıyaslanması

| Kriter                                            | Taşerondan Kadroya Geçen İşçiler                                                                                                     | Mevcut Belediye İşçileri                                                                      |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Toplu İş Sözleşmesi (TİS)</b>                  | Kadroya geçtiklerinde mevcut TİS hükümlerinden faydalanır.                                                                           | Sürekli TİS hükümlerinden yararlanır.                                                         |
| <b>Yıllık İzin</b>                                | 4857 sayılı İş Kanunu ve TİS hükümlerine göre artan izin hakları.                                                                    | Aynı şekilde İş Kanunu ve TİS ile yıllık izin hakları.                                        |
| <b>Çalışma Süresi</b>                             | Haftalık 45 saat çalışır, bazı bölümlerde 5 gün çalışma düzeni olabilir.                                                             | Haftalık 45 saat çalışır, bazı bölümlerde 5 gün çalışma düzeni olabilir.                      |
| <b>Sendika Üyeliği ve Haklar</b>                  | Sendikaya üye değillerse mevcut işçilerle aynı haklar.                                                                               | Sendikaya üye olan işçiler, ek haklardan yararlanabilir.                                      |
| <b>Çalışma Şartları ve Görev Durumu</b>           | Çalışma düzeninde ve görevde değişiklik yoktur.                                                                                      | Çalışma düzeni ve görevde değişiklik olabilir, ancak genelde aynıdır.                         |
| <b>Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Alacaklar</b> | Yüksek Hakem Kurulu'nun belirlediği yardım ve alacaklardan faydalanır.                                                               | Yüksek Hakem Kurulu'nun belirlediği yardım ve alacaklardan faydalanır.                        |
| <b>İlave Tediye (İkramiye)</b>                    | İlave tediye hakkından yararlanamaz.                                                                                                 | Kamu işçileri ilave tediye alır.                                                              |
| <b>Ücret Hesap Pusulası</b>                       | Belediyeler, ücret hesap pusulasını düzenler ve işçi özlük dosyasına ekler.                                                          | Ücret hesap pusulası düzenlenmesi zorunludur.                                                 |
| <b>İkramiye</b>                                   | Yılda 2 taksit halinde toplu sözleşme ikramiyesi alır.                                                                               | Yılda 2 taksit halinde toplu sözleşme ikramiyesi alır.                                        |
| <b>İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)</b>              | Taşeron işçilerde İSG hizmetlerinde eksiklik olabilir, ancak belediyelerde İSG hizmetleri gereklidir.                                | Belediyelerde İSG hizmetleri mevcuttur, ancak bazı durumlarda daha fazla denetim gerekebilir. |
| <b>Sigorta Statüsü</b>                            | 5018 sayılı Kanun kapsamında kamu idarelerinde çalışan taşeron işçiler, devlet memuru statüsünde olup, 4/D kadrosunda çalışmaktadır. | Belediyelerde taşerondan kadroya geçen işçiler bu statüye sahip değildir.                     |
| <b>İlave Tediye Yerine Yapılan Ödeme</b>          | İlave tediye hakkından yararlanamaz. Bunun yerine, yılda iki kez brüt asgari ücretten belirli bir ödeme alırlar.                     | İlave tediye hakkından yararlanırlar ve yılda belirli miktarda ödeme alabilirler.             |

### 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma, belediyelerde kadroya geçen işçilere uygulanan sosyal politikaların davranışsal tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın yöntem olarak nitel araştırma tekniklerinden durum çalışması (case study) tercih edilmiştir. Durum çalışması, bir olay, durum ya da fenomenin derinlemesine incelendiği, genellikle bir problemi çözmek ya da belirli bir konuyu anlamak için yapılan detaylı bir araştırma yöntemidir (Aytaçlı, 2012). Bir vakayı, gerçek yaşam koşulları içinde, farklı veri kaynakları kullanarak incelemeyi mümkün kılar.

Genel olarak durum çalışmasında, belirli bir organizasyon, proje, kişi ya da süreç üzerinde yoğunlaşılır ve bu bağlamda veri toplanarak analiz yapılır. Amaç, belirli bir durumu daha iyi anlamak, olayların gelişimini ve sonuçlarını kavrayabilmek ve benzer durumlar için öğretici dersler çıkarmaktır. Durum çalışmaları, genellikle akademik araştırmalarda, işletme stratejileri, sosyal bilimler ve eğitim gibi farklı alanlarda yaygın olarak kullanılır (Yin, 2003). Bu çalışmada ise, bütüncül çoklu durum deseni kullanılmıştır. Bu desen, birden fazla durumu veya olayı aynı anda incelemeyi amaçlar ve her bir durumu bağımsız olarak derinlemesine inceleyerek, her birinin özgün özelliklerini anlamayı hedefler (Aytaçlı, 2012).

#### 4.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama amacıyla görüşme ve kontrol listesi teknikleri kullanılmıştır. Belediyede görev yapan insan kaynakları, şirket yetkilileri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme tekniği, nitel araştırmalarda katılımcıların düşüncelerini, deneyimlerini ve görüşlerini derinlemesine anlamak amacıyla araştırmacı ile katılımcı arasında gerçekleştirilen etkileşimli bir veri toplama yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada, belediyede kadroya geçen işçilere yönelik olarak, ilgili literatür tarandıktan sonra yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiş ve katılımcının algıladığı dünyayı kendi düşünceleriyle anlatabilmesi için açık uçlu sorular kullanılarak, görüşmecinin temel görevi, karşı tarafın rahat, dürüst ve doğru tepki vermesini sağlamaktır (Merriam, 2013). Bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme formları için uzman görüşleri alındıktan sonra pilot çalışma yapılmış, görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilip kayıt alma ve not alma yöntemleri bir arada kullanılmış ve ayrıca ikinci veri toplama aracı olarak, birey veya durumla ilgili özelliklerin belirlenmesi amacıyla kontrol listesi kullanılmıştır (Johnson, 2014).

Kontrol listesi, belediyelerdeki mevcut ve geçmiş çalışma koşulları, ücretler ve diğer haklar dikkate alınarak oluşturulmuş ve bu liste aracılığıyla, kadroya geçen belediye işçilerinin haklarında yapılan iyileştirmeler belirlenmiştir. Belediyede kadroya geçen işçilere yönelik iş tatminini değerlendiren sorular, üç ana başlık altında toplanmaktadır. İlk olarak, ücret ve özlük haklarıyla ilgili olarak fazla mesai ücreti, ilave tediye, ikramiye, yakacak, eğitim, yol ve yemek yardımı ile yıllık izin gibi unsurlar sorulmaktadır. İkinci olarak, çalışma hayatı yönünden çalışma süresi, görevin türü, bağlı olunan birim ve çalışmanın belirliliği ilkesi gibi faktörler değerlendirilir. Son olarak, güvence yönünden iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, sendika üyeliği ve kamu kuruluşu statüsü gibi unsurların işçilerin tatmini üzerindeki etkileri sorgulanmaktadır.

#### 4.2. Verilerin Analizi

Bu çalışmadan elde edilen verilerin analizinde nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz yöntemi, nitel araştırmalarda kullanılan bir tekniktir ve elde edilen verilerin ayrıntılı bir şekilde açıklanıp sunulmasını sağlar. Bu yöntemde, katılımcıların görüşleri, deneyimleri ve düşünceleri sistematik bir biçimde düzenlenerek, okuyucuya net bir şekilde aktarılır. Betimsel analiz, verilerin doğrudan aktarılması ve katılımcıların ifadelerinden alıntılar yapılarak yorumlar oluşturulması esasına dayanır. Bu sayede, araştırma bulguları hem açık hem de anlaşılır bir şekilde sunulur, ayrıca anlatım güçlendirilmek için katılımcıların doğrudan sözlerine sıkça yer verilir. Bu yöntem, araştırmacının verilerin anlamını ve bağlamını derinlemesine anlamasına yardımcı olur ve katılımcıların bakış açılarını doğru bir şekilde yansıtır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

#### 4.3. Araştırma Örneklemi

Bu çalışma, Ankara ilinde bulunan Gölbaşı Belediyesi ile Giresun ilinde yer alan Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen işçilerin özlük hakları, çalışma koşulları ve iş güvencesi durumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Katılımcı grubu, her iki belediyenin kurum yetkilileri ve kadroya geçen işçilerden oluşmaktadır. Gölbaşı Belediyesi'nde çalışmaya dâhil edilen



8 kişi ile Tirebolu Belediyesi'nde yer alan 2 kişi, çalışma kapsamındaki örnekleme oluşturmaktadır. Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçen işçiler, farklı şirketlerden belediyenin kamu şirketine dâhil edilen işçiler arasından seçilmiştir. Her bir firmadan ikişer kişi olmak üzere toplamda 8 birey belirlenmiştir. Tirebolu Belediyesi'nde ise yalnızca tek bir firma bulunmakta ve bu firmanın kadroya geçen 112 işçisinden örneklem olarak 2 kişi seçilmiştir. 01.04.2018 tarihinden itibaren Gölbaşı Belediyesi'nde çalışan işçilerin özlük haklarında meydana gelen iyileşmeler, aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Bu iyileşmelerin başlıca kaynağı, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) olarak belirtilmektedir.

#### 4.3.1. Giresun Tirebolu Belediyesi

Giresun Tirebolu Belediyesi'nde, taşeron işçilerin kadroya geçişinin ardından, belediyenin kendi işçileriyle SGK numaralarının farklı olduğu görülmüştür. Tirebolu Kentsel Yönetim Enerji İnşaat ve Ticaret A.Ş., 23.01.2018 tarihli Belediye Meclis kararı ile 696 sayılı KHK kapsamında Tirebolu Belediyesi'ne hibe edilmiştir. Belediyede toplam 112 çalışan olduğu, 2017 yılı itibarıyla nüfusun 30.814 olduğu belirlenmiştir. Bu değişiklik, belediyenin kamu şirketine olan sermaye katılımı ve iş gücü yapısındaki dönüşümü yansıtmaktadır.

#### 4.3.2. Ankara Gölbaşı Belediyesi

Ankara Gölbaşı Belediyesi'nde de benzer şekilde birden fazla SGK numarasının kullanıldığı ve kadroya geçen işçilerin SGK numaralarının belediyenin kendi işçilerinden farklı olduğu gözlemlenmiştir. Belediye, Bellas Ltd. Şti. ile %97,5 oranında hisse sahibi olarak kamu şirketi faaliyetlerine devam etmektedir. 01.04.2018 tarihinde Sultan Nur firması, DYK Güvenlik ve diğer firmalardan kadroya geçen 693 işçinin çalıştığı bu kamu şirketi, 1990 yılında kurulmuş ve halen belediyenin %97,5 hissedarı olduğu şirket olarak faaliyet göstermektedir. Gölbaşı Belediyesi'nin 2017 yılı itibarıyla nüfusu ise 130.363'tür. Bu düzenleme, belediyenin kamu şirketlerinde hisse oranlarının değişmesiyle iş gücü yapısındaki dönüşümün bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

#### 4.4. Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu çalışmada, geçerlilik ve güvenirliliği sağlamak için karma yöntem kullanılarak nitel ve nicel veriler aynı anda, bağımsız olarak toplanmıştır. Karma yöntem, farklı veri toplama tekniklerinin bir arada kullanılmasına olanak tanımış ve araştırmacının konu hakkında daha geniş bir anlayış geliştirmesini sağlar (Baki ve Gökçek, 2012). Çalışmada verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmak amacıyla bazı geçerlilik ve güvenirlilik yöntemleri uygulanmıştır. Bu süreçte, üçgenleme yöntemiyle farklı veri kaynaklarından elde edilen bilgiler karşılaştırılmış, uzman görüşü ile araştırmanın doğruluğu kontrol edilmiştir. Ayrıca, pilot çalışma yapılarak veri toplama süreci test edilmiş, görüşmeler ve gözlemler kayıt altına alınmış ve verilerin denetlenebilirliği sağlanmıştır.

Bilimsel araştırmalar birçok yöntemle gerçekleştirilebilmektedir. Karma yöntem araştırmaları, araştırmacının bir çalışma veya birbirini izleyen çalışmalar içerisinde nitel ve nicel yöntem, yaklaşım ve kavramları birleştirmesi olarak tanımlanır. Karma yöntemin amacı pek çok durumda bir fikri doğrulamak ya da desteklemek değil, kişinin olayla ilgili anlayışını genişletmektir. Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirliliğin sağlanması için uygulanması gereken farklı yöntemler bulunmaktadır. Karma yöntem, aynı olayı incelemek için nitel ve nicel verilerin aynı anda fakat bağımsız olarak kullanılmasıdır (Baki ve Gökçek, 2012). Bu çalışmada geçerlilik ve güvenirliliği sağlamak amacıyla; üçgenleme (veri çeşitlemesi), uzman görüşü, pilot çalışma, kayıt tekniği ve verilerin denetime açıklığı yöntemleri kullanılacaktır.

### 5. BULGULAR

Bu bölümde, çalışan işçilerin özlük hakları, kadro durumları, çalışma koşulları ve iş memnuniyeti ile ilgili bulgular detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

#### 5.1. Çalışan İşçilerin Özlük Hakları Ve Çalışma Koşulları

Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5 Gölbaşı Belediyesi'nde çalışan işçilerin demografik bilgileri ile özlük hakları ve çalışma

koşulları hakkında bilgi sunmaktadır. Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen işçilere dair, önceki şirkete ilişkin herhangi bir veri elde edilemediği için bu veriler çalışma kapsamında değerlendirilmemiştir.

Tablo 2. Sultannur firması

| Kadroya Geçmeden Önceki Unvanı | KHK'ya Geçmeden Önceki ve Sonraki Maaşı | Unvanı (Yaptığı İş) | Yıllık İzin (Önceki ve Sonraki) | Çalışma Saati | Eğitim Durumu | Yaş |
|--------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|---------------|-----|
| Temizlik Grv.                  | 1735,70 / 1988,27                       | temizlik            | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 45  |
| Temizlik Grv.                  | 1724,59 / 1934,29                       | temizlik            | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 52  |
| Şoför                          | 1712,87 / 1910,79                       | şoför               | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 29  |
| Şoför                          | 1804,09 / 1970,99                       | şoför               | 14-16                           | haft.45 sa    | lise          | 35  |
| Büro İşçisi                    | 2163,20 / 2303,48                       | arşiv               | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 48  |
| Büro İşçisi                    | 1964,74 / 2144,12                       | büro                | 20-22                           | haft.40 sa    | lise          | 61  |
| Büro İşçisi                    | 1659,59 / 1825,72                       | satın alma          | 14-16                           | haft.40 sa    | üniversite    | 32  |
| Büro İşçisi                    | 1705,21 / 1783,83                       | kültür büro         | 20-22                           | haft.40 sa    | lise          | 30  |
| Elektrikçi (Genel)             | 2027,92 / 2205,09                       | elektrikçi          | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 34  |
| Teknik Servis                  | 2163,20 / 2289,37                       | teknik              | 20-22                           | haft.45 sa    | lise          | 50  |

Sultannur firmasında çalışan personelin maaşları, unvanları ve çalışma koşulları incelendiğinde, farklı meslek gruplarının yıllık izin, maaş artışı ve çalışma saatleri açısından belirgin farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Örneğin, temizlik görevlileri ile şoförler ve büro işçileri arasında maaş farkı, unvanlarının gerektirdiği iş tanımlarına göre değişmektedir. Bununla birlikte, temizlik görevlilerinin yıllık izinleri 20-22 gün arasında değişirken, şoförlerin izin süreleri 14-16 günle daha kısa kalmaktadır. Çalışma saatleri genellikle haftada 45 saat olarak belirlenmiş olsa da bazı büro işçilerinin haftalık çalışma saati 40 saat olarak görünmektedir. Eğitim düzeyi açısından da ortaokul, lise ve üniversite mezunu çalışanlar yer almakta olup, yaş aralığı 29 ile 61 arasında değişmektedir.

Tablo 3. Bellas firması Kaldırım Yol Asfalt

| Kadroya Geçmeden Önceki Unvanı  | KHK'ya Geçmeden Önceki ve Sonraki Maaşı | Unvanı (Yaptığı İş) | Yıllık İzin (Önceki ve Sonraki) | Çalışma Saati | Eğitim Durumu | Yaş |
|---------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|---------------|-----|
| Beden İşçisi                    | 1894,71 / 2098,15                       | beden işçisi        | 14-16                           | haft.45 sa    | okur yazar    | 46  |
| Beden İşçisi                    | 1846,54 / 2079,45                       | beden işçisi        | 14-16                           | haft.45 sa    | lise          | 41  |
| Beden İşçisi                    | 1970,81 / 2250,90                       | beden işçisi        | 14-16                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 41  |
| Şoför-Yük Taşıma                | 2021,44 / 2311,63                       | şoför               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 40  |
| Kamyonet Şoförü                 | 2051,88 / 2366,11                       | şoför               | 20-22                           | haft.45 saat  | ilkokul       | 36  |
| İş Makineleri Bakımı            | 2254,56 / 2425,90                       | usta                | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 41  |
| Marangoz                        | 2224,12 / 2339,12                       | usta                | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 40  |
| Makas Tamircisi (Motorlu Taşıt) | 2224,12 / 2339,12                       | makas tamircisi     | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 30  |
| Muhasebeci                      | 2611,14 / 2739,81                       | büro işleri         | 20-22                           | haft.40 sa    | üniversite    | 37  |
| Muhasebeci                      | 2728,24 / 2843,41                       | büro işleri         | 20-22                           | haft.40 sa    | lise          | 37  |



Beden işçilerinin maaşları 1846 TL ile 2250 TL arasında değişirken, şoförlerin maaşları 2021 TL ile 2366 TL arasında, usta ve makas tamircilerinin maaşları ise 2224 TL ile 2425 TL arasında yer almaktadır. Büro işlerinde çalışan muhasebecilerin maaşları, eğitim durumlarına göre farklılık göstererek 2611 TL ile 2843 TL arasında değişmektedir. Çalışma saatleri genellikle haftada 45 saat olarak belirlenmiş olsa da muhasebecilerin haftalık çalışma saati 40 saat olarak daha kısa tutulmuş. Yıllık izin süreleri ise genellikle 14-22 gün arasında değişiyor. Eğitim durumu açısından ise, okur yazar, lise, ilkokul ve üniversite mezunu çalışanlar bulunmakta olup, en genç çalışan 30 yaşında ve en yaşlı çalışan ise 46 yaşında. Bu, firmada geniş bir yaş aralığı ve eğitim düzeyine sahip çalışanların yer aldığını gösteriyor.

Tablo 4. Zeka Katı Atık Toplama

| Kadroya Geçmeden Önceki Unvanı | KHK'ya Geçmeden Önceki ve Sonraki Maaşı | Unvanı (Yaptığı İş) | Yıllık İzin (Önceki ve Sonraki) | Çalışma Saati | Eğitim Durumu | Yaş |
|--------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|---------------|-----|
| Çöpçü                          | 2350,21 / 2414,41                       | çöpçü               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 39  |
| Çöpçü                          | 2290,86 / 2256,65                       | çöpçü               | 20-22                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 36  |
| Süpürgeci (Temizlik İşçisi)    | 2290,86 / 2283,83                       | süpürgeci           | 14-16                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 56  |
| Süpürgeci (Temizlik İşçisi)    | 2231,69 / 2271,29                       | süpürgeci           | 14-16                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 31  |
| Süpürgeci (Temizlik İşçisi)    | 2231,69 / 2406,25                       | süpürgeci           | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 41  |
| İş Makineleri Yağcısı          | 1906,79 / 2027,81                       | bakımcı             | 14-16                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 41  |
| Çöp Kamyonu Sürücüsü           | 2512,05 / 2561,22                       | şoför               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 43  |
| Çöp Kamyonu Sürücüsü           | 2501,25 / 2586,22                       | şoför               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 39  |
| Çöpçü                          | 2366,96 / 2226,41                       | çöpçü               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 52  |
| Çöpçü                          | 2313,69 / 2330,20                       | çöpçü               | 20-22                           | haft.45 sa    | ilkokul       | 47  |

Tablo 4'teki veriler genellikle temizlik ve çöpçülük gibi düşük vasıflı işlerde yoğunlaşmakta olup, maaşlar 2200 TL ile 2586 TL arasında değişmektedir. Çalışma saatleri haftada 45 saat olarak belirlenmişken, yıllık izin süreleri 14-22 gün arasında farklılık göstermektedir. Çoğu çalışanın eğitim seviyesi ilkokul ve ortaokul düzeyindeyken, şoförlük ve temizlik gibi pozisyonlarda maaşlar diğer işlere kıyasla daha yüksek görünmektedir. Yaş açısından ise, iş gücü 31 ile 56 yaş arasında çeşitlenmiş olup, sektörün büyük bir kısmının orta yaş grubu çalışanlarından oluştuğu ve eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Güvenlik Dyk

| Kadroya Geçmeden Önceki Unvanı | KHK'ya Geçmeden Önceki ve Sonraki Maaşı | Unvanı (Yaptığı İş) | Yıllık İzin (Önceki ve Sonraki) | Çalışma Saati | Eğitim Durumu | Yaş |
|--------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|---------------|-----|
| Güvenlik Görevlisi             | 1912,24 / 2318,18                       | güvenlik görevlisi  | 14-16                           | haft.45 sa    | lise          | 26  |
| Güvenlik Görevlisi             | 1982,24 / 1979,19                       | güvenlik görevlisi  | 14-16                           | haft.45 sa    | ortaokul      | 28  |
| Güvenlik Görevlisi             | 1922,01 / 2126,88                       | güvenlik görevlisi  | 20-22                           | haft.45 sa    | lise          | 29  |
| Güvenlik Görevlisi             | 2005,07 / 2184,15                       | güvenlik görevlisi  | 20-22                           | haft.45 sa    | lise          | 43  |
| Güvenlik Görevlisi             | 1912,24 / 2188,62                       | güvenlik görevlisi  | 14-16                           | haft.45 sa    | lise          | 27  |

|                            |                   |                    |       |            |         |    |
|----------------------------|-------------------|--------------------|-------|------------|---------|----|
| Güvenlik Görevlisi         | 1922,18 / 1931,31 | güvenlik görevlisi | 14-16 | haft.45 sa | lise    | 32 |
| Güvenlik Görevlisi         | 1984,24 / 2230,67 | güvenlik görevlisi | 20-22 | haft.45 sa | lise    | 32 |
| 5414.02-Güvenlik Görevlisi | 1928,96 / 1943,45 | güvenlik görevlisi | 14-16 | haft.45 sa | ilkokul | 38 |
| 5414.02-Güvenlik Görevlisi | 1912,24 / 2138,52 | güvenlik görevlisi | 20-22 | haft.45 sa | lise    | 30 |

Tablo 5 verilerine göre, güvenlik görevlilerinin maaşları, genellikle 1912 TL ile 2318 TL arasında değişmekte olup, yıllık izin süreleri çoğunlukla 14 ile 22 gün arasında değişiklik göstermektedir. Çalışma saatleri ise haftada 45 saat olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyesi açısından, çoğu güvenlik görevlisinin liseden mezun olduğu görülmektedir, ancak ilkokul ve ortaokul seviyesinde eğitim almış bazı çalışanlar da bulunmaktadır. Güvenlik görevlilerinin maaşlarının KHK'ya geçmeden önceki ve sonraki rakamları, çalışanların kıdemine ve yaşına göre farklılık gösterse de, genellikle 1900 TL ile 2300 TL arasında yer almaktadır. Yaş aralığı ise 26 ile 43 arasında değişmektedir, bu da sektördeki iş gücünün genç yaş gruplarından oluştuğunu göstermektedir.

Veriler incelendiğinde Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçen işçilerin ücret ve yıllık izin haklarında kısmen bir iyileşme olmuştur. Ayrıca, işçilerin görev durumların kadroya geçtikten sonra daha açık ve net bir tanımla yapıldığı görülmektedir. Kadroya geçen işçilerin iş tatminiyle ilgili yapılan çalışmanın bulguları, betimsel analiz tekniğiyle analiz edilerek; özlük hakları, çalışma koşulları, kadro durumları ve iş güvenceleri (memnuniyeti) başlıkları altında incelenmiştir.

## 5.2. İşçilerin Kadro, Çalışma Koşulları ve İş Memnuniyeti ile İlgili Bulgular

### 5.2.1. Kadro Durumları ile İlgili Bulgular

Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerinde kadroya geçen işçilerin kadro durumlarına ilişkin verdikleri yanıtlar aşağıda özetlenmiştir. Gölbaşı Belediyesi'nde, Sultannur firmasından Bellas Firmasına geçen K1, "büro işçisi olarak görev yapıyorum, SGK açısından baktığımdan büro işçisi olarak görüyorum. 4/d" şeklinde bir ifade kullanmıştır. Benzer şekilde, Sultannur firmasından Bellas Firmasına geçen K2, "bilmiyorum, SGK'dan baktığımda işçi olarak geçtim, arşiv sorumlusuyum" diyerek durumunu açıklamıştır. Gölbaşı Belediyesi'nde DYK Güvenlik firmasından Bellas Firmasına geçen K3 ise, "işçi kadrosuna geçtiğimi biliyorum. Onu tam olarak bilmiyorum" şeklinde belirsiz bir ifade kullanmıştır. Yine DYK Güvenlik firmasından Bellas Firmasına geçen K4, "yani sosyal medyadan takip ettiğim kadarıyla biliyorum. Çok net bilmiyorum" diyerek bilgi eksikliği olduğunu belirtmiştir.

Gölbaşı Belediyesi'nde Zeka Katı Atık Toplama firmasından Bellas Firmasına geçen K5, "şimdi 4/a geçtim" şeklinde açıklamada bulunurken, Zeka Katı Atık Toplama firmasından Bellas Firmasına geçen K6, "bilmiyorum" şeklinde bir yanıt vermiştir. Bellas Yol Kaldırım firmasından Bellas Firmasına geçen K7 ise, "valla onu kendim bilmiyorum. 4/c diyorlar bir 4/d diyorlar" diyerek kadro durumu konusunda net bir bilgiye sahip olmadığını ifade etmiştir. Yine Bellas Yol Kaldırım firmasından Bellas Firmasına geçen K8, "hiç bilmiyorum. 4/a olarak biliyoruz" şeklinde beyanda bulunmuştur.

Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçen işçilerin özlük ve sosyal yardımları hakkında yapılan bir görüşmede, kurum yetkilisi şunları belirtmiştir: "Kadroya geçen işçiler belediyemizde mevcut belediyede çalışan işçiler ile hemen hemen aynı haklara sahip olmuşlardır. Belediyemizde sendika bulunmamaktadır. Ancak, Çalışma Bakanlığının 2020 yılına kadar uygulayacağı TİS hükümlerinden bu kadroya geçen işçiler de yararlanacaktır."

Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen işçilerin durumu da benzer şekilde belirginleşmiştir. Bir şirket görevlisi olan K9, "tam olarak bilmiyorum" diyerek kadro durumunu netleştirememiştir. Ancak, Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen K10, "kadrolu olarak çalışıyoruz 4/a olarak" şeklinde durumunu açıklamıştır. Tirebolu Belediyesi kurum yetkilisiyle yapılan görüşmede, işçilerin kadroya geçtikten sonra özlük haklarında bir iyileşme sağlandığı, ancak bu süreçte belediye açısından zorluklar yaşandığı ifade edilmiştir: "İşçiler kadroya geçtikten sonra özlük hakları yönünden bir iyileşme oldu, ancak bizim belediye açısından zor oldu."



### 5.2.2. Çalışma Koşulları ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında, Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerinde kadrodan önce çalışan işçilerin çalışma koşulları, özellikle fazla mesai, gece çalışması ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) konuları incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, kurum yetkilileriyle yapılan görüşmelerle mevcut fırsatlar ve çalışma koşulları hakkında yerinde tespitler yapılmıştır. Görüşmeler, işçilerin çalışma yaşamlarına dair bilgi toplamak ve değerlendirmeler yapmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Gölbaşı Belediyesi kurum yetkilisiyle yapılan görüşmede, kadroya geçen işçilerin özlük hakları ve sosyal yardımları ile ilgili olarak şu açıklama yapılmıştır: *“Kadroya geçen işçiler belediyemizde mevcut belediyede çalışan işçiler ile hemen hemen aynı haklara sahip olmuşlardır.”* Çalışma koşulları konusunda ise, Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçen işçilerin verdikleri yanıtlar oldukça çeşitlidir. Örneğin, K1, *“aynı şekilde çalışma şartları devam ediyor. İşyerinde 5 gün çalışıyorum. Önceki firmada da beş gün çalışıyordum”* diyerek çalışma koşullarının değişmediğini belirtmiştir. K2 de benzer şekilde, *“aynı şekilde çalışıyorum, diğer firmada neyse”* diyerek herhangi bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir.

Gölbaşı Belediyesi'ndeki diğer işçiler ise çalışma saatleri ve fazla mesai konusundaki değişiklikleri farklı şekilde değerlendirmiştir. K3, *“tabii, sabah 08:00'de akşam 08:00 arası çalışıyorum. 36 saat dinleniyorum. Daha önce sabah 08:00 akşam 17:00 arası haftada 1 gün izinli, yeni çalışma daha iyi”* diyerek çalışma saatlerindeki değişikliği olumlu değerlendirmiştir. K4 ise, *“oldu, bizim sistem değişti, sabah 08:00 akşam 5 çalışıyorduk, haftada 1 gün izin kullanıyorduk, şimdi 12 saat çalışıyorum, 36 saat dinleniyoruz, yani benim açımdan iyi oldu”* şeklinde görüş bildirmiştir. Ancak, K5, *“yok, sabah 05:30 öğlen 1 de bırakıyoruz, değişen bir şey yok”* diyerek herhangi bir değişiklik yaşanmadığını belirtmiştir. K6 da, *“hiçbir değişime yok, herkes cumartesi öğleden sonra tatil, bizi çalıştırıyorlar”* şeklinde ifade etmiştir.

K7, *“Cumartesi günü tam gün çalışıyorduk, şimdi yarım gün çalışıyoruz, bayramlarda 1 gün çalıştığım zaman 3 gün çalışmıyoruz”* diyerek, bazı günlerde çalışma sürelerinin azaldığını belirtmiştir. K8 ise, *“aynı şekilde çalışıyorum, tek fark cumartesi günü tam gün çalışıyorduk, şimdi yarım gün çalışıyoruz”* şeklinde açıklamada bulunmuştur.

Tirebolu Belediyesi kurum yetkilisiyle yapılan görüşmede ise, *“İşçiler kadroya geçtikten sonra çalışma koşulları değişmedi, hatta işçileri çalıştırmakta zorlandık”* şeklinde bir değerlendirme yapılmıştır. Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçen işçiler K9 ve K10 ise, *“2018/Nisan bu şirkette başladık”* diyerek, çalışma koşullarının belirli bir dönemde değişmediğini ifade etmişlerdir. Bu yanıtlar, her iki belediyedeki kadroya geçiş sürecinin ardından işçilerin çalışma şartlarında önemli değişiklikler olmadığını göstermektedir.

### 5.2.3. İş Memnuniyeti ile İlgili Bulgular

Bu araştırma çerçevesinde, Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerinde kadroya geçmeden önce çalışan işçilerin iş güvencesi, iş tatmini ve benzeri konular üzerindeki algıları incelenmiştir. Bu kapsamda, ilgili kurum yetkilileriyle gerçekleştirilen görüşmelerde, kadroya geçişin işçilerin çalışma koşulları, güvence ve memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkilerine dair değerli gözlemler elde edilmiştir.

Gölbaşı Belediyesi'nde yapılan iş güvencesiyle ilgili görüşmelerde, işçiler farklı algı ve deneyimlere sahip olduklarını belirtmişlerdir. K1, *“Aynı şekilde bütün haklarımız geçti, öncesinde de vardı, sürekli işçi kadrosuna geçtiğimiz için biraz arttı”* diyerek, kadroya geçişin bazı iyileşmelere yol açtığını vurgulamıştır. K2, *“Belki biraz daha çıkmama ihtimalim, biraz daha güvence oldu”* şeklinde, kadroya geçişin iş güvencesini artırdığına dair olumlu bir beklenti taşımaktadır. K3 ise, *“Tabii, insan kendinde bir güvende istiyor, olmasa, daha önce herhangi bir firmadaydık, şimdi arkamızda belediye var”* diyerek, belediye bünyesinde çalışmanın güvence sağladığını belirtmiştir.

Bununla birlikte, diğer işçiler ise kadroya geçişin iş güvencesine dair net bir değişiklik yaratmadığını ifade etmiştir. K4, *“Yeni hissettiğim bir şey yok, değişen bir şey yok, çalışmada bir farklılık yok, anladığım kadarıyla biraz arttı. Tam olarak bilmiyorum”* diyerek, geçişin etkisinin belirsiz olduğunu vurgulamıştır. K5, *“Azaldı, bir arkadaş çalışıyor, benim yerime geçebilir mi diyor, bir de bu var yani”* şeklinde, kadro geçişinin güvenceyi olumsuz etkileyebileceğini ifade etmiştir. K6 ise, *“Biz kadro bekliyorduk ama olmadı, biz de hiçbir şey yok, özel sektör bizim için daha iyiydi”* diyerek, kadroya geçişin beklentilerini karşılamadığını belirtmiştir. K7, *“Hiçbir güvenim gelmedi, biz öyle bir şey bekliyorduk, her yönden iyi olur*

*diyorduk, hiçbir değişiklik yok”* diyerek, kadroya geçişin olumlu bir değişim yaratmadığını belirtmiştir. K8 ise, *“Benim gözümde hoş bir şeydi, daha önce firmada muhatap olacağımız kişiyi biliyorduk, şimdi ise bilmiyoruz, yine diken üstünde olduğumuzu düşünüyoruz, garantim yok düşünüyorum”* diyerek, kadroya geçişin güvence sağlamadığını düşündüğünü ifade etmiştir.

Gölbaşı Belediyesi yetkilileri ise, *“Tüm işçilerin daha iyi şart ve koşullarda çalışmasını istiyoruz, onları motive etmek için ücretlerini artırmak istiyoruz, yasal olarak bunun mümkün olmadığını öğrendik”* diyerek, işçilerin motivasyonunu artırmaya yönelik isteklerine rağmen yasal sınırlamalar nedeniyle bunu gerçekleştiremediklerini ifade etmişlerdir.

Tirebolu Belediyesi kurum yetkilisiyle yapılan görüşmede ise, *“Belediyenin bütçesi yeterli değil, işçilerin ücret alacaklarını bile zamanında ödeyemiyoruz, işçileri motive etmek çok zor”* şeklinde bir açıklama yapılmıştır. Tirebolu Belediyesi'nde kadroya geçiş sonrası iş güvencesi konusundaki görüşler ise, K9'un *“Sözleşme yaptık, bazen olabiliyor, tam olarak kıyaslanamaz”* şeklindeki açıklaması ve K10'un *“Devlet bize iş garantisi vermiş gibi oldu”* ifadesiyle şekillenmiştir. Bu görüşler, kadroya geçişin iş güvencesi açısından bazı olumlu yansımaları olduğunu ancak tam anlamıyla bir garanti oluşturmadığını ortaya koymaktadır.

### 5.2.4. Özlük Hakları ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında, Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerinde kadroya geçmeden önce çalışan işçilerin ücret, sosyal yardımlar ve sendika durumlarına dair gözlemler elde edilmiştir. Bu bağlamda, her iki belediyede de kadroya geçişin ardından işçilerin özlük haklarındaki değişiklikler incelenmiş ve işçilerin görüşleri toplanmıştır.

Gölbaşı Belediyesi'nde, kadroya geçen işçiler ücret ve özlük haklarında belirli değişiklikler yaşandığını ifade etmişlerdir. K1, *“Maaşlarımız biraz artış oldu. Asgari ücretin biraz üstünde oldu. Asgari ücrete zam geldi, onlar bize yansıdı. Ben 9 yıldır çalışıyorum. 21 gün izin kullanıyorum”* diyerek, kadroya geçişin maaşlarda artış sağladığını belirtmiştir. K2 ise, *“Özlük haklarımı pek bilmiyorum. Geçen ayki maaşım... TL idi. Nasıl arttığını bilmiyorum”* diyerek, ücret artışı konusunda net bilgiye sahip olmadığını ifade etmiştir. K3, *“Şu an için olmadı. Ücreti biz mesailere göre aldığımız için pek bilmiyorum”* şeklinde maaş artışıyla ilgili bir değişiklik yaşamadığını belirtmiştir.

Diğer işçiler ise değişiklikleri ya az ya da hiç hissetmediklerini ifade etmiştir. K4, *“Yıllık izinlerde bir değişiklik olmadı. Ücret olarak 2020 yılında bir artış olacağı söylendi. Onun haricinde bir şey yok”* diyerek, ücret artışı konusunda beklentilerin karşılanmadığını dile getirmiştir. K5, *“Yok, olmadı. ... TL alıyordum. Şimdi daha düşük alıyorum. Şirket değiştiği zamanlar düştü. Benim yıllık izin 25 gün oluyor. İzin süremde bir artış olmadı”* diyerek, şirket değişikliği nedeniyle maaşının düştüğünü belirtmiştir. K6, *“Yok, olmadı. Ücretim aynıydı. Şirkette daha iyi alıyorduk”* diyerek, önceki işyerine kıyasla bir iyileşme görmediğini ifade etmiştir. K7 ise, *“O kadar olmadı. Sadece maaşlar 200 lira arttı. Ben yıllık izni 15 gün kullandım. Kadro diye söylediler ama bilmiyorum”* diyerek, maaş artışının düşük olduğunu ve kadro ile ilgili net bir bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. K8, *“Çok aşırı bir artış olmadı. Çok fark olmadı. Daha önce ... TL, şimdi ... TL, valla bize dedikleri yemek parası söylenen şekilde artış olduğunu söylediler”* diyerek, artışın minimal olduğunu ifade etmiştir.

Gölbaşı Belediyesi yetkilileri ise, *“Kadroya geçen işçiler, 4/a sigortalılıkları devam ediyor, 4/d'ye geçmediler. Diğer işçilerle ilave tediye hariç tüm haklardan yararlandırıyoruz”* diyerek, kadroya geçen işçilerin sigorta statülerinin 4/a olarak devam ettiğini, diğer hakların ise aynı şekilde uygulandığını belirtmişlerdir.

Tirebolu Belediyesi'nde ise işçiler kadroya geçiş sonrası bazı iyileşmeler olduğunu ifade etmiştir. K9, *“Yıllık izin 14 gün, şirkete göre biraz daha fazla, ikramiye ödendi”* diyerek, izin süresi ve ek ödemeler hakkında bir iyileşme olduğunu belirtmiştir. K10 ise, *“Sosyal yardımlar ödeniyor. Yıllık izin 14 artı 2 gün kullanmaya başladık”* diyerek, sosyal yardımlar ve izin hakları konusunda gelişmeler yaşandığını ifade etmiştir. Tirebolu Belediyesi yetkilileri ise, *“İşçilerin kadroya geçti, ancak 4/d olmadıklarını biliyorum, emin değilim”* diyerek, kadro geçişinin detayları hakkında net bilgi vermemiştir.

## 6. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyetin bir göstergesi olup, bu tatmin hem duygusal hem de



psikolojik anlamda işyerine yönelik tutumlarını şekillendirir (Schneider ve Snyder, 1975). İş tatmininin oluşumunda yalnızca maddi kazançlar değil, aynı zamanda duygusal, psikolojik ve sosyal faktörler de etkili olmaktadır. Belediyelerde kadroya geçiş süreci, çalışanlar için güvence, haklar ve çalışma koşullarında iyileşmelerin yaşandığı bir aşamadır. Bu bağlamda, Gölbaşı Belediyesi'ndeki işçiler, Tirebolu Belediyesi'ne kıyasla daha iyi ücret, iş güvencesi ve çalışma haklarına sahip olduklarını belirtmiş ve bu durum, iş tatminlerinin artmasında önemli bir rol oynamıştır. İyi çalışma koşulları, daha olumlu bir iş ortamı yaratmış ve dolayısıyla çalışanların iş tatminini artırmıştır.

İş tatmini üzerinde etkili olan bir diğer önemli faktör ise işin niteliği ve çalışma koşullarıdır (Yasım, 2018; Oğuz Kağan, 2018). Belediyelerde kadroya geçen işçiler, taşeron işlerinden kamu sektörüne ait bir yapıya geçiş yaparak hem fiziksel hem de psikolojik açıdan önemli değişiklikler yaşamışlardır. Kadroya geçişle birlikte daha güvenli bir çalışma ortamı sağlanmış, bu da iş memnuniyetinin artmasına yol açmıştır. Ayrıca, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) hükümlerinden yararlanan işçiler, sosyal haklar ve yıllık izin gibi konularda daha rahat bir çalışma düzeni elde etmişlerdir (Erdoğan, 1994). İş tatminini etkileyen bir diğer faktör ise yönetim politikaları ve organizasyonel yapıdaki değişikliklerdir. 01.04.2018 tarihli düzenleme ile belediyelerdeki alt işveren ve asıl işveren ilişkilerinin ortadan kaldırılması, işçilerin iş güvencesini önemli ölçüde artırmış, aynı zamanda işçilerin örgüte olan bağlılıklarını da güçlendirmiştir. Ancak, bu köklü değişiklikler, çalışanların kadro statüleri hakkında net bilgiye sahip olmamaları nedeniyle bazı sosyal ve psikolojik belirsizliklere yol açmıştır. Bu belirsizlikler, çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir ve dolayısıyla iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Bu noktada, belediyelerdeki iş gücü yönetimindeki değişikliklerin, çalışanlarla daha etkin bir iletişim kurularak yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.

İş tatmini, doğrudan çalışanların işlerine karşı tutumlarını ve verimliliklerini etkileyen önemli bir faktördür. Yüksek iş tatmini, çalışanların işyerindeki üretkenliğini artırırken, düşük tatmin ise devamsızlık, işten kaytarma ve olumsuz davranışlar gibi negatif sonuçlara yol açabilmektedir (Bölükbaşı ve Yıldirtan, 2015). Ayrıca, iş tatmininin örgütsel hedeflerin başarılmasında kritik bir önemi olduğu vurgulanmaktadır. Tatmin olmuş çalışanlar, müşteri memnuniyeti ve sadakati konusunda da daha başarılı olurlar (Robbins ve Judge, 2015). İş tatmini, hem işin niteliği ve çalışma çevresi ile değerlendirilebileceği gibi, aynı zamanda örgütsel bağlılık çerçevesinde de ele alınabilir (Kök, 2006). Yüksek iş tatmini, örgütsel bağlılık ve verimlilik arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir; tatmin olmuş çalışanlar daha bağlı olur ve bu da örgütsel verimliliği artırır (Robbins ve Judge, 2015). Aziri (2011), düşük iş tatmininin sadakat eksikliği, yüksek devir hızı ve iş kazaları gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini ifade etmektedir.

Çalışanlara adil ve saygılı bir yaklaşım sergilenmesi, iş tatminini artırarak örgütsel bağlılık ve kurumsal başarıyı destekler (Güven, 2020). Yenihan (2014) da iş tatmininin sağlanmasının, kurumlar için bağlılık ve kurumsal başarıyı artırmada kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Örgütsel yapı ve değişiklikler, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebilirken, çalışanlar da tutumları ile örgütsel çıktıları şekillendirebilir. Bu bağlamda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu literatürde yaygın olarak kabul edilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010; Emre, 2016). Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan duygusal bağlarını etkileyerek iş tatmini ve motivasyonu doğrudan etkiler (Meyer ve Herscovitch, 2001; Wasti, 2009). Doğan ve Kılıç (2007), örgütsel bağlılık duygusu güçlü olan bireylerin, kurumsal amaçlara ve değerlere bağlılık gösterdiğini ve bu bağlılığın kuruma katkı sağlamada önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Özellikle kamu sektöründe iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki karmaşık bir hal alır. Pınar (2007), kamu personelinin iş tatmini üzerinde taşeron personelinin yaşadığı zorluklara dikkat çekmiştir. Kamu personel rejimi, çalışanların iş tatminini ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyebilir ve bu durum, kamu sektöründe çalışan bireylerin motivasyonunu zayıflatır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, çalışanların verimliliklerini, kurumlarına olan bağlılıklarını ve iş performanslarını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür (Robbins ve Judge, 2015). Çalışmanın bulguları, kadroya geçişin iş güvencesi ve toplu iş sözleşmesi hakları ile iş tatminini artırdığını ve bu artışın örgütsel bağlılığa yansıdığını göstermektedir. Özellikle yıllık izin hakları gibi daha önce kısıtlı olan hakların genişlemesi, işçilerin daha fazla tatmin olmalarına ve örgüte daha fazla bağlılık duymalarına yol açmıştır. Yüksek iş tatmini, çalışanların daha pozitif tutumlar sergileyerek iş yerindeki üretkenliği artırmalarını sağlamaktadır (Heller vd., 2002).

Bununla birlikte, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu literatürde yaygın olarak kabul edilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). İş tatmini yüksek olan çalışanlar, daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık sergiler

ve bu durum örgütsel verimliliği artırır. Çalışanların adil bir şekilde karşılanması ve saygılı bir yaklaşım sergilenmesi iş tatminini artırırken, bu da örgütsel bağlılığı güçlendirir (Güven, 2020). Gölbaşı ve Tirebolu Belediyeleri'ndeki kadroya geçiş süreci, işçilerin sadece ekonomik değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik açıdan daha iyi bir çalışma düzenine sahip olmalarını sağlamıştır.

Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçişin ardından çalışma koşullarında belirgin bir değişiklik olmamış, bazı işçiler çalışma saatlerinin arttığını belirtirken, diğerleri koşulların aynı kaldığını ifade etmiştir. Bu durum, Gölbaşı Belediyesi'nde işçilerin kadro geçişi sonrası tatmin düzeylerinin, işin niteliği ve koşulları gibi faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Tirebolu Belediyesi'nde de benzer bir durum yaşanmış ve işçilerin motivasyon seviyeleri artmış, ancak çalışma koşullarında kayda değer bir değişiklik olmamıştır. Belediye yetkilileri, işçilerin motivasyonunu artırmakta zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular, Schneider ve Snyder (1975) ve Kök (2006) gibi araştırmacıların iş tatmininin ve çalışan motivasyonunun sadece ekonomik faktörlerle değil, işin niteliği ve yönetimle de şekillendiği görüşünü desteklemektedir. İş güvencesi ve özlük hakları açısından, Gölbaşı Belediyesi'nde kadroya geçişin bazı işçiler için güvence sağladığı düşünülse de çoğu işçi bu geçişin beklentilerini karşılamadığını ifade etmiştir. Tirebolu Belediyesi'nde ise, kadroya geçişin iş güvencesi açısından bazı iyileşmeler sağladığı ancak tam bir garanti oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, iş güvencesinin yalnızca kadro geçişiyle sağlanmadığını, aynı zamanda işçilerin algıları ve beklentileriyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Yasım (2018), iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden birinin iş güvencesi olduğunu belirtmiş, ancak bu güvence sağlansa bile çalışanların iş koşullarındaki tatmin duygusunun, ekonomik ve psikolojik unsurların birleşiminden etkilendiğini vurgulamıştır.

İş tatmini, bir çalışanın işine karşı duyduğu memnuniyetin derecesini yansıtan ve onun işine yönelik duygusal tutumlarını gösteren bir kavramdır. Çalışanların iş tatmini, ücret, yönetim politikaları, işin niteliği, mesai arkadaşları ve kariyer fırsatları gibi faktörlerden etkilenmektedir (Yasım, 2018; Oğuz Kağan, 2018). Bu bağlamda, Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerindeki kadroya geçiş süreci, çalışanların iş tatmini üzerinde farklı etkiler yaratmıştır. Gölbaşı Belediyesi'nde bazı işçiler maaş artışlarını yetersiz bulurken, Tirebolu Belediyesi'nde işçiler yıllık izin ve sosyal yardımlar konusunda iyileşmeler olduğunu dile getirmiştir. Ancak, her iki belediyede de kadroya geçişin özlük haklarında karışık ve sınırlı değişikliklere yol açtığı gözlemlenmiştir. Bu durum, iş tatmininin sadece ekonomik iyileştirmelerle değil, aynı zamanda çalışanların genel iş koşulları, yöneticilerle olan ilişkileri ve iş yerindeki sosyal atmosfer ile şekillendiğini göstermektedir (Schneider ve Snyder, 1975; Robbins ve Judge, 2015).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatminleri yüksek olduğunda, örgüte olan bağlılıklarının da arttığı ve bunun örgütsel verimlilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015). Ayrıca, yüksek iş tatmini, çalışanların müşteri memnuniyetini artırma eğiliminde olmalarına, düşük iş tatmini ise sadakat eksikliği ve iş kazaları gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Aziri, 2011). Gölbaşı ve Tirebolu belediyelerindeki bulgular, bu literatürle uyumlu olarak, kadroya geçişin işçilerin örgütsel bağlılıklarını artırma potansiyeline sahip olduğunu, ancak bu bağlamda tatmin düzeyinin ekonomik ve psikolojik faktörlere dayalı olarak farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır.

#### KAYNAKÇA

- Arap, S. (2018). Yerel yönetimlerde personel sistemi üzerine bir çözümleme. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(1), 119-123. Ankara.
- Arsan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 24(2), 371-389.
- Aytaçlı, B. (2012). Durum çalışmasına ayrıntılı bir bakış. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 3, 1-9. Aydın.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management research & practice, 3(4).
- Baki, A., & Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(42), 3-7. <https://www.esosder.org>. Erişim tarihi: 21 Kasım 2018.
- Bölükbaşı, A., & Yıldirtan, D. (2015). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), 345-366.
- Çil, Ş. (2017). İş hukuku Yargıtay ilke kararları. Yetkin Yayınları. Ankara.



- Doğan S. ve Kılıç S., (2007), Örgütsel Bağlılığın sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29
- Emre, G. (2016). İş tatmini ve örgütsel bağlılık etkileşimi: İstanbul ili lojistik firmaları çalışanları üzerine bir uygulama (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Erdoğan, İ. (1994). "İşletmelerde Davranış", Beta Yayınevi, İstanbul.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23(7), 815-835.
- İslamoğlu, E., & Yıldırım, S. (2016). Kamu sektöründe çalışan taşeron kadın işçilerin sorunları. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 11(2), 173-198. Çanakkale.
- Johnson, A. P. (2014). Eylem araştırması el kitabı (Y. Uzuner & M. Özten Anay, Eds.). Anı Yayıncılık.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Kaya, G. (2015). "Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği." Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 14(55).
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber (S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Yayınları. Ankara.
- Meyer J.P. ve Herscovitch L., (2001), Commitment in The Workplace Toward a General Model, Human Resources Management Review, 11
- Ören, K., vd. (2016). "Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği." HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 5(11).
- Pınar A., (2007), Kamu Sektöründe Yeniden Yapılanma Sürecinde İstihdam ve Ücretler, 22. Türkiye Maliye
- Robbins S.P. ve Judge T.A. (2015). "Örgütsel Davranış", 14. Bs. Çev. Edt. İnci Erdem, Ankara: Nobel Kitabevi.
- Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Isparta, 237-250.
- Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. Journal of Applied Psychology, 60(3), 318-328.
- Terzi, A. K. (2014). Alt işverenlik ve yıllık izin. Yaklaşım Dergisi, 1-2. Ankara.
- Terzi, A. K. (2018). Yıllık ücretli ve faiz. Mali Çözüm Dergisi, 125, 3. İstanbul.
- Topalhan, T. (2015). Endüstri ilişkileri. Metser Yayıncılık. Ankara.
- URL 1. 4857 Sayılı İş Kanunu.
- URL 2. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. (2015). 2015/772 E, 2015/1280 K. 09.05.2018 tarihli, 30416 sayılı Resmi Gazete.
- URL 3. 375 sayılı kanun hükmünde kararnamenin geçici 23. maddesi uyarınca idarelerce sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınacak toplu iş sözleşmesi hükümleri. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. <https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0186/>. Erişim tarihi: 21 Kasım 2018.
- URL 4. Kamuiscileri.net. (2018, Kasım 21). Kadrolu işçi ne kadar ikramiye alacak? <https://www.kamuiscileri.net/kadrolu-isci-ne-kadar-ikramiye-alacak-7866.html>. Erişim tarihi: 21 Kasım 2018.
- URL 5. Kamuiscileri.net. (2018, Kasım 21). 5 günlük Temmuz ikramiyesinden hangi işçiler faydalanacak? <https://www.kamuiscileri.net/5-gunluk-temmuz-ikramiyesinden-hangi-isciler-faydalanacak-7775.html>. Erişim tarihi: 21 Kasım 2018.
- URL 6. Kamuiscileri.net. (2018, November 19). İlaveten kim hangi oranda yararlanır, ödemeler nasıl yapılır? <https://www.kamuiscileri.net/ilave-tediyeden-kim-hangi-oranda-yararlanir-odemeler-nasil-yapilir-8534.html>
- Wasti A., (2009), Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları, Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, (Ed. A. Keser ve diğerleri), Umuttepe Yayınları, İzmit.
- Yasim, O. K. (2018). .. İş Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(3), 279-280. Ankara.
- Yasim, O. K. (2018). İş gücü endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi. İş Güç, 20(3), 279-280. Ankara.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 170-178.
- Yeşildal, A. (2021). Yerel yönetimlerde karar verme süreçleri ve adem-i merkezileşme. European Journal of Managerial Research (EUJMR), 5(Özel Sayı 1), 137-157.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6. baskı). Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Yin, R. K. (2003). Case study research: Design and methods (3rd ed.). Sage Publications.





## EVLAT EDİNER İŞÇİNİN ANALIK İZNİ VE SÜT İZNİNE İLİŞKİN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ

İlker Can SAYIM\*

### ÖZET

Mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi ile hukukumuzda giren evlat edinme hakkı yıllar itibariyle değişikliğe uğrayarak günümüze kadar gelmiştir. 10.02.2016 tarihinde İş Kanununda yapılan değişiklikle beraber evlat edinen işçileri de ilgilendiren yeni normlar yürürlüğe girmiştir. Söz konusu değişiklikler bir takım belirsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Bu makalede evlat edinen işçinin analık izni ve süt iznini kullanımı noktasındaki soru işaretlerine değinilecektir. 1 yaşının altında bir çocuğu evlat edinen işçinin süt izni olup olmaması hususu ve 3 yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi halinde verilen 8 haftalık analık izninin ücretli ya da ücretsiz kullanımı konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Bahsi geçen hakların kullanımının açıklığa kavuşturulması için normatif düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** evlat edinme, analık izni, süt izni

### ABSTRACT

The right to adopt, which entered our law with the repeal of Turkish Civil Code No. 743, has undergone changes over the years and has survived to the present day. With the amendment to the Labor Law on February 10, 2016, new norms affecting adoptive workers came into force. These changes have brought with them some uncertainties. This article will address the questions surrounding the use of maternity and breastfeeding leave by adoptive workers. There are concerns about whether employees who adopt a child under the age of one are entitled to breastfeeding leave, and whether the 8-week maternity leave granted for adopting a child under the age of three is paid or unpaid. Normative regulations are needed to clarify the exercise of these rights.

**Keywords:** Adoption, maternity leave, breastfeeding leave



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

### 1.GİRİŞ

Son yıllarda doğurganlık oranı, nüfus planlaması, aile kurumu gibi kavramlar sıkça tartışılmaktadır. Nitekim ülkemizde 2024 yılı Mayıs ayında açıklanan Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028) ile küresel riskler ve demografik dönüşüm, sosyal refah, aile odaklı sosyal hizmetler, dijitalleşme, çevre ve afetler olmak üzere 5 ana tema çerçevesinde stratejik hedefler belirlenmiştir. 2025 yılı Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın tensipleri ile "Aile Yılı" ilan edilmiştir.<sup>1</sup>

Anayasamızın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10 uncu maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." ifadesi yer almaktadır. 2010 yılında meydana gelen değişiklikle aynı maddeye "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." ibaresi eklenmiştir. Öte yandan "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 49 uncu maddesinde "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." hükmü bulunmaktadır. Söz konusu hükümler ile kadın çalışanlara yönelik pozitif düzenlemeler anayasal güvence altına alınmıştır.

Biyolojik anne-baba olmanın yanı sıra evlat edinmek suretiyle de aile bağı kurulabilmesi hukuken mümkündür. Doktrinde kadın çalışanlara yönelik pozitif hakların genişletilmesinin kadın istihdamına olumlu tesir edip etmediği konusu tartışmalıdır. Çalışma mevzuatımızın geneline bakıldığında gebe çalışanlar gibi evlat edinen çalışanlara da bir takım yasal hakların tanındığı anlaşılmaktadır. İşbu çalışmada evlat edinen işçilerin analık izni ve süt iznine ilişkin mevzuat düzenlemelerinden bahsedilecektir.

### 2. EVLAT EDİNME KAVRAMININ TÜRK HUKUKUNDAKİ KISA TARİHÇESİ

Osmanlı döneminin ünlü hukukçularından Ahmet Cevdet Paşa'nın reisliğini yürüttüğü bir heyet marifetiyle yayınlanan Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye, günümüzdeki medeni hukuk prensiplerini ihtiva etmektedir. Kısaca "Mecelle" olarak adlandırılan bu eser Osmanlı Devletinden ayrılan başka ülkelerde de uzun süre yürürlükte kalmıştır. Mecelle içerisinde evlat edinme müessesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Evlat edinme kavramı, Türk hukukuna 17 Şubat 1926 tarihinde kabul edilen 743 sayılı Medeni Kanun ile girmiştir. 743 sayılı Medeni Kanunun 253. maddesinde "Evlat edinme hakkı en az kırk yaşında olup ta nesebi sahih, fûruu bulunmayanlara münhasırdır. Evlat edinen kimsenin evlatlıktan en az onsekiz yaş büyük olması şarttır." düzenlemesi yer almaktadır.

743 sayılı Medeni Kanun, çıkarıldığı dönemde düzenlenen ayrıntılı maddelerle oldukça yenilikçi ve modern olduğu ileri sürülmüşse de hızla değişen ve gelişen hukuk sistemlerinin gerisinde kalmıştır. Bu nedenle 1971 yılında değişiklik ihtiyacına binaen çalışmalar yapılmış ancak sonuç alınamamıştır. İkinci kez değişiklik yapma gayesiyle 1984 yılında bir öntasarı hazırlanmış fakat istenen başarıya ulaşamadığından kanuni düzenleme halini alamamıştır.

Nihayet 1998 yılında yapılan yoğun çalışmalar sonuç vermiş ve Yeni Türk Medeni Kanununun temelleri atılmıştır.<sup>2</sup>

22.11.2001 tarihinde kabul edilen Türk Medeni Kanunu'nda evlat edinmeye ilişkin hükümler 305-320 maddeleri arasında düzenlenmiştir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun getirdiği en büyük yeniliklerden birisi 743 sayılı Medeni Kanun'un evlat edinmenin sözleşme ile kurulması gerektiği yönündeki hükmünün kaldırmış olmasıdır.<sup>3</sup> 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre evlat edinme ilişkisi kurulması için mahkeme kararı olması şarttır. Noter huzurunda yapılan evlat edinme sözleşmesi veya soybağı kurulmasına ilişkin yapılan diğer sözleşmeler yok hükmünde kabul edilmektedir.

### 3. EVLAT EDİNME MÜESSESİNİN İŞ HUKUKUNDAKİ YERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ve iş ilişkileri mezkur Kanunun 4. maddesinde düzenlenmiştir. Öte yandan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tenzimi Hakkında Kanun'un 1. maddesinde "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber

1. <https://www.aileyili.gov.tr/kategoriler/aile-yili-hakkinda/>

2. Aydoğdu, 2006: 53 vd., dn.249,250 ,251.

3. Sağlam, 2019: Türk Medeni Hukukunda evlat edinme yüksek lisans tezi



ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.” hükmü ile mezkûr Kanunun kapsamına giren iş ve ilişkileri tanımlanmıştır. Ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 1. Maddesinde bu Kanunun kapsamına giren gemiadamları ve işverenleri belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 857 Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ve iş ilişkileri için 6098 sayılı Borçlar Kanunu uygulanmaktadır.

Evlat edinme kavramının iş hukukuna girişi çok eskiye dayanmamaktadır. Örneğin 25.08.1971 yılında 1475 sayılı İş Kanununda evlat edinen işçilere verilen haklar konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan İş Kanunu’nda evlat edinen işçilere yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bilahare 10.02.2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 21 ve 22. maddeleri uyarınca evlat edinen işçilere yönelik bir takım düzenlemeler mevzuatımıza eklenmiştir. Buna göre;

**a)** Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi başlıklı 13. maddesine ek 5. fıkrasına “Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” hükmü işlenmiştir.

**b)** Mezkur Kanunun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesi “**(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)** Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. **(Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.)** Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. **(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)** Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.” şeklinde güncellenmiştir.

**c)** “Mazeret İzni” başlıklı Ek-2. maddesine 6645 sayılı Kanun’un 35. maddesi ile “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.” hükmü eklenmiştir.

#### 4. EVLAT EDİNERLERİN ANALIK VE SÜT İZİNLERİ

Yukarıda belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun ilk Resmi Gazete’de yayınlanan halinde evlat edinenlere yönelik bir düzenleme mevcut değildi. 2015 ve 2016 yıllarında yapılan düzenlemeler ile evlat edinenlere aşağıda belirtilen bir takım haklar sağlanmıştır.

##### 4.1. Analık İzni

3 yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi halinde fiilen çocuğun teslim alınmasından itibaren 8 hafta kadar eşlerden birine veya evlat edinen bekâr işçiye analık izni hakkı doğmaktadır. Doğum yapan kadın işçilerde analık izninin kullanımı işçinin talebine bağlı bir hak değildir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18. maddesinde; sigortalının prim şartlarını sağlaması halinde doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için ve erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir. Fakat söz konusu madde de evlat edinen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verileceğine dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Diğer taraftan evlat edinen tarafından kullanılan 8 haftalık analık izninin ücretli izin mi ücretsiz izin mi olacağı yönünden mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

##### 4.2. Süt İzni

Yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanunda “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” hükmü yer almaktadır. Kanunun lafzından anlaşılacağı üzere süt izni, doğum yapan annelere bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için verilen bir haktır. Fakat bir yaşından küçük çocuğu evlat edinen anneye süt izni verilip verilmeyeceğine dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

#### 5. SONUÇ

Öğretide iş hukukunun genel kaynakları anayasa, kanunlar, uluslararası sözleşmeler, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, yönetmelikler, genelge-tebliğ, özel kaynakları ise iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi (varsa), işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamaları olarak tasnif edilmektedir. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hak ve borçlar belirtilen kaynak sırası takip edilerek çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

İş Kanunu’nda ve diğer alt mevzuatta evlat edinen işçinin analık ve süt izninin kullanılması konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Evlat edinen işçinin fiilen çocuğu teslim alması ile beraber 8 haftalık analık izninin kullanabileceği belirtilmişse de bu iznin ücretli mi ücretsiz mi olacağına ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Evlat edinen annelere verilen 8 haftalık analık izni ücretli ise bu ücretin işveren tarafından mı veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından mı karşılanacağı da belirsizdir. Öte yandan doğum sonrası bir yaşına kadar küçük çocuklar için annelere günde bir buçuk saatlik süt izin hakkı mevcuttur. Evlat edinen annenin analık ve süt iznini ne şekilde kullanacağı konusunda ilk olarak iş sözleşmesi, varsa işyeri iç yönetmeliği ve toplu sözleşme hükümlerine bakılmalı, yazılı bir hüküm bulunmaması durumunda işyerinde daha önce böyle bir vaka meydana gelmiş mi geldi ise nasıl bir yol izlendiğine göre hareket edilmelidir. Yazılı bir düzenleme veya işyeri uygulaması olmaması halinde ise bu konuda Yargıtay’ın yerleşik kararı olup olmadığına göre hareket edilmelidir.

İş sözleşmesinde, işyeri uygulamasında ya da toplu iş sözleşmesinde evlat edinme durumunda yasanın tanıdığı 8 haftalık analık iznin ücretli olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmaması halinde, işverenin bu süreyi ücretsiz izin olarak kullanılabileceği yönünde değerlendirme yapılmaktadır. Öte yandan süt izni kullanımına ilişkin bir hüküm bulunmaması durumunda evlat edinen eşlerden birinin 1 yaşına kadar günde bir buçuk saat süt izni kullanabileceği ve bu iznin çalışma süresinden sayılması gerektiği yönünde bir değerlendirme yapılabilir.



Sonuç olarak, evlat edinen ebeveynlerin analık izinlerinin nasıl kullanacağına yönelik ve süt izni hakkına sahip olup olmadığına ilişkin normatif düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Aydoğdu, M.(2006). "Çağdaş Hukuki Gelişmeler Işığında Evlat Edinme". Günaydın Hukuk Yayınları, İzmir.
- Rumeysa Sağlam, Türk Medeni Hukukunda evlat edinme, Akdeniz Üni, Yüksek Lisans Tezi
- <https://www.aileyili.gov.tr/kategoriler/aile-yili-hakkinda/erisim> 11.06.2025
- 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 743 sayılı (mülga) Türk Kanunu Medenisi
- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu





## TURİZM SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİ UYGULAMASINA İLİŞKİN GÜNCEL MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Engin UZUNER, LL.M. \*

### ÖZET

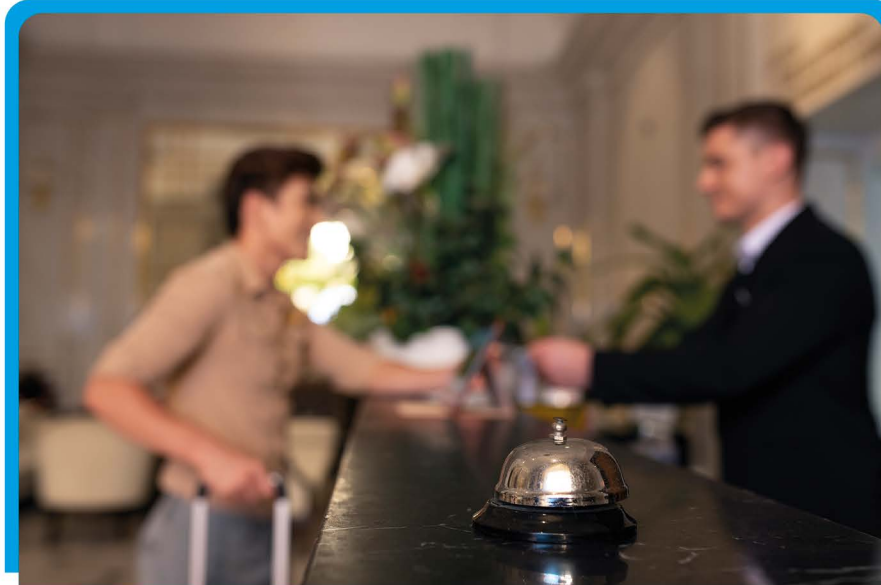
Dinlenme hakkı, Anayasa ve uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış olup, çalışma yaşamında işçilerin bedensel ve ruhsal varlıklarını korumaya yönelik temel bir sosyal haktır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçilere, kanunda öngörülen iş günlerinde fiilen çalışmaları koşuluyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatili kullanma hakkı tanınmaktadır. 7553 sayılı Kanun ile getirilen değişikliklerle, turizm işletme belgesine sahip konaklama tesislerinde çalışan işçilere, yazılı talepleri veya onayları doğrultusunda, hak kazanılan günü takip eden dört gün içerisinde hafta tatilini kullanabilme imkanı sağlanmıştır. Bu çalışmada, söz konusu düzenleme Anayasa'nın 50. maddesi, Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri ve yargı içtihatları çerçevesinde incelenmekte; turizm sektöründeki uygulamanın işçinin dinlenme hakkı ve ücretlendirme boyutu üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hafta tatili, dinlenme hakkı, iş hukuku, turizm sektörü, ILO sözleşmeleri.

### ABSTRACT

The right to rest is a fundamental social right safeguarded by the Constitution and international conventions, ensuring the protection of employees' physical and mental well-being. Under the Labour Law No. 4857, employees are entitled to at least twenty-four consecutive hours of weekly rest within a seven-day period, provided that they have worked on the prescribed working days. With the amendment introduced by Law No. 7553, employees working in accommodation facilities certified by the Ministry of Culture and Tourism have been granted the possibility, upon their written request or consent, to use their weekly rest day within four days following the day on which the entitlement arises. This article examines the regulation in light of Article 50 of the Constitution, ILO conventions ratified by Türkiye, and judicial precedents, evaluating its implications on the right to rest and on the remuneration of employees in the tourism sector.

**Keywords:** Weekly rest, right to rest, labour law, tourism sector, ILO conventions.



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

### 1. GİRİŞ

Dinlenme hakkı, T.C. Anayasası'nın 50. maddesinde temel hak olarak düzenlenmiş ve anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 50. maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında, *"Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir"* hükmü yer almakta olup, izin hakkı ve şartlarının kanunla düzenleneceği açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda, işçiler için hafta tatiline ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda; memurlar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda; gemiadamları için 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ve gazeteciler için 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda yer almaktadır.<sup>1</sup> Dinlenme hakkının içeriği ve güvencesi, yalnızca ulusal mevzuatla değil, Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleriyle de desteklenmektedir.

Hafta tatili, dinlenme hakkının özünü oluşturması sebebiyle dayanağını doğrudan T.C. Anayasası'nın 50. maddesinden almaktadır. Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler ise yalnızca Anayasa'da öngörülen sebeplerle sınırlandırılabilir. Bu bağlamda, hafta tatili hakkının da diğer temel haklarda olduğu gibi ancak anayasal ölçütler çerçevesinde sınırlandırılabilmesi, anayasa hukukunda "pratik uyum ilkesi" ile ifade edilmektedir. Hafta tatili hakkı, ulusal düzenlemelerin yanı sıra uluslararası sözleşmelerle de korunmaktadır. Bu kapsamda özellikle 14 No'lu *Sanayide Haftalık Dinlenme Sözleşmesi*, 106 No'lu *Ticaret ve Bürolarda Haftalık Dinlenme Sözleşmesi* ve 172 No'lu *Otel ve Restoran Çalışanlarının Çalışma Koşulları Sözleşmesi* önem arz etmektedir. Nitekim 14 No'lu sözleşme, Türkiye tarafından 16.02.1946 tarih ve 4634 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.<sup>2</sup> Anayasa'nın 90/5. maddesi gereğince, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmünde olup, temel hak ve özgürlüklere ilişkin olanlar iş hukukta kanunların da üzerinde bir normatif değere sahiptir.

Ülkemizde işçi statüsünde çalışanlara ilişkin hafta tatili düzenlemesi, 4857 sayılı İşK'nın 46. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre, işçilerin Kanun'da belirlenen iş günlerinde fiilen çalışmaları halinde, yedi gün içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik hafta tatili hakkı tanınmaktadır. Ayrıca 7553 sayılı Kanun'un<sup>3</sup> 9. maddesi ile Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hafta tatili haklarını, hak kazanılan günü takip eden dört gün içinde kullanabilmelerine imkan tanınmıştır. Bu çalışmada, Turizm sektöründe çalışan işçilerin hafta tatili hakkının kullanımı ile hafta tatili ücretine ilişkin hususlar, güncel mevzuat değişiklikleri ve yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

### 2. HAFTA TATİLİ VE HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

Hafta tatili, işçilerin yoğun çalışma temposundan uzaklaşıp hem fiziksel hem de zihinsel açıdan dinlenmelerine olanak sağlayan, genellikle hafta sonunda uygulanan ücretli dinlenme süresidir. Bu hak, çalışanlara yalnızca dinlenme fırsatı sunmakla kalmayıp sosyal yaşamlarını geliştirmelerine de katkı sağlamaktadır.<sup>4</sup>

Çalışma hayatında hafta tatiline ilişkin temel düzenleme, 4857 sayılı İşK'nın 46. maddesinde yer almaktadır. Anılan hüküm uyarınca, işçilere kanunda öngörülen iş günlerinde fiilen çalışmaları koşuluyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatili verilmesi zorunludur. Ancak 7553 sayılı Kanun'un<sup>5</sup> 9. maddesi ile aynı maddeye önemli bir ek yapılmıştır. Buna göre, *"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"* şeklinde düzenleme yapılmıştır.

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 7 Kasım 1982, RG 9 Kasım 1982, 17863 (Mükerrer), m. 50; 4857 Sayılı İş Kanunu, RG 10 Haziran 2003, 25134; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, RG 23 Temmuz 1965, 12056; 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, RG 29 Nisan 1967, 12586; 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, RG 20 Haziran 1952, 8140.

2. ILO, Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14); Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106); Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172); Resmî Gazete, "Sanayide Haftalık Dinlenme (14 No'lu ILO Sözleşmesi)," 16 Şubat 1946, sayı 4634.

3. 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG 14 Temmuz 2025, 32956.

4. Büşra Kaplan, "İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve Hafta Tatili," Konya Barosu Dergisi 1,1 (2022): 57-58.

5. 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, m. 9, Kabul Tarihi: 10.07.2025, Resmî Gazete 14 Temmuz 2025, sayı 32956.



Hafta tatili, esasen İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere, aynı kanunun 63. maddesinde belirlenen iş günlerinde fiilen çalışmaları koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz yirmi dört saat olarak tanınan bir dinlenme hakkıdır. Kanunun 63. maddesinde, genel bakımdan çalışma süresi haftada kırk beş saat olarak düzenlenmiş olup, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölüneceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi dokuz saat; haftada altı gün çalışılan işyerlerinde ise yedi buçuk saat olarak belirlenmektedir. Bununla birlikte, kanun hükmü uyarınca haftalık çalışma süresinin, günlük çalışma süresi on bir saati aşmamak kaydıyla farklı biçimlerde dağıtılması da mümkündür.<sup>6</sup> Dolayısıyla işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için işyerinde Kanunda belirlenen iş günlerinde ve haftalık çalışma süresi içerisinde fiilen çalışmış olması şarttır. Nitekim haftada altı gün çalışılan bir işyerinde işçi yalnızca beş gün çalışmış, bir gün ise ücretsiz izin kullanmış veya devamsızlık yapmışsa, bu durumda hafta tatiline hak kazanması söz konusu olmayacaktır.<sup>7</sup>

İşK'nın 46. maddesinde, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için çalışılmış gibi değerlendirilecek haller ayrıca belirtilmiştir. Buna göre; kanunun çalışma süresinden sayılan haller, kanundan veya sözleşmeden doğan ve ücretli ya da ücretsiz tatil günleri, 6645 sayılı Kanun ile değişiklik yapılan Ek 2. maddede<sup>8</sup> düzenlenen izin süreleri, bir haftalık süre içerisinde kalmak kaydıyla işverenin verdiği diğer izinler ve hekim raporuna dayalı hastalık veya istirahat süreleri işgünü hesabında nazara alınmaktadır. Bu nedenle, haftada altı gün ve toplam kırk beş saat çalışılan bir işyerinde işçi, örneğin üç gün raporlu olsa ya da eşinin doğumu sebebiyle beş gün mazeret izni kullansa dahi, kalan günlerde çalışması koşuluyla hafta tatiline hak kazanmaktadır. Diğer yandan, hafta tatili gününün ne zaman kullanılacağı hususu işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilir.<sup>9</sup> İşveren, işyerinin organizasyonunu ve üretim ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak işçilere hafta tatilini belirli bir günde kullanılabılır. Ancak bu hakkın kullanımı sırasında eşit davranma borcuna ve dürüstlük kuralına aykırı uygulamalardan kaçınılması gerekir.

Kanunda, işverenin hafta tatili gününde işçiden herhangi bir iş görme borcu beklemeksizin, o günün ücretini tam olarak ödemesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Buna göre haftada altı gün çalışan bir işçi, yedinci günde hafta tatili ücretine hak kazanmaktadır. İşçi fiilen çalışmasa dahi bugün için ücret alabilmekte ve bu durum öğreti de<sup>10</sup> "sosyal ücret" olarak adlandırılmaktadır. Hafta tatili ücreti, çalışılmaksızın elde edilen ücret türleri arasında yer almakta olup, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleriyle aynı nitelikte değerlendirilmektedir.<sup>11</sup>

Hafta tatili gününde işçi, çalışmaksızın bir günlük ücretine hak kazanırken, bu günde fiilen çalıştırılması halinde söz konusu ücrete ek olarak yapılan çalışma karşılığı 1,5 kat fazla ödeme yapılmakta ve böylece toplamda 2,5 günlük ücret ödenmesi gerekmektedir. Nitekim hafta tatili gününde bir saat dahi çalışsa, işçiye mutlaka 2,5 günlük ücret ödenmesi zorunluluğu doğmaktadır.<sup>12</sup> Günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğu işyerlerinde hafta tatili gününde yapılan bir saatlik çalışmanın dahi 7,5 saat üzerinden hesaplanarak 1,5 katı oranında ödenmesi gerekirken,<sup>13</sup> Yargıtay uygulamalarında bu günlerde günlük çalışma süresinin aşılması halinde 7,5 saati geçen kısımların ayrıca fazla çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarında, işçiye hafta tatili kullanılmadan aralıksız olarak yedi gün çalıştırılması durumunda da hafta tatili ücretinin ödenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>15</sup> Bu durum, işçiye dinlenme hakkı tanımaksızın yaptırılan kesintisiz çalışmanın, sadece fiili çalışma süresinin değil, aynı zamanda hafta tatili hakkının ihlali olarak da değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

6. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 2024), 831.

7. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.01.2021 tarihli bir kararında (E.2020/8435, K.2021/593), işçinin bir işgününde mazeretsiz olarak işe gelmemesi halinde hafta tatili hakkını kaybedeceği belirtilmiştir. Aynı doğrultuda Daire'nin farklı kararlarında da (22.04.2019, E.2016/12345, K.2019/6789), hafta tatili ücretinin ödenebilmesi için işçinin haftalık çalışma süresini eksiksiz yerine getirmesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır.

8. 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG 23 Nisan 2015, 29335.

9. Şahin Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), 185.

10. Süzek ve Başterzi, *İş Hukuku*, 380; Seçil Gürün Karatepe, *Türkiye'de İşçinin Ücret Alacağına Güvençesi* (Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2022), 300.

11. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkar, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 2023), 364.

12. Sümer ve Kayırgan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 1098.

13. Yargıtay 9. H.D., 15.03.2016, E. 2016/6551, K. 2016/6129, Lexpera, erişim 24.09.2025.

14. Yargıtay 9. H.D., 24.12.2020, E. 2017/27071, K. 2020/20070. Kararda, işçiye hafta tatili kullanılmadan aralıksız yedi gün çalıştırılması halinde bu çalışmaların hafta tatili kapsamında değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

15. Yargıtay 9. H.D., 24.12.2020, E. 2017/27071, K. 2020/20070. Kararda, işçiye hafta tatili kullanılmadan aralıksız yedi gün çalıştırılması halinde bu çalışmaların hafta tatili kapsamında değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İşçinin çalışması, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gününe denk gelmesi durumunda, işçi lehine olacak şekilde hafta tatili ücreti zamlı olarak ödenmelidir.<sup>16-17</sup> Bununla birlikte, 4857 sayılı İşK'nın 45. maddesi saklı olup, toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine daha ileri haklar tanınmışsa bu hükümler geçerliliğini korur. Öte yandan hafta tatili ücreti yerine serbest zaman kullanılması da mümkün değildir.<sup>18</sup>

### 3. HAFTA TATİLİNE İLİŞKİN İŞ KANUNUNDA YAPILAN DÜZENLEMELERE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Hafta tatilinin uygulanmasına ilişkin 4857 sayılı İşK'nın 46. maddesinde yapılan düzenlemeyle birlikte, Kültür ve Turizm Bakanlığınca turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hafta tatili hakları farklı bir esasa düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, işçinin yazılı talebi veya onayı alınmak suretiyle hafta tatiline hak kazanılan günü takip eden dört gün içerisinde hafta tatili kullanılabilecektir. Bu hüküm doğrultusunda, örneğin hafta tatilini Pazar günü hak eden ve Pazartesi'den Cumartesi'ye kadar çalışan bir işçi, hafta tatili hakkını en geç takip eden haftanın Perşembe gününe kadar kullanabilecektir. Böylelikle işçinin aralıksız on gün çalıştırılması mümkün hale gelmektedir. Söz konusu istisnanın gerekçesi, turizm sektörünün işleyişten kaynaklanmaktadır. Özellikle otel vb. konaklama tesislerinde müşteri taleplerinin kesintisiz karşılanması gerekliliği, hafta tatilinin esnek bir şekilde uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Düzenlemeyle, işçinin Anayasa'dan doğan dinlenme hakkı ortadan kaldırılmamakta, yalnızca kullanımının ertelenmesine izin verilmektedir.

Düzenlemede üzerinde durulması gereken hususlardan biri, işçinin hafta tatilini ertelemesine ilişkin yazılı rıza veya talebin nasıl alınacağıdır. Kanun koyucu, bu onayın usulüne dair açık bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle, işçinin söz konusu onayı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi kapsamında önceden verebileceği gibi, düzenlenecek ayrı bir yazılı belgeyle de ortaya koyabileceği kabul edilmelidir. Böylelikle hem işçinin iradesinin saklı tutulması hem de ileride doğabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi mümkün olacaktır. Ancak onayın açık, tereddüde yer vermeyecek şekilde yazılı olması, işçi lehine yorum ilkesine uygun düşecektir. Ayrıca, madde metninde işçinin vermiş olduğu onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirmek kaydıyla geri alabileceği düzenlenmiştir. Bu yaklaşım, benzer şekilde İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde de karşımıza çıkmaktadır. Anılan Yönetmelik'te fazla çalışma yapmak istemeyen işçinin otuz gün önceden yazılı bildirimde bulunarak onayını geri çekebileceği, 25.08.2017 tarihli değişikliklerle hüküm altına alınmıştır.<sup>19</sup> Söz konusu değişiklikten önce fazla çalışmaya ilişkin yazılı onayın her yıl alınması zorunluluğu bulunmakta iken, yapılan düzenleme ile bu zorunluluk ortadan kaldırılmıştır. Dolayısıyla, hafta tatiline ilişkin yazılı onayın da iş sözleşmesinin kurulması sırasında alınması ve işçi özlük dosyasında saklanması yeterli kabul edilmelidir.<sup>20</sup> Nitekim kanun koyucunun, işçinin onayını bildirim şartına bağlı olarak geri alabileceğini öngören hükmü, bu yorumu destekler niteliktedir.

4857 sayılı İşK'nın 46. maddesinde yapılan değişikliklerle, işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların normal çalışma süresi içindeki kısmının fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Turizm sektöründe getirilen istisna kapsamında ise işçi, hafta tatilini yedi günlük süre içinde değil, hak kazanılan günü takip eden dört gün içerisinde (en geç on birinci günde) kullanabilmektedir. Bu hüküm çerçevesinde işçi, en fazla on gün boyunca aralıksız çalıştırılabilir, on birinci günün ise hafta tatili olarak kullanılması gerekmektedir.<sup>21</sup> Dolayısıyla işçinin hafta tatilini on birinci günde kullanması, kanuna uygun biçimde ertelenmiş hafta tatili olarak değerlendirilmelidir. İLO'nun 14 sayılı Sözleşmesi ile 106 sayılı Sözleşmesi de işçilere haftada en az bir dinlenme günü sağlanmasını zorunlu kılmaktadır.

Bununla birlikte, işçinin hafta tatili gününde fiilen çalıştırılması halinde işçiye hafta tatilinde yaptığı çalışma karşılığında bir günlük hafta tatili ücreti dışında ayrıca zamlı ödeme yapılması gerekmektedir. Ayrıca, hafta tatili gününde günlük

16. Yargıtay 9. H.D., 16.06.2020, E. 2017/15912, K. 2020/5760, Lexpera, erişim 24.09.2025.

17. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022), 1381.

18. Bektaş Kar, *İş Yargılaması Usulü* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 753.

19. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, RG 6 Nisan 2004, 25425; değişiklik RG 25 Ağustos 2017, 30165; Turizm sektöründe gece çalışmalarında yedi buçuk saati aşan çalışmalarda işçinin yazılı onayının alınması, fazla çalışma onayının alınmasından farklıdır. Bkz. Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 1061.

20. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021), 413.

21. "... yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir." Türkiye Büyük Millet Meclisi, 4857 sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi Gerekçesi, m. 10, (Erişim: 26.09.2025).



çalışma süresinin aşılması halinde bu kısmın fazla çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği hususu, ikinci bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Ancak 4857 sayılı İşK'nın 46. maddesine 7553 sayılı Kanun ile eklenen düzenleme, turizm sektöründe hafta tatilinde yapılan çalışmanın günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmının fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacağını hüküm altına almıştır. Bu nedenle, düzenlemenin mevcut uygulamadan fazla çalışma hesabı bakımından ayrıldığı söylenebilir. Söz konusu farklılığın ortaya koyulabilmesi açısından aşağıdaki tablo, eski ve yeni düzenleme arasındaki temel farkları özetlemektedir.

| Durum                            | Eski Düzenleme                                                                              | Yeni Düzenleme (7553 sonrası)                                                    |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Hafta tatilinde 7,5 saat çalıştı | 1 yevmiye hafta tatili ücreti + 7,5 saatin zamlı karşılığı (1,5 kat) → toplamda 2,5 yevmiye | 1 yevmiye hafta tatili ücreti (çalışma fazla sayılmıyor) → toplamda 1 yevmiye    |
| Hafta tatilinde 10 saat çalıştı  | 1 yevmiye hafta tatili ücreti + 7,5 saatin zamlı karşılığı + 2,5 saat fazla mesai           | 1 yevmiye hafta tatili ücreti + 2,5 saat fazla mesai (7,5 saat normal sayılıyor) |

Belirtmek gerekir ki, hafta tatiline ilişkin yapılan düzenleme, 'hafta' kavramını ortadan kaldırmamaktadır. Hukuki anlamda 'hafta', İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında yedi günlük bir zaman dilimini ifade eder. Bu süre yalnızca pazartesi ile pazar arasındaki takvim haftasıyla sınırlı olmayıp, işyerinin çalışma düzenine göre farklı günlerden başlayarak da hesaplanabilmektedir. Öte yandan, yapılan değişiklikle işçinin '6 + 4' düzenlemesi çerçevesinde en fazla on gün aralıksız çalıştırılabilmesine imkân tanınmış olsa da, bu durum haftanın yedi günlük zaman dilimi olarak kabul edilmesi gerektiği gerçeğini değiştirmemektedir. Başka bir deyişle, işçinin on gün boyunca kesintisiz çalıştırılması, on birinci günün yeni bir haftanın başlangıcı olarak değerlendirilmesine cevaz vermez. İşçinin ikinci yedi günlük dönemde de mutlaka dinlendirilmesi esastır. Dolayısıyla, on dört günlük bir süre içinde işçiye iki kez hafta tatili kullanılması zorunludur.

Dinlenme hakkı, temel bir insan hakkı olmanın ötesinde, çalışma hayatının dinamikleri içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, çalışma barışı, iş motivasyonu ile işçinin bedensel ve ruhsal sağlığının korunması gibi İş Kanunu ve ilgili mevzuatla güvence altına alınan unsurları da kapsamaktadır. Bu nedenle, dinlenme hakkının özünü zedeleyen veya ruhuna aykırı düzenlemelerin başta Anayasa'ya aykırılık taşıyacağı açıktır. Anayasa'nın 50/4. maddesinde, ücretli hafta tatiline ilişkin hak ve şartların kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu'nun 46. maddesinde yapılan değişiklikle, belirli bir sektörde işçilerin hafta tatili hakkının dört gün ertelenmesine imkân tanınmıştır. Her ne kadar bu düzenlemenin işçinin rızasına dayandığı ifade edilse de, işçilerin çalışma hayatındaki zayıf konumları dikkate alındığında, iradenin serbestçe ortaya konulmasında sorunlar yaşanabileceği ve bu istisnai hükmün diğer sektörlerde de yayılmasının önünü açabileceği değerlendirilmektedir.

#### 4. KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİ UYGULAMASINA İLİŞKİN KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Konaklama sektörü, turizm hizmetlerinin temel bileşenlerinden olup, kişilerin temel ihtiyaçlarına yönelik otel, tatil köyü, motel, pansiyon gibi tesislerde sunulan faaliyetleri kapsamaktadır.<sup>22</sup> Konaklama sektöründe hafta tatili hakkının gereği gibi uygulanmadığı ve işçilerin kesintisiz dinlenme imkânından çoğu zaman mahrum bırakıldığı, sektörün bilinen yapısal sorunlarından. Uygulamada işçilerin yedi günlük süre içinde kullanmaları gereken hafta tatilinin sekizinci veya dokuzuncu günlere kaydırıldığı, toplu olarak kullanıldığı ya da hiç kullanılmadığı bilinmektedir. Hafta tatili günlerinde fiilen çalıştırılan işçilere çoğu zaman fazla çalışma ücreti ödenmemekte, bunun yerine serbest zaman ya da işveren tarafından "alacak izni" adı altında izin kullanılarak telafi yoluna gidilmektedir. Hafta tatili ücretinin hiç ödenmemesi veya eksik hesaplanması da sektörde sıkça karşılaşılan bir diğer sorundur. Öte yandan, genç işçilere tanınan kesintisiz kırk saatlik hafta tatili hakkının kullanılmaması da, mevzuata aykırılık teşkil eden yaygın uygulamalar arasında yer almaktadır. Bu uygulamalar, yalnızca İşK'nın 46. maddesi ile güvence altına alınan hükme aykırılık oluşturmakla kalmayıp, aynı zamanda Anayasa'nın 50. maddesiyle güvence altına alınan dinlenme hakkının etkinliğini azaltmakta ve Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun 14 ve 106 sayılı sözleşmelerinde öngörülen haftada en az bir gün kesintisiz dinlenme yükümlülüğüyle bağdaşmamaktadır.

1. Konaklama Tesislerine İlişkin Bkz. Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik, R.G. 1.6.2019/30791, m. 18 vd.

#### 5.SONUÇ

Dinlenme hakkı, Anayasa'nın 50. maddesiyle güvence altına alınmış temel bir sosyal haktır. Bu hak, ulusal mevzuatın yanı sıra Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle de korunmakta ve işçilerin bedensel ile ruhsal sağlıklarının korunması bakımından zorunlu bir hak olarak kabul edilmektedir. Hafta tatili, dinlenme hakkının özünü oluşturmakta ve işçilere haftada en az bir gün kesintisiz dinlenme imkânı tanımaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde yapılan son değişiklikle, turizm sektörüne özgü bir esneklik getirilmiş; işçilerin yazılı talep veya onayları alınmak suretiyle hafta tatillerini, hak kazanılan günü takip eden dört gün içinde kullanabilmelerine imkân tanınmıştır. Bu düzenleme, turizm sektörünün ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamakla birlikte, işçinin dinlenme hakkının ertelenmesine yönelik bir istisnai bir uygulama getirmiştir. Zira işçi bu durumda on güne kadar aralıksız çalıştırılabilmekte, hafta tatili hakkını ancak on birinci günde kullanabilmektedir.

Anayasa'nın 50. maddesi ile güvence altına alınan dinlenme hakkı ve Türkiye'nin onayladığı ILO'nun 14 ve 106 sayılı sözleşmeleri birlikte değerlendirildiğinde, bu istisnai düzenlemenin işçilerin kesintisiz dinlenme hakkını zayıflatmış ve uluslararası yükümlülüklerle bağdaşmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, işçinin hafta tatili gününde yaptığı çalışmanın zamlı ücretle karşılanması ve günlük 7,5 saati aşan kısmın fazla çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Ancak, yapılan yeni düzenleme ile hafta tatilinde gerçekleştirilen çalışmaların günlük normal çalışma süresine (7,5 saat) kadar olan bölümünün fazla çalışma hesabında dikkate alınmayacağı öngörülmüştür. Getirilen düzenleme, gerek öğretideki görüşler, gerekse Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarıyla da çalışmakta olup, uygulamada farklı yorumlara ve belirsizliklere yol açma ihtimali taşımaktadır.

Sonuç olarak, turizm sektörüne yönelik getirilen bu esnekliğin işverenler açısından iş organizasyonunun sürekliliği ve müşteri taleplerinin karşılanması bakımından avantaj sağladığı açıktır. Bununla birlikte, düzenleme, işçinin anayasal düzeyde güvence altına alınan dinlenme hakkının özünü sınırlayıcı niteliktedir. Bu nedenle, hafta tatilinin ertelenmesine ilişkin işçi onayının, işe girişte alınan genel bir belgede değil, her kullanımda açık ve tereddüde yer vermeyecek şekilde alınması, işçi iradesinin korunması açısından zorunludur. Kanundan kaynaklanan istisnaların olumsuz yansımaları, toplu iş sözleşmelerinde yer alacak koruyucu hükümlerle telafi edilebilir. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleriyle uyumlu bir mevzuat yaklaşımı benimsenmeli, haftada en az bir gün kesintisiz dinlenme yükümlülüğünün esnetilmesi yerine güçlendirilmesi yoluna gidilmelidir. Dolayısıyla, düzenlemenin pratikteki etkilerinin takip edilmesi ve ihtiyaç halinde mevzuat değişikliğiyle işçi lehine güçlendirilmesi, anayasal hakların korunması ve uluslararası yükümlülüklerle uyumun sağlanması bakımından son derece önemlidir.

#### KAYNAKÇA

- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, ve Ercüment Özkara. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2023.
- Çil, Şahin. İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Çil, Şahin. İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Ekmekçi, Ömer, ve Esra Yiğit. Bireysel İş Hukuku Dersleri. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021.
- Gürün Karatepe, Seçil. "Türkiye'de İşçinin Ücret Alacağının Güvencesi."
- Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi vol. 6, no. 2 (2022): 291-310.
- International Labour Organization (ILO). Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No.14).Geneva: ILO, 1921.
- International Labour Organization (ILO). Weekly Rest (Commerce and Offices)Convention, 1957 (No. 106). Geneva: ILO, 1957.
- International Labour Organization (ILO). Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172). Geneva: ILO, 1991.
- Kaplan, Büşra. "İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve Hafta Tatili."Konya Barosu Dergisi vol. 1, no. 1 (2022): 41-85.
- Kar, Bektaş. İş Yargılaması Usulü. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, ve Ulaş Baysal. İş Hukuku. Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022.
- Resmi Gazete. "Sanayide Haftalık Dinlenme (14 No'lu ILO Sözleşmesi)."
- 16 Şubat 1946, sayı 4634.



- Sümer, Haluk Hadi, ve Hüseyin Kayırgan. İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları. Ankara: Seçkin Yayınları, 2024.
- Sözek, Sarper, ve Süleyman Başterzi. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 2024.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. 7 Kasım 1982 tarih ve 2709 sayılı Kanun. Resmî Gazete, 9 Kasım 1982, sayı 17863.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete, 10 Haziran 2003, sayı 25134.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. Resmi Gazete, 23 Temmuz 1965, sayı 12056.
- 854 Sayılı Deniz İş Kanunu. Resmi Gazete, 29 Nisan 1967, sayı 12586.
- 5953 Sayılı Basın İş Kanunu. Resmi Gazete, 20 Haziran 1952, sayı 8140.
- 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Resmi Gazete, 23 Nisan 2015, sayı 29335.
- 7553 Sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Resmi Gazete, 14 Temmuz 2025, sayı 32956.
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği. Resmi Gazete, 6 Nisan 2004, sayı 25425; değişiklik, Resmi Gazete, 25 Ağustos 2017, sayı 30165.
- Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik. Resmî Gazete, 1 Haziran 2019, Sayı: 30791.

1. Konaklama Tesislerine İlişkin Bkz. Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik, R.G. 1.6.2019/30791, m. 18 vd.





## KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNİN SONUÇLARINDAN: İHBAR TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI

Abbas EĞRİBOYUN\*

### ÖZET

Teknolojinin gelişmesiyle iş hayatında yeni atipik çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Bu modellerden bir tanesi de şüphesiz kısmi zamanlı çalışmadır. Bu makalenin amacı kısmi süreli iş akdiyle çalışanların ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı haklarının genel hatlarıyla değerlendirilmesidir.

**Anahtar Kelimeler:** kısmi süreli çalışma, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı.

### ABSTRACT

With the development of technology, new atypical working models have emerged in business life. One of these models is undoubtedly part-time work. The purpose of this article is to evaluate the rights of part-time employees to notice pay and severance pay in general terms.

**Keywords:** part-time working, severance pay, notice pay.



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

### 1.GİRİŞ

Sanayi Devrimiyle beraber işçi sınıfını korumak amacıyla meydana getirilen İş Hukukunun işçiyi koruma amacı, ilerleyen dönem boyunca ekonomik krizler, küreselleşme, teknolojik gelişmeler gibi nedenlerden dolayı işletmelerin aleyhine sonuçlar oluşturmuştur. Bu gibi gelişmelere ayak uydurabilmek için işçilerin korunmasının yanında işletmelerin de korunması gerektiği çabası içine girilmiştir.

Özellikle 1980'li yıllardan sonra dünyayı etkisi altına alan ekonomik dönüşümler, teknolojik gelişmeler iş olgusunu değiştirmeye başlamıştır. Üretim faktörlerinden olan emeğin, bilgi sermayesi tarafından daha çok arz edildiği görülmektedir.

Ülkemizde iş hukukunun esnekleştirilmesi çabaları 4857 sayılı İş Kanunu ile Türk mevzuat hayatına giriş yapmış bulunmaktadır. İş Kanunu ile birlikte esnek çalışma modelleri Türk İş Hukuku literatürüne girmiştir.

Türk mevzuatında 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda kendisine yer bulamayan kısmi süreli çalışma, 10.06.2003 yayım tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda kendisine yer bulmuştur. Daha sonrasında yayımlanan yönetmeliklerle konu genişletilmeye çalışılmış ve Yargıtay kararları doğrultusunda bir kalıba girmeye başlamıştır.

Özellikle kadınların aktif işgücü piyasasına girmesi ve öğrenimini sürdüren öğrencilerin çalışma hayatında bulunabilmesi açısından önemli bir yeri olan kısmi süreli çalışmanın mevzuatta yer alması kaçınılmazdır.

Çalışma hukukunda yer alması kaçınılmaz olan atipik sözleşme türlerinden kısmi süreli iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçilerin ihbar tazminatına ve kıdem tazminatına hak kazanma durumları incelenecektir. Öncelikle kısmi süreli çalışmanın ne demek olduğunu genel hatlarıyla açıklamaya çalışalım.

### 2.KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUATTAKİ YERİ

Kısmi süreli çalışma kavramı ulusal mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde kendisine yer bulmuştur. 06.04.2004 tarihli T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışma kavramı genişletilmiştir. Kısmi süreli çalışma, uluslararası mevzuatta temel düzenlemeler olarak kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 tarihli 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışmalara İlişkin Sözleşmesi ile söz konusu 175 sayılı Sözleşme'den esinlenerek ortaya çıkarılan Avrupa Birliği'nin 1997 tarihli 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi ile yer almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 sayılı Sözleşmesi, Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Aynı zamanda da Türkiye Avrupa Birliği'ne üye değildir. Ancak, Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye ülkedir ve Avrupa Birliği ile tam üyelik müzakereleri yapmaktadır. Yine, ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlendiğinden her iki uluslararası belge Türk İş Hukuku açısından önem arz etmektedir.<sup>1</sup>

### 3.KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ VE ŞEKLİ

Kısmi süreli iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin tipik olmayan bir çeşididir. Bu kapsamda iş sözleşmelerine uygulanacak hükümler istisnai hükümler olmadığı sürece kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanacaktır. İş sözleşmeleri kural olarak herhangi bir şekil şartına tabi değildir ve tarafların iradelerinin uyuşmasıyla kurulmaktadır.<sup>2</sup> İşçi ile işveren arasında kurulacak olan kısmi süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi hükümleri gereği herhangi bir şekil şartına tabi değildir.

Türk İş Hukuku'nda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile kendine yer bulan kısmi süreli çalışma, söz konusu Kanun'un 13. maddesinde açıklanmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesini tanımlayan 13. maddede sözleşmenin yapılaş şekli konusunda

1. Mehmet Halis Karaman, "Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma Süreleri" (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008), 55.

2. Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, (Ankara: Turhan Kitabevi., 2004), 308.



herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>3</sup> Böylelikle iş sözleşmesinin tanımını ve şekil şartını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi kapsamında yer alan iş akitleri için uygulanan hükümler kısmi süreli iş sözleşmeleri için de uygulanacaktır.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde işçi ile işveren arasında kurulacak olan kısmi süreli iş sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesi hükümleri gereği herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Ancak bu kuralın istisnai düzenlemeleri de bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası hükümleri gereği süresi bir yıl ve daha fazla sürecek olan belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşıması durumunda, söz konusu Kanun'un 14. maddesi gereği çağrı üzerine dayanan çalışmada ve yine 14. madde gereğince uzaktan çalışma ilişkisi kurulması halinde yazılı olarak yapılması gerekecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli düzenlenebileceği gibi sürekli veya süreksiz olarak da yapılabilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın belirli süreli yapılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi gereği objektif koşulların, yani nitelik gereği işin belirli süreli olması yahut belli bir işin tamamlanması ile belirli bir olgunun meydana gelmesi gerekmektedir.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre objektif şartların oluşması durumunda taraflar anlaşarak üst üste belirli ve kısmi iş sözleşmesini tekrarlayabileceklerdir.

#### 4.KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

Her işin doğasında olduğu gibi taraflar arasında bağitlanan iş ilişkisi bir gün mutlaka sona erecektir.

Kısmi süreli çalışan işçilerin iş akitlerinin sona ermesi bakımından tam süreli çalışan işçilere göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi hükümleri çerçevesinde ayrımı haklı kılan sebeplerin oluşmadığı sürece herhangi bir ayırt edici husus bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş akitlerinin feshinde tam süreli çalışan işçinin tabi olduğu hükümler uygulanacaktır.<sup>4</sup>

Belirli süreli yahut belirsiz süreli düzenlenebilen kısmi süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda ihbar tazminatı hakkına ve kıdem tazminatı hakkına giriş yapalım.

#### 5.İHBAR TAZMİNATI İLE KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Doğanın bir gereği olarak her iş ilişkisi elbet sona erecektir. Bu sona erme halleri bazen olağan bir şekilde bazen de olağan dışı bir şekilde sona ermektedir. İş ilişkisinin sona ermesi birtakım sonuçlar meydana getirecektir. Sona ermenin sonuçlarından olan ihbar tazminatını kısa hatlarıyla değerlendirelim.

Türk İş Hukuku literatüründe ihbar tazminatı olarak adlandırılan "Süreli Fesih" müessesesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddeye göre; "Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
  - b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
  - c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
  - d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.
- Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.  
Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

3. Talha Bakırcıoğlu, "4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma" (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, 2019), 44.

4. Sarper Sözek, İş Hukuku, (İstanbul: Beta Yay., 2022), 276.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur."

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş ilişkilerinde geçerli olan bir uygulamadır. İş akdi, fesih bildiriminin yapıldığı anda değil kanunen tanınan sürenin sonunda sona ermektedir. Aynı zamanda bu sürelerin en az olup sözleşmeler ile (bireysel iş sözleşmeleri yahut varsa toplu iş sözleşmeleri) artırılabilirliği hüküm altına alınmıştır. Ancak burada önemli olan husus bu artırımın hakkaniyete uygun bir şekilde olmasıdır. Diğer bir deyişle dürüstlük kuralına (4721 sayılı Türk Medeni Kanunu 2. Madde) uygun olmalıdır. Yargıtay bu artırımın üst sınırı kanuni ihbar ve kötü niyet tazminatı tutarı olabileceği kararını vermiştir.<sup>5</sup>

İş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarından olan bir diğer müessese ise kıdem tazminatıdır. Kanunda öngörülen belli bir hizmet süresini dolduran işçilerin yine kanunda yer verilen nedenlerden dolayı iş akitlerinin sona ermesi durumunda hizmetlerinin karşılığı olarak işveren tarafından kendilerine yahut mirasçılara ödenen bir miktar paraya kıdem tazminatı adı verilmektedir.<sup>6</sup> Yargıtay da bir kararında "İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş ediminde karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından kanuni esaslar dâhilinde verilen toplu paraya 'kıdem tazminatı' denilmektedir." suretiyle kıdem tazminatının tanımını yaparak bu uygulamanın asıl amacını ortaya koymuştur.<sup>7</sup>

Kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamıştır. Kıdem tazminatı, mülga 1475 sayılı İş Kanununda (14. Madde) uygulama alanı bulmaktadır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun Kıdem Tazminatı müessesesi uygulanmaya devam etmektedir. İlgili maddeye göre kıdem tazminatı:

"1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır."

5. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.06.2011 tarih, E.12787, K.17301 sayılı karar.

6. Sözek, İş Hukuku, 754.

7. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22.12.2011 tarih, E.43776, K.49235 sayılı karar.



Kanun hükmü incelendiğinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulları açıklanırken belirsiz süreli-belirli süreli ayrımı yapılmamıştır. Normalde kıdem tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere özgü bir müessesedir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hakkı, bazı koşulların varlığı durumunda uygulanabilir hale gelecektir. Bu koşullardan bazıları şunlardır:

- a) İşçinin aynı işverene bağlı olarak 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir.
- b) İşveren tarafından haksız nedenle sözleşmenin feshedilmesi gerekmektedir.
- c) Kadın işçinin evliliği nedeniyle 1 yıl içinde işinden ayrılması, askerlik, emeklilik, vefat gibi hallerde de kıdem tazminatına hak kazanılabilir.
- ç) Belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste yenilenerek fiilen belirsiz duruma dönüşmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılabilir.

## 6.BELİRLİ SÜRELİ DURUMUNDAKİ KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN İHBAR TAZMİNATINA VE KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre taraflar arasında belirli süreli yapılacak iş ilişkisinde objektif şartlar aranmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Süreli Fesih" başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasında *"Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir."* hükmüyle Türk Çalışma Hukuku literatüründe iş ilişkisinin taraflarınca düzenlenen belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar tazminatı makamının uygulanmayacağı belirtilmiştir.

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlar düzenlenmiştir. Bu durumlara bakıldığında belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen sürede kendiliğinden (re'sen) sona erecek olmasından dolayı kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlar arasında yer almamıştır. Çalışma Hukukunda kanunların emredici hükme bağlamadığı konular yahut boşluk bıraktığı konularda tek bir doğru yoktur. Bir önceki konu başlığımızda da değinildiği üzere kıdem tazminatına hak kazanılabilecek özgü durumlar da mevcuttur.

Yargıtay, verdiği bir kararında belirli süreli iş sözleşmesi süresinin kendiliğinden sona ermesi nedeniyle fesih beyanında bulunmasına gerek olmadığını, iş akdinin sürenin sona ermesiyle re'sen sona erdiğinden dolayı işçinin kıdem tazminatı talep hakkının yerinde olmadığı kararını vermiştir.<sup>8</sup> Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceğine dair Yargıtay kararları da mevcuttur. Nitekim Yargıtay verdiği bir kararında özel öğretim kurumunda belirli süreli iş akdi ile 5 yıl çalışan öğretmenin şartlar oluşması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağını açıklamıştır.<sup>9</sup>

## 7.BELİRSİZ SÜRELİ KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ FESHİNİN İHBAR TAZMİNATINA VE KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Süreli fesih hakkı, tam süreli çalışan işçiler açısından getirilen haklar olarak düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışan işçiler açısından uygulanacak olan ihbar sürelerinin ne şekilde hayata geçirileceği Kanunda yer almamaktadır. Bu kapsamda üzerinde durulması gereken konu, kısmi süreli çalışan işçilere uygulanacak olan ihbar sürelerinin tespit edilmesinde fiilen çalıştıkları sürelerin mi yoksa işçinin işe başladığı tarihten fesih tarihine kadar geçen sürenin mi dikkate alınacağı önem taşımaktadır.<sup>10</sup>

Kısmi süreli çalışan işçilere uygulanacak olan süreli fesih bildirimlerinde gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. madde gerekçesinde gerekse de Yargıtay kararlarında tam süreli işçiden herhangi bir fark yoktur.

8. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 30.05.2014 tarih, E.2014/22-391, K. 2014/710 sayılı karar.

9. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 01.05.2014 tarih, E. 2013/1943, K. 2015/1131 sayılı karar.

10. Karaman, *Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma Süreleri*, 203-204.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. madde gerekçesinde kısmi süreli çalışan işçilerin bölünebilir haklardan çalıştığı süreyle orantılı olarak yararlanacağı, bölünemeyen bir haktan yararlanma şartı bulunduğu da tam süreli iş sözleşmesi ile arasında bir farklılığın olmayacağı açıklanmıştır. Buna göre *"Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliden farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir."* şeklinde bir açıklama yapılarak süreli fesih yönünden kısmi süreli çalışanların tam süreli çalışanlardan bir farkının bulunmadığı belirtilmiştir.

Nitekim Yargıtay da aynı yönde kararlar vererek bir kararında kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerektiği açıklanmıştır. Bir başka kararında da davacının hizmet akdinin belirsiz süreli yapılan kısmi süreli iş akdi olduğu, bu tür çalışmalarda hizmet akdinin belirlenen tarihler arasındaki sürede geçen takvim gününe göre hesaplanması gerektiği ve bunun üzerine 01.09.2008 - 30.06.2009 tarihleri arasındaki kısmi süreli hizmet süresinin toplam 10 ay olarak belirlendiği, buna göre davacının günde 1 saat bile çalışsa o gün tam çalıştığı kabul edilmiştir.<sup>12</sup>

1475 sayılı mülga İş Kanunu'na göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için taraflar arasında bağitlanan iş sözleşmesi türü ile ilgili bir ayırım yapılmamıştır.<sup>13</sup> Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler de kıdem tazminatına hak kazanacaktır.<sup>14</sup> Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yer alan kısmi süreli işçinin ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacağı ilkesi gereği hukuki şartlar çerçevesinde kısmi süreli işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.<sup>15</sup>

Türk İş Hukukundaki düzenlemeler tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler açısından hazırlandığı için 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda yer alan kıdem tazminatı hükümleri de tam süreli işçiler düşünülerek hazırlanmıştır.<sup>16</sup> Bu bakımdan değerlendirme yapılacak olursa kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkından nasıl ve ne şekilde yararlanacağı konusunda iki husus önem arz etmektedir. Bu hususlar çalışma süresinden kaynaklı kıdem süresi ve kıdem tazminatı tutarıdır.

Kısmi süreli çalışan işçiler haftanın her çalışma günü ya da haftanın belli günlerinde çalışabilmektedir. Doğal olarak kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma süreleri tam süreli çalışan işçiye göre daha aşağıdadır. Çalışma sürelerinden kaynaklanan bu farklılık neticesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin kıdeme esas süresinin nasıl hesaplanacağı önemlidir.<sup>17</sup>

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin kıdem süresinin hesabında haftalık çalışma süresine ya da kaç gün çalıştığına bakılmaksızın kısmi süreli iş sözleşmesi unsurlarından olan devamlılık ilkesi gereğince hizmet süresi tespitinin sözleşme başlangıç ve bitiş tarihleri bir bütün olarak değerlendirilmelidir.<sup>18</sup> Kısmi süreli çalışan işçilerin fiilen çalıştıkları günler üzerinden kıdem tazminatı hesaplaması yapılması hatalı olacaktır. Zira 1475 sayılı mülga İş Kanunu 14. maddesinin 2. fıkrasında *"... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence ..."* hükmü hem sözleşmenin devamlılığı ibaresini hem de her geçen tam yıl ibaresini kullanarak fiilen çalışılan süreleri devre dışı bırakmıştır.<sup>19</sup>

Yargıtay da verdiği kararlarında kısmi çalışmanın ister haftanın bazı günlerinde ister her çalışma gününde birkaç saat çalışma şeklinde olsun, işçinin iş yerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1 yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceğini kabul etmiştir.<sup>20</sup>

11. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.02.2018 tarih, E.2015/24276, K.2018/3224 sayılı karar.

12. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.04.2019 tarih, E.2016/280, K.2019/9178 sayılı karar.

13. Tankut Centel, *Kısmi Çalışma* (İstanbul: Kazancı Hukuk Yay. 1992), 9.

14. Karaman, *Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma Süreleri*, 210-220. / Hakan Balkan, *"Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri"* (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2021) 332. / Mustafa Sentürk, *İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma*, (İstanbul: Beta Yay., 2018), 103.

15. Sözek, *İş Hukuku*, 776. / Şentürk, *İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma*, 103.

16. Karaman, *"Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma Süreleri"*, 211.

17. Sentürk, *İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma*, 103.

18. Sözek, *İş Hukuku*, 776.

19. Balkan, *"Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri"*, 333.

20. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.02.2008 tarih, E.2007/31462, K.2008/108 sayılı karar.



Yargıtay aynı zamanda kısmi süreli çalışan işçilerin hizmet süresi tespitiyle ilgili olarak da kaç saat veya kaç gün çalışırsa çalışsın kıdem süresinin takvim gününe göre tam gün çalışılmış gibi olacağını kabul etmiştir.<sup>21</sup>

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 14. maddesinin 10. fıkrasında “*Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır...*” düzenlemesi bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin koşulları sağladığı takdirde kıdem tazminat miktarında esas alınacak ücret, kısmi çalışma karşılığında aldığı ücret olacaktır. Söz konusu madde gereği işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Böylelikle hesaplama yapılırken kısmi süreli çalışan işçinin 30 günlük bir süre içinde aldığı ücret dikkate alınmalıdır.<sup>22</sup>

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 14. maddesinin 13. fıkrası “... *kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.*” düzenlemesine yer vermiştir. Kanun'da belirtilen bu üst tutar kıdem tazminatı tavanı olarak adlandırılmaktadır. Bu hüküm kısmi süreli çalışan işçiler için de geçerli olacaktır. Kısmi süreli çalışan işçilerin aldıkları ücretler o iş yerinde tam süreli çalışan emsal işçiye göre aldıkları ücretten daha düşük olacağı için kıdem tazminatı tavanının oranlama yapılması sureti pek mümkün görünmemektedir.<sup>23</sup> Nitekim Yargıtay da kıdem tazminat tavanının kısmi süreli işçiler için de uygulanacağını açıklamıştır.<sup>24</sup>

Kıdem tazminatının üst sınırı birden çok işyerinde çalışan kısmi süreli işçiler açısından önem arz etmektedir. Söz konusu Kanun'un 14. maddesinin 9. fıkrasındaki “*Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez...*” hükmünün tam süreli işçiler için düzenlendiği açıktır. Aynı anda birden fazla iş yerinde çalışan kısmi süreli işçilerin kıdem tazminatları ve buna bağlı olarak da kıdem tazminat tavanı ayrı ayrı değerlendirilmelidir.<sup>25</sup> Yargıtay da bu yönde bir karar vererek farklı iş yerlerinde kısmi süreli çalışan işçilerin iş akitlerinin birbirinden bağımsız olduğu kabul edilerek kıdem tazminatlarının ayrı ayrı üst sınır esas alınarak hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.<sup>26</sup>

## 8.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, iş güvencesi kapsamında tam süreli çalışan işçilere benzer bir koruma altındadır. Süreli fesih hakkı da bu korumanın bir parçasıdır. İş ilişkisinin tarafları bu yükümlülükleri dikkate alarak hareket etmelidir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler İş Kanunu ve Yargıtay kararları ışığında gerekli koşulları sağlamaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kıdem tazminatı miktarı ise çalışılan süre ve ücreti esas alınarak oranlama yöntemiyle hesaplanmaktadır. Açıklanan bilgiler çerçevesinde kısmi süreli çalışan işçiler de kıdem tazminatı hakkı açısından iş güvencesi kapsamında tam süreli çalışan işçilerle eşit oranda yararlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Bakırcıoğlu, Talha. “4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma”. Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, 2019.
- Balkan, Hakan. “Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, 2021.
- Centel, Tankut. Kısmi Çalışma. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayıncılık, 1992.
- <https://www.calismatoplum.org/Yargitay-Karari-Ara>
- <https://karararama.yargitay.gov.tr/>
- Karaman, Mehmet Halis. “Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma süreleri”. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, 2008.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi, 2004.
- Sevimli, Ahmet. 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022.
- Şentürk, Mustafa. İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

21.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.04.2019 tarih, E.2016/280, K.2019/9178 sayılı karar.

22. Şentürk, İş Hayatındaki Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, 103. / Karaman, “Türk İş Hukukunda Kısmi Çalışma Süreleri”, 221. / Süzek, İş Hukuku, 777. / Bakırcıoğlu, “4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kısmi Süreli Çalışma”, 100.

23. Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri (İstanbul: Beta Yay., 2019) 211.

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.03.2005 tarih, E.2005/16933, K.2005/8693 sayılı karar.

25. Centel, Kısmi Çalışma, 70.

26. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.03.2005 tarih, E.2005/19515, K.2005/9536 sayılı karar.

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAKALELERİ



## TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİMDE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

YAKUP ERDOĞAN\*

### ÖZET

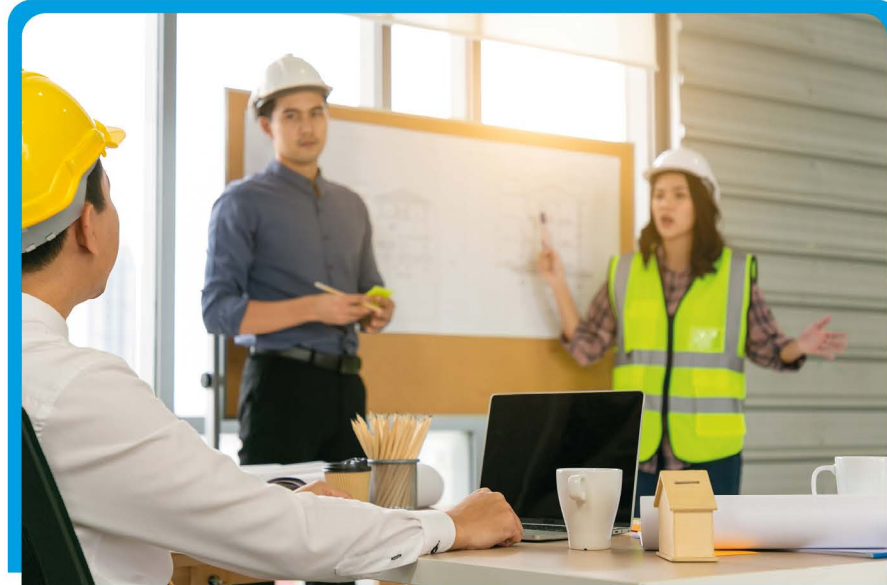
İş sağlığı ve güvenliği çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyarak iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlayan, çalışma yaşamının temel unsurlarından biridir. Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte işveren ve çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiş, bu alanın önemi artmıştır. Yükseköğretim kurumlarında ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde açılan iş sağlığı ve güvenliği programları sayesinde hem akademik gelişim sağlanmakta hem de sektöre nitelikli uzmanlar yetiştirilmektedir. Bu çalışmada, YÖK verileri ışığında Türkiye'deki üniversitelerde verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları, ders içerikleri, kontenjanlar ve mezunların istihdam olanakları incelenmiştir. Araştırma sonuçları, özellikle ön lisans ve tezsiz yüksek lisans programlarının sayısal olarak yaygınlaştığını, ancak nitelikli uzman yetiştirilmesi için sektör odaklı ve uygulamaya yönelik eğitimlerin artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı, Higher Education

### ABSTRACT

Occupational health and safety is a fundamental component of working life, aiming to protect employees' health and safety by preventing occupational accidents and diseases. In Turkey, with the enactment of Law No. 6331 on Occupational Health and Safety, the duties, authorities, and responsibilities of employers and employees have been clearly defined, increasing the significance of OHS practices. Higher education institutions now offer associate, undergraduate, master's, and doctoral programs in OHS, contributing both to academic development and the training of qualified professionals for the sector. This study examines OHS education programs in Turkish universities based on data from the Council of Higher Education (YÖK), including current program statuses, course contents, quotas, and employment opportunities for graduates. The findings indicate that associate degree and non-thesis master's programs are the most widespread; however, there is a need for more sector-oriented and practical training to enhance the quality of OHS professionals.

**Keywords:** Occupational Health Occupational Safety Occupational Safety Specialist



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

### 1. GİRİŞ

"İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı çalışanların yaşam kalitesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile sürdürülebilir sosyal ve ekonomik gelişim açısından kritik önem taşımakta olup çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de 30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanana İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Ulusal ve uluslararası mevzuat ve teknolojik gelişmeler yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik ilgiyi artırmış, ön lisans, yüksekokul, lisans ve lisansüstü seviyesinde bölümler ve programlar açılarak önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Yükseköğretim seviyesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli yetiştirilmesi yanında akademik açıdan bir bilim dalı olarak iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği multidisipliner bir çalışma alanı olmakla birlikte bünyesinde, mühendislik dallarını, sağlık ve hukuk gibi temel bilim alanlarını içeren çalışanlar için daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması amacıyla çalışmaların yapıldığı bir bilim dalıdır. Bu makalede YÖK verileri ışığında İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi veren üniversite, enstitü ve yüksekokullara ait programların güncel durumu, mevcut dersler ve mezunların istihdam seçenekleri incelenmiştir.

### 2. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi olarak ulusal alanda uzmanlaşmak için farklı yollar bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından iş güvenliği uzmanlığı eğitimi ve işyeri hekimliği eğitimi alınarak sertifikalı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olunmakla birlikte, devlet ve vakıf üniversitelerinin ön lisans, yüksekokul, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde açılan programlarında verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş güvenliği uzmanı ve iş güvenliği teknikerleri yetiştirilmektedir. Türkiye'de yükseköğretim kurumları, iş sağlığı ve güvenliği alanında farklı düzeylerde eğitimler sunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans (2 yıllık) Programları, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı (4 yıllık - Fakülte-Yüksek Okul), İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans (Tezli-Tezsiz) Programları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora programları olarak kontenjanlara öğrenci almaktadır.

### 3. YÜKSEKÖĞRETİMDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM PROGRAMLARI

#### 3.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans Programları (İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikerliği)

Ülkemiz yükseköğretim kurumlarında en yaygın olarak ön lisans seviyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi verilmektedir. Bu programlar iş yerlerinde meydana gelebilecek kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi, risk değerlendirme süreçlerinin yürütülmesi ve çalışanların sağlığının korunması amacıyla gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmayı hedefleyen ön lisans programlarıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği 2 yıllık Ön Lisans Programlarından mezun olanlara Ön Lisans Diploması ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri" unvanı verilerek mevzuat uyarınca (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak İş Güvenliği Uzmanlığı (C Sınıfı) belgesini alabilme yolunu açan sınavlara katılma hakkı tanınmaktadır. Bu programlardan mezun olanlar iş sağlığı ve güvenliği alanında nitelikli ara eleman olarak istihdam edilebilmekle birlikte Acil Yardım ve Afet Yönetimi, İşletme, İşletme Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sağlık Yönetimi, Sosyal Hizmet bölümleri gibi 4 yıllık bölümlere dikey geçiş imkanı bulmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği 2 yıllık Ön Lisans programları Devlet ve Vakıf üniversitelerinin Açık öğretim Fakülteleri, Meslek Yüksekokulları, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulları, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulları, Güvenlik Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları bünyesinde bulunan programlarda eğitimler vermektedir. Vakıf Üniversitelerinin bazı programlarında tam burslu, %50 indirimli ve %25 indirimli eğitim olanağı sağlanmaktadır. YÖK Ön lisans Atlasında 2024 yılında örgün eğitimi veren toplam 82 üniversitede 148 adet (normal, ikinci, uzaktan ve açık öğretim, burslu, indirimli) İş Sağlığı ve Güvenliği Programı (2 Yıllık) bulunmaktadır. 2010 yıllı başlarında 15 meslek yüksekokulu programı varken, 2024 yılında sayı 151 farklı programa çıkmış, yerleşen öğrenci sayısı ise yaklaşık 11.000'e ulaşmıştır. Bu programlarda genel olarak temel meslek yüksekokulu dersleri yanında İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İSG Risk Analizi, Taşıma, İletim ve Depolama Sistemlerinde İş Güvenliği, Kimyasallar ve Tehlikeleri, İş Kazaları ve Raporlandırma, Üretim Yöntemlerinde



İş Güvenliği, İş Güvenliğinde Çevresel Faktörler, Acil Durum Yönetimi gibi teorik ve uygulamalı dersler verilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans programları ile mevzuat ve standartlara hâkimiyet, etik ve sosyal sorumluluk bilinci, sürekli gelişim anlayışı ve etkili iletişim becerisi kazandırarak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşması için gerekli liderlik vasıflarına sahip nitelikli profesyoneller yetiştirmek amaçlanmaktadır. YÖK Ön lisans Atlası 2024 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği Ön lisans Programı olan örnek meslek yüksekokul listeleri Tablo1. Ve Tablo 2. de sunulmuştur.

Tablo 1: Açıköğretim ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakülteleri

| Üniversite                   | Yüksekokul/Fakülte                | Kontenjan (Toplam/Yerleşen) |
|------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Anadolu Üniversitesi/Devlet  | Açık öğretim Fakültesi            | 1260/1225                   |
| Atatürk Üniversitesi/Devlet  | Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi | 3588/3588                   |
| İstanbul Üniversitesi/Devlet | Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi  | 1025/1025                   |

Tablo 2: Meslek, Teknik Bilimler, Sağlık Hizmetleri ve Güvenlik Meslek Yüksekokulları Örnekleri

| Üniversite                            | Yüksekokul                                                                             | Kontenjan (Toplam/Yerleşen) |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Adıyaman Üniversitesi                 | Gölbaşı Meslek Yüksekokulu                                                             | 30/40                       |
| Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi       | Meslek Yüksekokulu                                                                     | 50/54                       |
| Atatürk Üniversitesi                  | Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Narman Meslek Yüksekokulu, Oltu Meslek Yüksekokulu | 62/62<br>62/62<br>52/52     |
| Bingöl Üniversitesi                   | Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu                                                     | 64/64                       |
| Çukurova Üniversitesi                 | Karaisalı Meslek Yüksekokulu                                                           | 60/60                       |
| Dokuz Eylül Üniversitesi              | Bergama Meslek Yüksekokulu                                                             | 55/57                       |
| Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi | Tercan Meslek Yüksekokulu                                                              | 37/37                       |
| Fırat Üniversitesi                    | Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu                                                     | 71/71                       |
| Giresun Üniversitesi                  | Espiye Meslek Yüksekokulu                                                              | 54/57                       |
| Hitit Üniversitesi                    | Ömer D. Meslek Yüksekokulu                                                             | 42/42                       |
| İstanbul Üniversitesi                 | Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi                                                       | 72/72                       |
| Konya Teknik Üniversitesi             | Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu                                                     | 40/41                       |
| Sağlık Bilimleri Üniversitesi         | Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (İstanbul)                               | 64/64                       |
| İstanbul Gedik Üniversitesi (Vakıf)   | Gedik Meslek Yüksekokulu (Burslu)                                                      | 8/7                         |
| İstanbul Gedik Üniversitesi (Vakıf)   | Gedik Meslek Yüksekokulu (%50 İndirimli)                                               | 35/35                       |
| Yakın Doğu Üniversitesi (KKTC)        | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (Burslu)                                          | 5/5                         |
| Yakın Doğu Üniversitesi (KKTC)        | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (%50 İndirimli)                                   | 5/6                         |

### 3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği (Fakülte Lisans Programları)

Üniversitelerin lisans seviyesinde 'İş Sağlığı ve Güvenliği' eğitim bölümleri bulunmaktadır. Üniversitelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Programlarına yönelik öğrenci alımları son yıllarda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu programların temel amacı; İş Sağlığı ve Güvenliği bilim alanında ulusal ve uluslararası standartları ve bilimsel kuralları benimsemiş, üst düzey bilgi ve becerilerle donanmış uzmanlar, işletmelerde iş güvenliği sorumluluğunu üstlenebilecek yetenekte kalifiye iş gücü yetiştirmektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Bölüm mezunları, "İş Sağlığı ve Güvenliği Lisansiyeri" olarak mezun olmakta ve mevzuat uyarınca mezunlara, Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında İSG eğitimi almaksızın İş Güvenliği Uzmanlığı (C Sınıfı) belgesini alabilme yolunu açan sınavlara katılma hakkı tanınmaktadır. Bu bölümler devlet ve vakıf üniversitelerinin Açık öğretim Fakülteleri, Sağlık Bilimleri Fakülteleri, Uygulamalı Bilimler Fakülteleri bünyesinde bulunan programlarda eğitimler vermektedir. YÖK Lisans Atlası'nda 2024 yılında açık ve uzaktan eğitim veren 1 üniversitede, yüksekokul olarak eğitim veren 1 üniversitede, örgün eğitim veren 10 üniversitede (normal, burslu, indirimli) İş Sağlığı ve Güvenliği Programı (4 Yıllık) bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde öğrencilere 4 yıllık eğitimleri boyunca acil durum ve afet yönetimi, meslek hastalıkları, iş kazaları, çalışma ortamında psikolojik, biyolojik, kimyasal ve fiziksel risk etmenleri, risk yönetimi ve değerlendirmesi konularında bilgiler verilmektedir. Lisans bölümlerinde 8 yarıyılda seçmeli derslerin yanında mesleğe yönelik temel dersler olarak İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, Kaza Analizi, Makine ve Teçhizat, Tehlike Belirleme ve Risk Yönetimi, İş Hijyeni, Biyoistatistik, Yangın Tehlikesi ve Yangın Güvenliği, Maden ve Yer Altı Yapılarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Ergonomi, Güvenilirlik Mühendisliği, Havalandırma ve İklimlendirme, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Çevre Sağlığı Risk Değerlendirme Yöntemleri Meslek Hastalıkları, İSG Yönetim Sistemleri, Çalışma Ortamında Fiziksel Etkenler Elektrik Tehlikeleri ve İş Güvenliği, Çalışma Ortamında Kimyasal Etkenler, Tehlikeli Maddeler, Karayolu Taş. ve ADR Psikososyal Risk Etmenleri, Patlayıcı Ortamlar ve Tehlikeleri, Büyük Endüstriyel Kazaları Önleme, Kişisel Koruyucu Donanımlar, Lojistikte İş Güvenliği, Makine Emniyeti, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği dersleri bulunmaktadır. Temel derslerin yanı sıra zorunlu staj ile teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi sağlanmakta ve öğrencilerin sektör hakkında bilgi sahibi olması, sanayi ve hizmet tesisleri ile sürekli iletişim halinde olması sağlanmaktadır. YÖK Lisans Atlası 2024 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği (Fakülte) programları Tablo 3.te sunulmuştur.

Tablo 3: Lisans Düzeyinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Veren Üniversite ve Yüksekokullar

| Üniversite - 4 yıllık                                  | Fakülte/Yüksekokul                  | Kontenjan (Toplam/Yerleşen) |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| Bingöl Üniversitesi/Devlet                             | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 20/20                       |
| Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Devlet             | Çan Uygulamalı Bilimler Fakültesi   | 60/62                       |
| Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Devlet KKTC Uruklu | Çan Uygulamalı Bilimler Fakültesi   | 1/1                         |
| Gümüşhane Üniversitesi                                 | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 25/27                       |
| Muş Alparslan Üniversitesi                             | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 35/36                       |
| Sağlık Bilimleri Üniversitesi                          | Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi | 60/60                       |
| Siirt Üniversitesi                                     | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 25/26                       |
| Sinop Üniversitesi                                     | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 35/35                       |
| Uşak Üniversitesi                                      | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 30/31                       |
| İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi/Vakıf/Burslu         | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 4/5                         |
| İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi/ Vakıf/%50 İndirimli | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 25/23                       |
| Üsküdar Üniversitesi /Vakıf/Burslu                     | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 6/7                         |
| Üsküdar Üniversitesi /Vakıf/%50 İndirimli              | Sağlık Bilimleri Fakültesi          | 38/38                       |



|                                                   |                                           |                |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------|
| <i>İstanbul Üniversitesi</i>                      | <i>Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi</i>   | <i>154/151</i> |
| <i>Yozgat Bozok Üniversitesi -<br/>Yüksekokul</i> | <i>Akdağmadeni Sağlık<br/>Yüksekokulu</i> | <i>22/20</i>   |

### 3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programları

Üniversitelerin Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri, Sosyal Bilimler, Halk Sağlığı, Lisansüstü, Mühendislik ve Doğa Bilimleri enstitülerinde disiplinler arası İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı veya İş Güvenliği programlarında tezli/tezsiz ve tezsiz uzaktan eğitim veren yüksek lisans programları bulunmaktadır. Türkiye’de 40’tan fazla üniversitenin ilgili enstitülerinde yüksek lisans seviyesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir. Bu programlardan mezun olanlar “İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans” diploması aldıktan sonra İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında direkt olarak (Yetkili eğitim kurumlarında eğitim almaksızın) yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olması durumunda (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olabilmektedir. Aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans programından mezun olan öğrenciler, doktora programına devam edebilmektedir. A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgelerine sahip olan iş güvenliği uzmanları da, bu yüksek lisans programlarına kayıt yaptırarak İSG alanında bilgi ve tecrübelerini akademik anlamda geliştirebilmektedirler. İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programları ile; işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilecek her türlü etkenin ve uygulamanın tespiti ile gerekli korunma programının oluşturulması, çalışma ortamının yarattığı riskler belirlenerek ortamın geliştirilmesi çalışmalarının planlanması ve hayata geçirilmesi, üretimin kanunlar ve yönetmelikler ile belirlenen sağlık ve güvenlik kurallarına uygun koşullarda yapılması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin gerçekleştirilmesi gibi çalışmaların bilimsel yöntem ve analizlere dayanarak yüksek bir doğrulukla yapılması, sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Disiplinler arası bir konumda olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans” programlarına; mühendislik fakültesi (bütün bölümler), tıp fakültesi, fen edebiyat fakültesi (fizik, kimya ve biyoloji bölümleri), mimarlık fakültesi, teknoloji fakülteleri mezunları ile sosyal alanlardan (işletme ve iktisat bölümleri) mezun olmuş adaylar ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ön lisans eğitimi alıp ayrıca herhangi bir alanda dört yıllık lisans düzeyinde eğitimini tamamlamış olan adaylar başvurabilmektedir. Tezsiz yüksek lisans programları iki yarıyıl, tezli yüksek lisans programı ise 4 yarıyıl sürmektedir. Yüksek lisans programlarında “İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, Sağlık Gözetimi, Meslek Hastalıkları Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi, Fiziksel Risk Etmenleri ve Ergonomi, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, Makine-İmalat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, Elektrik İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku, İlk Yardım, Endüstriyel Hijyen ve İş Sağlığı, İş Psikolojisi ve İş etiği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, İş Kazaları ve Korunma Araştırma Yöntemleri, Biyoistatistik, Kimyasal Risk Etmenleri, Biyolojik Risk Etmenleri, Acil Durum Planları ve Yangın, Taşıma İşleri ve Kaldırma Araçlarında Güvenlik, Kapalı Alanlarda Çalışmalar, Sağlık, Güvenlik Eğitimi ve Etik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Endüstri ve Çevre Sağlığı, Tehlikeli Madde ve Atık Yönetimi, Isı ve Enerji Sistemlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığında Risk Grupları, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Konular” gibi derslerden sonra dönem projesi hazırlanarak tezsiz programlardan seminer dersi ve yüksek lisans tezi hazırlanarak tezli programlardan mezun olunabilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı olan örnek üniversite listeleri Tablo.4 te sunulmuştur.

Tablo 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı olan Üniversite Örnekleri

| Üniversite                           | Enstitü                     | Program                                                               |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | Fen Bilimleri Enstitüsü     | İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans (Tezli/Tezsiz)                  |
| Hacettepe Üniversitesi               | Halk Sağlığı Enstitüsü      | İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı                                |
| Acıbadem Üniversitesi                | Sağlık Bilimleri Enstitüsü  | İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı                 |
| Gedik Üniversitesi                   | Sosyal Bilimler Enstitüsü   | İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı                                |
| KTO Karatay Üniversitesi             | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü | Disiplinlerarası İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans Programı |

### 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programları

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te (A) Sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olma seçeneklerinden birisi de; mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan, *iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlar*, şeklinde belirtilmiştir. Bu doğrultuda ülkemizde 20’den fazla üniversitenin Fen Bilimleri, Lisansüstü Eğitim, Sağlık Bilimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği, İş Sağlığı, Disiplinlerarası İş Sağlığı ve Güvenliği ve Halk Sağlığı Enstitülerinde ana bilim dallarında programlara öğrenci kabul etmektedir. Programlar mühendislik, sağlık bilimleri, hukuk, sosyal bilimler ve yönetim alanlarını bütünleştirerek disiplinler arası hem teorik hem de uygulamalı açıdan eğitim altyapısı sunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programları ile iş sağlığı ve güvenliği konularında temel kavramlar ve uygulamalar bakımından uluslararası alandaki örnekleri de kapsayan bilgi ve beceri ile donatılmış mezunlar yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Mezunlar iş sağlığı ve güvenliği bilim doktoru unvanı almakta, üniversitelerde akademisyen olarak görev alabilecekleri gibi, iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli, danışman, yönetici ve politika geliştirici rollerinde de görev alarak çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumayı esas alan, bilimsel bakış açısı ile yorum yapabilme, yeni sentezlere ulaşabilme, bağımsız olarak akademik çalışma yapabilme, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim verebilme, ulusal ve uluslararası kuruluşlarda sorumluluk alabilme gibi bilgi, beceri ve yetkinlikler de kazanmaktadır. Doktora programlarında; Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Etik, Yangın Güvenliği İş Güvenliği Mevzuatı gibi dersler verildikten sonra toplam 8 yarıyılda Güvenlik Mühendisliği Metotları, ATEX (Patlayıcı Ortamlar) ve Önlemler, Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi, İş Hukuku Temelinde İş Güvenliği Hukuku, Yangın Önleme Sistemleri ve Teknolojiler, Proses Güvenliği ve Modelleme, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi, Uygulamalı Ergonomi, Yüksekte Çalışma ve Yapı İşlerinde sistematik ve Teknolojik İş Güvenliği, Fonksiyonel Güvenlik Kapsamında Makine Emniyeti, Biyolojik Riskler İle Çalışmada Önleme Metot ve Teknikleri, İş Güvenliğinde Yapay Zekâ Uygulamaları, Kantitatif Risk Analizi Yöntemleri, Kalitatif Risk Analizi Yöntemleri, İş Kazaları, Korunma Teknikleri ve Kaza Analizi, Sağlık Gözetimi ve Meslek Hastalıkları, Kaza Sigortaları Kapsamında İş Kazası Sigortası dersleri verilmekte, zorunlu ve seçmeli derslerden sonra üçüncü ve dördüncü yıllarda doktora tez çalışması yapılmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı olan örnek üniversite listeleri Tablo.5 te sunulmuştur.

Tablo 5: İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora Programı olan Üniversite Örnekleri

| Üniversite                    | Enstitü                             | Program                                |
|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| Sağlık Bilimleri Üniversitesi | Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü | İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı |
| Hacettepe Üniversitesi        | Halk Sağlığı Enstitüsü              | İş Sağlığı Doktora                     |
| Tarsus Üniversitesi           | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü         | İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora        |
| Marmara Üniversitesi          | Fen Bilimleri Enstitüsü             | İş Güvenliği Doktora                   |
| Üsküdar Üniversitesi          | Sağlık Bilimleri Enstitüsü          | İş Sağlığı ve Güvenliği Doktora        |

## 4. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği insanların çalışma ortamında karşı karşıya kalacağı her türlü fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenlerini ortadan kaldırmanın yanı sıra, çalışanların psikolojisinde önemli yere sahip psikososyal risk etmenlerini de konu edinen, bir başka deyişle, insanda tam bir iyilik halinin oluşmasını amaçlayan bir bilim olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı yönetmelikler yayımlanmıştır. Mevzuat alanında yaşanan bu gelişmeler farklı sektörlerde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında uzmanlığa sahip insanlara olan ihtiyacın giderek artmasına yol açmıştır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi üniversitelerde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde ve ayrıca Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, ülkemizde hızla gelişen bir akademik alan haline gelmiştir. Yüksek öğretim kurumları bünyesinde eğitim veren ön lisans, lisans ve lisansüstü İş Sağlığı ve Güvenliği programları ile; İş Sağlığı ve Güvenliği alanında nitelikli uzman sayısının artırılması ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çalışmalar yapan, ülkenin ve toplumun gereksinimlerine duyarlı ve vizyon sahibi akademisyenlerin ülkemize kazandırılması hedeflenmektedir. Kanun gereği iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğundan dolayı, sektörde iş güvenliği uzmanına yönelik talebin artması ile birlikte, üniversitelerde açılan ilgili bölüm sayısı ve iş güvenliği uzmanı



sayısı artmıştır. YÖK verileri incelendiğinde ülkemizde yükseköğretim düzeyinde en çok ön lisans seviyesinde eğitim verildiği, ön lisans seviyesinden sonra enstitülerin tezsiz yüksek lisans bölümlerinde eğitim verildiği görülmektedir. Bu iki alanda çok sayıda program açılmasının nedeninin; açıktan ve uzaktan eğitim meslek yüksekokullarının tercih edilmesi ve mezun olunduktan İş Güvenliği Uzmanı belgesi alabilme sınavına girme hakkının kazanılması olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda iş güvenliği uzmanı sayısı nicel olarak artmış, fakat nitelik olarak artmamıştır. Bu artışın sağlanabilmesi için; bahsi geçen programlarda, iş güvenliği uzmanı olarak görev alınacak sektöre yönelik iş güvenliği eğitimlerinin verildiği bir eğitim planının uygulanmasının gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunları, çalışan sağlığı ve güvenliğinin söz konusu olduğu tüm işletmelerde, fabrikalarda, diğer üretim alanlarında, kamu kurum ve kuruluşlarında, belediyelerde, bankalarda, otellerde ve diğer turizm işletmelerinde görev yapabilme imkânına sahip olmaktadır. Üniversite ön lisans, lisans bölümlerinin ve yüksek lisans ve doktora programlarına ait ders planlarının, sektörel ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte hazırlanması, zorunlu uygulamalı derslerin ve stajların artırılması, sadece teorik değil, saha deneyimi kazandıran program yapılarının kurulması önem arz etmektedir. Özellikle lisans ve yüksek lisans seviyesinde mühendislik tabanlı, sektör odaklı, yenilikçi müfredatlar hazırlanmalıdır. Eğitim verilen alanlarda dijitalleşme, yapay zekâ, ergonomi, çevresel sürdürülebilirlik gibi güncel konulara yer verilmelidir. Politika geliştirme, akademik üretkenlik ve uluslararası hedeflere yönelik stratejiler benimsenmelidir. Lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alan bireylerin sadece sınavlara değil, gerçek çalışma ortamlarında karşılaşacakları tehlike ve risklerin yönetimine yönelik yetkinlik kazanmaları da sağlanmalıdır.

#### KAYNAKÇA

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmî Gazete: 30 Haziran 2012, Sayı: 28339.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Resmî Gazete:29 Aralık 2012, Sayı:28512
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" Resmî Gazete: 15 Mayıs 2013, Sayı 28648.
- İş Kanunu, Resmî Gazete, 10 Haziran 2003, Sayı:25134.
- Sivrikaya, Osman. "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum" Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science sy. 10.5961/jhes.2016.152
- Türkiye'de Mühendislik Fakültelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Doğan, Battal., Yalçınkaya, Cemre., Balcı, Mehmet Gökberk. Kırıkkale Üniversitesi, Makine Mühendisliği Bölümü Mühendis ve Makina cilt 58, sayı 685, s. 1-15, 2017
- Yükseköğretim Program Atlası (<https://yokatlas.yok.gov.tr> <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans>, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans> )





# İŞYERLERİNDE GÜRÜLTÜ RİSKİNİN SİSTEMATİK YÖNETİMİ: MARUZİYETİN DEĞERLENDİRİLMESİ, SAĞLIK GÖZETİMİ VE ÖNLEME YAKLAŞIMLARI

Tuğçe KARAKAYA\*

## ÖZET

Gürültü, çalışanların işitme sağlığını ve genel iyi olma hâlini olumsuz etkileyen başlıca fiziksel risk etmenlerinden biridir. Gürültü riskinin etkin biçimde yönetilmesi, yalnızca maruziyet ölçümleriyle değil; risk analizinden başlayarak ölçümün planlanması, sonuçların değerlendirilmesi, sağlık gözetimi, mühendislik ve idari önlemler ile işitme koruma programlarının bütüncül bir yaklaşımla yürütülmesini gerektirir. Bu çalışma, mevzuat ve uluslararası standartlar çerçevesinde gürültü maruziyetinin değerlendirilmesi sürecini sistematik olarak ele almakta; maruziyetin önlenmesi ve azaltılmasına yönelik uygulamalarda izlenmesi gereken aşamaları ortaya koymaktadır. Çalışmanın amacı, işyerlerinde gürültü riskinin yönetiminde bütüncül ve sürdürülebilir bir yaklaşımın nasıl oluşturulabileceğini ortaya koymak ve etkin uygulama örneklerine rehberlik etmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Gürültü maruziyeti, risk yönetimi, sağlık gözetimi, işitme koruma programı, iş sağlığı ve güvenliği

## ABSTRACT

Noise is one of the main physical risk factors affecting workers' hearing health and overall well-being. Effective management of noise risk requires not only exposure measurements, but also a systematic approach that integrates risk assessment, measurement planning, result evaluation, health surveillance, engineering and administrative controls, and hearing conservation programs. This study examines the process of assessing and managing noise exposure within the framework of relevant legislation and international standards, highlighting the sequential steps required for prevention and reduction of exposure. The aim of the study is to define how a holistic and sustainable approach can be established in managing occupational noise risks and to provide guidance for effective workplace implementation.

**Keywords:** Noise exposure, risk management, health surveillance, hearing conservation, occupational health and safety



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

## GİRİŞ

Gürültü, çalışma yaşamında en yaygın fiziksel risk etmenlerinden biri olup hem geçici hem de kalıcı işitme kayıplarına yol açabilen ciddi bir mesleki tehlike olarak kabul edilmektedir (NIOSH, 1998). Uzun süreli yüksek düzeyde gürültüye maruz kalma yalnızca işitme organını değil, aynı zamanda çalışanların fizyolojik, psikolojik ve sosyal iyilik hâlini de olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle gürültü, ulusal ve uluslararası iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde öncelikli bir koruma alanı olarak ele alınmaktadır.

Avrupa Birliği'nin 2003/10/EC sayılı Direktifi ile Türkiye'de yürürlükte olan *Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik* (Bundan sonra Yönetmelik olarak anılacaktır) esasen aynı çerçevede olup, gürültüye maruziyetin değerlendirilmesi ve kontrolü için açık hükümler içermektedir. Bununla birlikte, mevzuatın ve teknik standartların (örneğin TS EN ISO 9612 ve TS 2607 ISO 1999) varlığı tek başına yeterli değildir; ölçüm ve değerlendirme süreçlerinin doğru planlanması, elde edilen sonuçların yorumlanması ve uygun önlemlerin uygulanması büyük ölçüde işyeri uygulamalarının kalitesine bağlıdır.

Uygulamada, iş analizi yapılmadan belirlenen ölçüm stratejileri, ölçüm sonuçlarının yalnızca sınır değerlerle karşılaştırılması ve sağlık gözetimi süreçlerinin yetersiz yürütülmesi gibi hatalar, gürültüye bağlı işitme kayıplarının önlenmesini güçleştirmektedir. Gürültü riskinin yönetimi, yalnızca teknik bir ölçüm faaliyeti olarak değil; planlama, yorumlama, önleme ve sürekli iyileştirme döngüsünü kapsayan bütüncül bir süreç olarak ele alınmalıdır.

Bu bağlamda, maruziyetin önlenmesi ve azaltılması amacıyla kontrol hiyerarşisinin uygulanması, riskin öncelikle kaynağında ortadan kaldırılması, uygun mühendislik ve idari önlemlerin planlanması, çalışanların eğitimi ve kişisel koruyucu donanımların etkin kullanımının sağlanması temel ilkeler olarak öne çıkmaktadır. Buna ek olarak, işyeri hekimi tarafından yürütülen sağlık gözetimi ve işitme koruma programlarının etkinliği, gürültü riskinin sürdürülebilir biçimde yönetilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

Dolayısıyla bu makalede, gürültü maruziyetinin yönetimine ilişkin mevzuat hükümleri, uluslararası standartlar ve güncel uygulamalar karşılaştırmalı olarak incelenmekte; ölçüm stratejilerinde yapılan tipik hatalar, ölçüm sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin eksiklikler, sağlık gözetimi uygulamalarındaki yetersizlikler ve maruziyetin önlenmesi ile azaltılmasına yönelik yaklaşımlar bütüncül bir çerçevede ele alınmaktadır. Amaç, mevcut düzenlemelerin uygulamadaki etkisini ortaya koyarak işyerlerinde daha güvenilir, temsil edici ve önleyici bir gürültü yönetim sistemi oluşturulmasına katkı sağlamaktır.

## 1. MARUZİYET EYLEM DEĞERLERİ VE MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

Literatürde ve uluslararası standartlarda gürültü, insan üzerinde olumsuz etki yapan her türlü ses olarak; maruziyet ise çalışanın belirli bir süre boyunca ses basıncına maruz kalma düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

İnsan kulağının 20 Hz ile 20000 Hz arasındaki seslere duyarlı olması nedeniyle ölçülen ses basınç değerlerine frekans ağırlıklandırma işlemi uygulanır. Bunlar A ve C ağırlıklandırmaları şeklindedir. Düşük ses basınç seviyeleri için yapılan A ağırlıklandırması dB(A) şeklinde ifade edilirken yüksek ses basınçları için yapılan C ağırlıklandırması dB(C) şeklinde ifade edilir. Yönetmelikte gürültüye ilişkin TS 2607 ISO 1999 standardına atıf yapılarak ağırlıklandırılmış ses basınç seviyeleri ile ilgili teknik tanımlar yapılmıştır. Ayrıca Yönetmelik ve Amerikan Endüstriyel Hijyen Uzmanları Konferansı (ACGIH, 2019), kişisel maruziyetin genellikle sekiz saatlik eşdeğer sürekli ses seviyesi ( $L_{EX,8h}$ ) üzerinden değerlendirildiğini belirtmektedir. Buna göre:

- En yüksek ses basıncı ( $P_{tepe}$ ): C-frekans ağırlıklı anlık gürültü basıncının tepe değeridir.
- Günlük gürültü maruziyet düzeyi ( $L_{EX,8saat}$ ): En yüksek ses basıncının ve anlık darbeleri gürültünün de dahil olduğu **A-ağırlıklı** bütün gürültü maruziyet düzeylerinin, **sekiz saatlik bir iş günü için zaman ağırlıklı ortalamasını** ifade eder.
- Haftalık gürültü maruziyet düzeyi ( $L_{EX,8saat}$ ): A-ağırlıklı günlük gürültü maruziyet düzeylerinin, sekiz saatlik beş iş gününden oluşan bir hafta için zaman ağırlıklı ortalamasını ifade eder.



- Yönetmelik, AB Direktifi 2003/10/EC ile paralel şekilde gürültü için **alt eylem değeri** 80 dB(A)  $L_{EX,8h}$ , **üst eylem değeri** 85 dB(A)  $L_{EX,8h}$  ve **maruziyet sınır değeri** 87 dB(A)  $L_{EX,8h}$  olarak düzenlemiştir. Ayrıca Yönetmelikte, maruziyetin hiçbir durumda 140 dB(C) re. 20  $\mu$ Pa tepe değerini (200 Pa) aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu yaklaşım, Avrupa Birliği'nin işitme kaybına karşı önleyici bakış açısını yansıtır. ABD'de ise OSHA, gürültü için yasal sınır (PEL) değerini 90 dB(A) (8 saat TWA) olarak belirlemiştir. Bu sınır hâlen yürürlüktedir ancak kaynağı 1983 tarihli 'Hearing Conservation Amendment' düzenlemesidir. Dolayısıyla oldukça eski olup, günümüz bilimsel önerileriyle kıyaslandığında koruyuculuk düzeyi daha düşük kabul edilmektedir. Buna karşılık NIOSH ve ACGIH daha koruyucu bir yaklaşım benimsemiş, sınırı 85 dB(A) (8 saat TWA) olarak önermiştir. Dolayısıyla, Yönetmelik ve AB Direktifi daha düşük eylem değerleri üzerinden önleyici yaklaşımı benimserken, ABD'de OSHA'nın yasal sınırı nispeten yüksek kalmakta, **NIOSH** ve **ACGIH** ise koruyucu bilimsel öneriler sunmaktadır (OSHA, 1983; NIOSH, 1998; ACGIH, 2019).

**Maruziyet sınır değeri** (87 dB(A)  $L_{EX,8h}$ ) değerlendirilirken, işçinin kullandığı kişisel kulak koruyucuların sağladığı azaltım etkisi hesaba katılır. Bu yaklaşım, işitme koruyucularının pratikteki rolünü ön plana çıkarırken, doğru seçilmeyen veya uygunsuz kullanılan koruyucuların, iş hijyeni ölçüm sonuçlarının kulaklıkların SNR değerine dayanarak yorumlanmasındaki güvenilirliği azaltabileceği riskini de barındırır. Dolayısıyla bu hüküm, işverenlere yalnızca kulak koruyucuların varlığına güvenmemeleri, aynı zamanda kullanımın etkinliğini düzenli kontrol etmeleri gerektiğini de hatırlatmaktadır.

**Maruziyet eylem değerleri** ise kulak koruyucuların etkisi göz ardı edilerek değerlendirilir. Bu önemli fark, işverenin kulak koruyucularına başvurmadan önce mühendislik ve idari önlemleri uygulamasını teşvik eden "önce kaynağında kontrol" ilkesine hizmet etmektedir. Ayrıca, günlük gürültü maruziyetinin iş günleri arasında belirgin farklılıklar gösterdiği durumlarda haftalık maruziyet düzeyinin esas alınabileceği belirtilmiştir. Bu hüküm, özellikle vardiyalı veya değişken iş yükü olan sektörlerde (örneğin inşaat, metal sanayi) daha gerçekçi bir değerlendirme yapılmasına imkân tanımaktadır. Ancak yönetmelik, haftalık ortalamanın da hiçbir koşulda 87 dB(A) sınırını aşamayacağını açıkça vurgulamaktadır. Bu, çalışan sağlığını korumaya yönelik kritik bir güvence mekanizmasıdır.

Bu maddeler, uluslararası standartlarla uyumlu olmakla birlikte, işitme koruyucuların rolünün sınır değerlerde dikkate alınması ancak eylem değerlerinde dikkate alınmaması, Avrupa Birliği'nin önleyici yaklaşımı ile tutarlı bir çerçeveye sunmaktadır.

## 2.RİSKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gürültüden kaynaklanabilecek riskler değerlendirilirken gürültüye maruziyetin türü, düzeyi ve süresi, anlık darbeli gürültü dahil olmak üzere değerlendirilmelidir. Ayrıca, maruziyet sınır değerleri ile eylem değerleri dikkate alınmalı; özellikle özel politika gerektiren gruplar ve kadın çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliği üzerindeki etkiler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu aşamada, işyeri hekimlerinin risk analizinin hazırlanmasında aktif rol almaları önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra, kaza riskini azaltmak amacıyla kullanılan uyarı sinyalleri ve çalışanların algılaması gereken diğer seslerin gürültü ile etkileşiminin yaratabileceği dolaylı etkiler göz ardı edilmemelidir. İş ekipmanlarının gürültü emisyonu hakkında imalatçılardan sağlanan bilgiler incelenmeli, gürültü emisyonunu azaltan alternatif iş ekipmanlarının bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Gürültü maruziyetinin işverenin sorumluluğunda olan normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediği belirlenmeli, sağlık gözetimi yoluyla elde edilen güncel veriler değerlendirmeye dâhil edilmelidir. İlave, yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının mevcut olup olmadığına özel önem verilmelidir.

Gürültü risklerinin değerlendirilmesinde yalnızca ses düzeyleri değil, aynı zamanda işle ilgili ototoksik maddeler ile gürültü arasındaki etkileşimler de dikkate alınmalıdır. Bu aşamada iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi birlikte çalışarak işyeri prosesini, açığa çıkan kimyasalları ve bunların güvenlik bilgi formlarını titizlikle incelemelidir. Çeşitli kimyasal maddeler, tek başına işitme sistemine zarar verebilmekte veya gürültünün yol açtığı işitme kaybını artırıcı etki gösterebilmektedir. Örneğin, boya, vernik, plastik ve kauçuk sektörlerinde yaygın olarak kullanılan stiren, toluen, ksilen ve etilbenzen gibi organik solventler işitme kaybı riskini yükselten ototoksik maddeler arasındadır (Campo&Morata, 2003).

Metal sanayi ve dökümhanelerde maruziyeti görülen kurşun, cıva, arsenik ve mangan gibi ağır metaller de gürültü ile birleştiğinde sinir sistemi ve işitme üzerinde sinerjik etki yaratabilmektedir (Johnson & Morata, 2009). Ayrıca karbon monoksit, özellikle motor egzoz gazlarına maruz kalınan kapalı işyerlerinde önemli bir risk faktörüdür (Morata & Davis, 2009). Temizlik ve kuru temizleme sektöründe kullanılan trikloroetilen ve perkloroetilen, kimya ve yüzey işlem endüstrilerinde karşılaşılan hidrojen siyanür ve nitroz gazlar da ototoksik etkiye sahiptir. Bu nedenle risk değerlendirmesi yapılırken gürültüye ek olarak bu tür kimyasal maruziyetler de dikkate alınmalı ve maruziyetlerin birleşik etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

Gürültü risklerinin değerlendirilmesi ayrıca, çalışanların şikayetlerine ve odyometrik testlere de dayandırılmalıdır. Suter (2002), işyeri odyometri programlarının risk değerlendirmesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamaktadır.

## 3.MARUZİYETİN BELİRLENMESİ

İşyerinde gürültü maruziyetinin ölçülmesinde ses seviyesi ölçerler ve kişisel dozimetrelerin kullanılması öngörülmektedir. Yönetmelik; maruziyetin belirlenmesi kapsamında işverenin çalışanların maruz kaldığı gürültü düzeyini, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alarak risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gereken durumlarda gürültü ölçümlerini yaptırmasını ve çalışanın kişisel maruziyetini belirlenmesini hüküm altına almıştır. TS EN ISO 9612 metodu (Akustik Çalışma Ortamında Maruz Kalınan Gürültünün Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi için Prensipler), maruziyet ölçümü için üç strateji (görev tabanlı, iş tabanlı ve tam gün) sunmaktadır. Standardın yeni revizyonu 2025 yılında yayımlanmış olup (ISO 9612:2025), ölçümlerde daha yüksek temsil edicilik sağlamayı amaçlamaktadır.

Bununla birlikte, **İSGÜM (2024)** tarafından yapılan düzenleme ile, iş hijyeni ölçümlerinden önce laboratuvarların "**İş Hijyeni Ön İnceleme Formu**" doldurması zorunlu hale getirilmiştir. Bu form, ölçümün yapılacağı işyerine ilişkin kapsamlı bir ön değerlendirme sağlayarak ölçüm stratejilerinin daha doğru belirlenmesine katkıda bulunmaktadır. Formda iş yeri temel karakterizasyonu (NACE kodu, tehlike sınıfı, çalışan ve vardiya sayısı, faaliyet konusu gibi bilgilerin kaydedilmesi, proses bilgisi, ortam sıcaklığı, basınç, nem, kapalı/açık alan özellikleri, havalandırma koşulları vd.), maruz kalım tahmini (doğrudan okuma cihazları da dahil olmak üzere önceki ölçüm sonuçları, veri tabanları, literatür, nicel bilgilere dayanan hesaplamalar, maruziyet modellemesi, benzer maruziyet gruplarının oluşturulması vd.), gerekli görülen ölçüm bilgileri (kimyasal ve fiziksel parametreler), sağlık muayene sonuçları gibi bölümler yer almaktadır.

Bu yeni uygulama, ölçüm sürecinin yalnızca cihazla ölçüm yapma aşamasıyla sınırlı kalmamasını; işyerinin kapsamlı şekilde analiz edilmesini ve ölçümlerin bilimsel geçerliliğinin artırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, uluslararası standartlarda vurgulanan "**ön değerlendirme**" ve "**ölçüm planlaması**" ilkeleriyle uyumludur (ISO 1990; NIOSH, 1998).

Aşağıda Tablo 2'de, ölçüm planlamasının hatalı yapıldığı bir örneğe yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, A, B ve C çalışanlarının toplam görev süresinin tüm vardiyayı kapsayacak şekilde 8 saat olduğu belirtilmiştir. Çalışanlar için görev tabanlı ölçüm yöntemi seçilmiştir ancak işyerinde çoklu görevi olan B ve C çalışanlarının işyerinde fiili olarak gerçekleştirdikleri ve gürültü seviyeleri farklı olan alt görevleri tanımlanmadan yalnızca bir kez toplam 15 dakikalık üç ölçüm gerçekleştirilmiştir. Gezici A çalışanı için iş analizi yapılarak en uygun ölçüm yöntemi seçilmemiştir. İşyerinde gürültü maruziyeti açısından önemli olaylar belirlenmemiş ve katkıları dahil edilmemiştir. Dolayısıyla Tablo 1'de sunulan ölçüm planlaması ve yöntemi, metodolojik açıdan ISO 9612 standardının gerekleriyle uyumsuzdur. Bu şekilde gerçekleştirilen ölçümler maruziyetin gerçekten düşük ya da yüksek görünmesine neden olabilir.

Tablo 1: Görev Tabanlı Ölçüm Stratejisine Göre Hatalı Yapılan Gürültü Ölçüm Sonuçları



| Ölçüm Yapılan Bölüm | Ölçüm Yapılan Çalışanın Adı-Soyadı / Unvanı | Görev/Alt Görev      | Görev Süresi (saat) | Ölçüm Tarihi | Ölçüm Süresi (dk) | Gürültü Seviyesi dB (A)       | Görevin Kişisel Maruziyete Katkısı (L <sub>EX,8h</sub> ) dB(A) | Kişisel Maruziyet Sonucu (L <sub>EX,8h</sub> ) dB(A) |
|---------------------|---------------------------------------------|----------------------|---------------------|--------------|-------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Fabrika Geneli      | A kişisi                                    | 1 Forklift Operatörü | 8                   | .././..      | 15                | 1. 90,8<br>2. 91,4<br>3. 91,1 | 91,1                                                           | 91,1                                                 |
| İmalat Bölümü       | B kişisi                                    | 1 Montaj İşlemi      | 8                   |              | 15                | 1. 82,3<br>2. 81,7<br>3. 81,4 | 81,8                                                           | 81,8                                                 |
| Boyahane Bölümü     | C kişisi                                    | 1 Boya İşlemi        | 8                   |              | 15                | 1. 90,8<br>2. 91,2<br>3. 89,8 | 90,6                                                           | 90,6                                                 |

#### 4.ÖLÇÜM SONUÇLARININ YORUMLANMASI

İş hijyeni ölçüm sonuçlarının yalnızca raporlanması yeterli değildir; bu verilerin işyerindeki sağlık ve güvenlik kararlarına temel olacak şekilde değerlendirilmesi gerekir. İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği üzere, iş hijyeni ölçüm sonuçlarının değerlendirilmesi iş sağlığı ve güvenliği kurulunca, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından yapılmalıdır. Gürültü ölçüm sonuçlarının da bu kapsamda ele alınması zorunludur. Ölçümlerin değerlendirilmesi yalnızca sayısal değerlerin maruziyet eylem veya sınır değerleriyle kıyaslanmasıyla sınırlı değildir; aynı zamanda risklerin kaynağında kontrolü, iş organizasyonu önlemleri, eğitimlerin planlanması, kişisel kulak koruyucu ihtiyacı ve sağlık gözetimi uygulamaları da bu değerlendirme sürecinin ayrılmaz parçalarıdır. Bu yaklaşım, ölçüm sonuçlarının sahada uygulanabilir ve sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dönüşmesini sağlamaktadır.

İSGÜM tarafından yayınlanan 28.08.2024 tarihli “**Karar Kuralı**” ile ilgili duyurusunda iş hijyeni laboratuvarlarının karar kuralını uygulamaması gerektiği, uygunluk veya uygunsuzluk beyanı veremeyecekleri, ancak ölçüm sonuçlarının ölçüm belirsizliği değeri ile birlikte verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte “*Ölçüm sonuçları değerlendirilmesinde alınacak önlemler ve yapılacak iyileştirmeler için ölçüm belirsizliğinin dikkate alınarak karar verilmesi esas olmakla birlikte mevzuatta zorunlu tutulan yasal sınır değerler ile karşılaştırma ölçüm sonuçları üzerinden belirsizlik eklenmeden/çıkarılmadan yapılmalıdır.*” hususu belirtilmiştir. Burada karar kuralının uygulanması ve değerlendirilmesi ile ilgili sorumluluk, işveren ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurulunun mevcudiyeti durumunda kurula, kurulun olmadığı durumda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine aittir. Karar kuralının uygulanması, ölçüm sonuçları sınır değerlere yakın olduğu zaman önem arz edecektir.

#### 5.SAĞLIK GÖZETİMİ VE İŞİTME KORUMA PROGRAMI

Gürültüye maruz kalan çalışanların sağlık gözetimi, işitme kayıplarının erken tanınması ve kalıcı hale gelmeden önleyici müdahalenin yapılabilmesi açısından iş sağlığı yönetiminin temel bileşenlerinden biridir. Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca, günlük gürültü maruziyet düzeyi 85 dB(A)'yı aşan çalışanlara işitme testlerinin (odyometrik testlerin) yaptırılması zorunludur. Bu testlerin kapsamı, sıklığı ve değerlendirme biçimi işyeri hekiminin sorumluluğundadır.

**Odyometrik Testler ve Değerlendirme:** Odyometrik testler, çalışanların işitme eşiklerini belirleyerek işitme duyusundaki değişimleri izlemeyi amaçlar. Testler, işe girişte bir referans (bazal) test olarak yapılmalı, ardından periyodik olarak tekrarlanmalıdır. Test sonuçları gürültü ölçüm verileriyle birlikte değerlendirilerek çalışanın maruziyet öyküsüyle ilişkilendirilmelidir. Özellikle yüksek frekanslarda (3-6 kHz aralığında) başlayan eşik yükselmeleri, erken işitme kaybı belirtileri olarak kabul edilmelidir (Suter, 2002; NIOSH, 1998).

**İşyeri Hekiminin Rolü:** İşyeri hekimi, gürültü ölçüm raporlarını sağlık gözetimi sürecine entegre etmekle yükümlüdür. Hekim, maruziyet verilerine dayanarak hangi çalışanların risk grubunda olduğunu belirlemeli, test sonuçlarını karşılaştırmalı olarak analiz etmeli ve işitme kaybı eğilimi gösteren çalışanlar için erken uyarı sistemleri geliştirmelidir. Bu değerlendirmeler, yalnızca bireysel değil, grup düzeyinde de yapılmalı; belirli bölümlerde veya vardiyalarda sistematik risk artışı saptandığında mühendislik ve idari önlemler yeniden gözden geçirilmelidir.

**Eğitim, Bilgilendirme ve Davranışsal Önleme:** Etkili bir işitme koruma programı, yalnızca test sonuçlarının kaydedilmesine değil, çalışanların bilinç düzeyinin artırılmasına da dayanır. Çalışanlara gürültünün sağlık üzerindeki etkileri, işitme koruyucularının seçimi ve doğru kullanımı, test sonuçlarının önemi ve işitme kaybının geri dönüşsüz niteliği hakkında düzenli olarak eğitim verilmelidir. Bu tür davranışsal yaklaşımlar, işitme koruma programlarının sürdürülebilirliğinde kritik rol oynamaktadır (**Morata & Themann, 2013**). Eğitim ve farkındalık çalışmaları, hem bireysel sorumluluğu pekiştirir hem de işyerinde koruyucu davranış kültürünün gelişmesine katkı sağlar.

**Veri İzleme ve Sürekli İyileştirme:** Odyometrik verilerin düzenli analizi, işletme düzeyinde işitme kaybı eğilimlerini ortaya koyar. Bu eğilimler, maruziyet düzeyleriyle karşılaştırılarak gürültü kontrol önlemlerinin etkinliği hakkında geri bildirim sağlar. Böylece sağlık gözetimi, yalnızca bireysel koruma değil, aynı zamanda risk yönetiminin etkinliğini ölçen bir performans göstergesi haline gelir.

#### 6.MARUZİYETİN ÖNLENMESİ VE AZALTILMASI

Yönetmelik, gürültüyle mücadelede öncelikli olarak kontrol hiyerarşisinin uygulanmasını öngörmektedir. Kontrol hiyerarşisi, risklerle mücadelede en etkili yöntemlerin önce uygulanmasını, daha az etkili yöntemlere yalnızca gerekli durumlarda başvurulmasını ifade eder. Bu yaklaşımda sırasıyla kaynağında kontrol, yayılma yolunda kontrol, idari kontroller ve en son kişisel koruyucu donanım yer almaktadır (NIOSH, 1998).

Yönetmeliğin ilgili maddesi, Kanunun 5. maddesinde belirtilen risklerden korunma ilkelerini detaylandırarak işverenin yükümlülüklerini açıkça ortaya koymaktadır:

**a) Gürültüye maruziyetin daha az olduğu başka çalışma yöntemlerinin seçilmesi:** Bu ilke, risklerin tamamen ortadan kaldırılmasının ilk hedef olduğunu gösterir. Örneğin, manuel yerine sessiz teknolojilerin veya alternatif üretim yöntemlerinin tercih edilmesi.

**b) Daha düşük düzeyde gürültü yayan uygun iş ekipmanının seçilmesi:** Makine seçiminde yalnızca verimlilik değil, gürültü düzeyi de kritik bir kriterdir. Avrupa ve ABD’de gürültü etiketlemesi, işverenlerin seçim sürecinde bilinçli karar vermesine yardımcı olmaktadır (EU-OSHA, 2010).

**c) İşyerinin ve çalışılan alanların uygun şekilde tasarlanması ve düzenlenmesi:** Gürültü kaynaklarının çalışanlardan uzaklaştırılması, ses yalıtımlı odaların kullanılması veya sessiz alanlar oluşturulması buna örnektir.

**ç) Çalışanlara bilgi ve eğitim verilmesi:** Gürültü düzeyinin azaltılmasında, iş ekipmanının doğru kullanımı ve bakımına ilişkin eğitimler önem taşır. İşveren, çalışanları maruz kalabilecekleri riskler hakkında bilgilendirmeli ve ekipman kullanımına yönelik periyodik eğitimler sağlamalıdır. Bu yükümlülük, Yönetmelik kapsamında açıkça tanımlanmıştır.

**d) Gürültünün teknik yollarla azaltılması:** Hava yoluyla yayılan gürültü perdeleme, kapatma veya gürültü emici paneller ile kontrol altına alınabilir. Yapı elemanları yoluyla iletilen gürültü ise duvar, tavan veya zemin yalıtımı ile azaltılabilir.

**e) Bakım programlarının uygulanması:** Gürültü çoğu zaman aşınmış, gevşemiş veya bakımsız ekipmanlardan kaynaklanır. Düzenli bakım, hem güvenlik hem de gürültü kontrolü açısından hayati önem taşır.

**f) İş organizasyonu yoluyla gürültünün azaltılması:** Maruziyet süresi ve düzeyinin sınırlandırılması ile çalışanların gürültüye maruz kaldığı süreler azaltılır. Dinlenme araları ile kulakların toparlanmasına fırsat tanınır. Bu düzenlemeler, işverenlerin yalnızca kişisel kulak koruyuculara güvenmemesi gerektiğini, risklerin kaynağında ve yayılım yolunda kontrol edilmesinin öncelikli olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

**g) Kişisel Korunma:** Mühendislik ve idari önlemlerin yetersiz kaldığı durumlarda kişisel koruyucu donanım devreye girer. Kulak tıkaçları ve kulaklıklar, maruziyeti 10-30 dB azaltabilmektedir (Berger, 2000). Ancak etkinlik, kullanıcı uyumuna bağlıdır. Bu nedenle işitme koruyucu programlarında eğitim ve kullanım kontrolleri önem arz eder.



## 7.SONUÇ

Bu çalışmada ele alınan mevzuat, standart ve uygulama çerçevesi kapsamında gürültü maruziyetinin yönetimi, yalnızca ölçüm yapılmasıyla sınırlı olmayıp planlama, değerlendirme, kontrol ve izleme aşamalarının bütüncül biçimde yürütülmesini gerektiren bir süreç olarak ele alınmıştır. İşyerlerinde yapılan en yaygın hatalardan biri, iş analizinin yeterince detaylı yapılmaması nedeniyle ölçüm stratejisinin yanlış belirlenmesidir. Bu durum, maruziyet düzeyinin olduğundan düşük ya da yüksek görünmesine yol açmakta ve elde edilen sonuçların temsil ediciliğini azaltmaktadır.

Uygulamada sık karşılaşılan bir diğer hata ise, ölçüm sonuçlarının yalnızca maruziyet sınır değerleriyle karşılaştırılarak yorumlanması ve bu sonuçların “kulak koruyucu verildi” ifadesiyle uygun kabul edilmesidir. Bu yaklaşım, işitme koruma programlarının amacına ulaşmasını engelleyerek mühendislik ve idari tedbirlerin geri planda kalmasına neden olmaktadır. Gürültü ölçüm raporları, teknik bir değerlendirme olmanın ötesinde, risk kontrol önlemlerinin planlanmasına ve sürekli iyileştirme süreçlerinin yönlendirilmesine temel oluşturmaktadır.

Bunun yanı sıra, gürültüye maruz kalan çalışanların sağlık gözetimlerinin sistematik biçimde planlanmaması ve odyometrik test sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmemesi de önemli bir eksikliktir. Tiz frekanslarda başlayan işitme kayıpları erken evrede fark edilmediğinde, önleyici müdahale fırsatları kaçırılmaktadır. Bu nedenle işyeri hekimi, gürültü ölçüm sonuçlarını dikkate alarak odyometrik verileri düzenli aralıklarla analiz etmeli ve erken işitme kaybı belirtileri saptanan çalışanlar için koruyucu faaliyetleri başlatmalıdır.

Sonuç olarak, gürültü maruziyetinin etkin biçimde yönetilebilmesi için ölçüm verilerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından birlikte değerlendirilmesi, sonuçların sağlık gözetimi, eğitim ve mühendislik önlemleriyle bütünleştirilmesi gerekmektedir. ISO 9612:2025 standardı ile İSGÜM’ün ön inceleme formu uygulaması, bu sürecin planlama aşamasını güçlendirmiştir. Ancak kalıcı başarı, ölçümden elde edilen verilerin yalnızca raporlanmakla kalmayıp sürekli iyileştirme ve önleyici faaliyetlere dönüştürülmesiyle mümkün olacaktır.

## KAYNAKÇA

- ACGIH. (2019). Threshold Limit Values for Chemical Substances and Physical Agents & Biological Exposure Indices. Cincinnati, OH: ACGIH.
- Berger, E. H. (2000). Hearing protection devices. In The Noise Manual (5th ed., pp. 379-454). American Industrial Hygiene Association.
- Berger, E. H., Royster, L. H., Royster, J. D., Driscoll, D. P., & Layne, M. (2003). The Noise Manual (5th ed.). American Industrial Hygiene Association.
- Campo, Philippe, and Thais C. Morata. “Ototoxic Effects of Chemicals Alone or Combined with Noise: A Review.” Noise & Health 5, no. 20 (2003): 15-24.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 28 Temmuz 2013, Sayı 28721.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete (Sayı: 28733, 20 Ağustos 2013).
- European Parliament. (2003). Directive 2003/10/EC on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise). Official Journal of the European Union.
- EU-OSHA. (2010). E-fact 69: Noise in figures. European Agency for Safety and Health at Work.
- ISO. (1990). Acoustics—Determination of occupational noise exposure and estimation of noise-induced hearing impairment (ISO 1999:1990). International Organization for Standardization.
- İSGÜM. (2024, 28 Ağustos). Raporlanan ölçüm belirsizliklerinin değerlendirilmesine ilişkin 19.08.2021 tarihli Karar Kuralı Politikası ile ilgili düzenleme duyurusu. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü.
- İSGÜM. (2024, 2 Ekim). İş Hijyeni Ölçümlerinde Ön İnceleme Formu Hakkında Duyuru. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü.
- Johnson, Annette-Charlotte, and Thais C. Morata. Occupational Exposure to Chemicals and Hearing Impairment. Nordic Expert Group for Criteria Documentation of Health Risks from Chemicals, 2009.
- Morata, Thais C., and DeAnne Davis. “Occupational Exposure to Noise and Ototoxic Chemicals.” NIOSH Science Blog, 2009.

- Morata, T. C., & Themann, C. L. (2013). Occupational noise and hearing: Protecting workers, protecting hearing. The Hearing Journal, 66(11), 38-41.
- NIOSH. (1998). Criteria for a recommended standard: Occupational noise exposure (DHHS (NIOSH) Publication No. 98-126). Cincinnati, OH: U.S. Department of Health and Human Services.
- OSHA. (1983). Occupational noise exposure: Hearing conservation amendment; Final rule. Federal Register, 48(46), 9738-9785.
- Suter, A. H. (2002). Hearing conservation manual (4th ed.). Council for Accreditation in Occupational Hearing Conservation.



## TÜRKİYE VE DÜNYADA YANGIN YÖNETMELİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Murat ALTUN\*

### ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'deki yangın yönetmeliklerini uluslararası standartlarla karşılaştırmalı bir perspektiften ele almaktadır. Türkiye'de 2009 yılında yürürlüğe giren ve çeşitli güncellemeler geçiren Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) ile Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Almanya ve Kanada gibi ülkelerin yangın yönetmelikleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı, Türkiye'deki mevcut yangın yönetmeliğinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymak, uluslararası en iyi uygulamalardan yararlanarak iyileştirme önerileri sunmaktır. Araştırma, yangın güvenliği standartları, malzeme dayanıklılığı, tahliye planlaması, algılama ve söndürme sistemleri ile denetim mekanizmaları gibi kritik alanlarda karşılaştırmalı analizler, kapsamlı öneriler ve 10 yıllık bir uygulama planı çerçevesinde bu iyileştirmelerin nasıl hayata geçirilebileceğine dair yol haritası ve maliyet analizi içermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yangın yönetmeliği, bina güvenliği, yangın standartları, yangın önleme, karşılaştırmalı analiz

### ABSTRACT

This study examines fire safety regulations in Turkey from a comparative international perspective. It analyzes the similarities and differences between the Regulation on Fire Protection of Buildings (BYKHY)—which came into force in 2009 and has undergone several revisions—and the fire safety regulations of countries such as the United States, the United Kingdom, Germany, and Canada. The main objective of the study is to identify the strengths and weaknesses of the current Turkish fire regulation and to propose improvements by drawing on international best practices. The research includes comparative analyses in critical areas such as fire safety standards, material durability, evacuation planning, detection and suppression systems, and inspection mechanisms. It also presents comprehensive recommendations, along with a 10-year implementation roadmap and cost analysis, outlining how these improvements can be effectively put into practice.

**Keywords:** Fire regulation, building safety, fire standards, fire prevention, comparative analysis



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

### GİRİŞ

Yangınlar, hem can kaybı hem de ekonomik zarar açısından modern toplumların karşı karşıya olduğu en yıkıcı afet türlerinden biridir. Artan kentleşme, yüksek katlı yapılaşma ve karmaşık bina sistemleri, yangın güvenliği konusunu yalnızca teknik değil, aynı zamanda yönetsel, hukuki ve toplumsal boyutlarıyla da ele almayı zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede, yangın yönetmelikleri, yapıların tasarımı, inşası, kullanımı ve denetimi aşamalarında güvenlik standartlarını belirleyen temel hukuki araçlar olarak ön plana çıkmaktadır.

Türkiye'de yangın güvenliği mevzuatı, 2009 yılında yürürlüğe giren Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) ile kurumsal bir zemine oturmuştur. Ancak Yönetmeliğin kapsamı geniş olmasına karşın, uygulamada denetim kapasitesi, risk temelli yaklaşım eksikliği, teknik altyapı yetersizlikleri ve toplumsal farkındalık düzeyinin düşüklüğü gibi sorunlar devam etmektedir. Bu durum, yangın güvenliği alanında mevzuatın varlığının tek başına yeterli olmadığını, etkili bir uygulama, izleme ve denetim mekanizmasıyla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Uluslararası alanda ABD (NFPA), İngiltere (Approved Document B), Almanya (DIN 4102-MBO) ve Kanada (NFC) gibi ülkelerdeki düzenlemeler, performans esaslı tasarım, bağımsız denetim ve dijital izlenebilirlik mekanizmalarıyla yangın güvenliğini bütüncül bir sistem içinde ele almaktadır. Bu uygulamalar, Türkiye'nin mevcut sisteminin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmek ve iyileştirme alanlarını belirlemek açısından önemli bir karşılaştırma zemini sunmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'deki yangın güvenliği düzenlemelerinin uluslararası iyi uygulamalarla karşılaştırmalı bir analizini yaparak, mevcut sistemin yapısal eksikliklerini ortaya koymayı ve iyileştirme alanlarını tanımlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, araştırma sorusu "Türkiye'deki yangın güvenliği mevzuatı, denetim sistemi ve uygulama yapısı, uluslararası standartlarla karşılaştırdığında hangi alanlarda güçlendirilmelidir?" şeklinde formüle edilmiştir. Çalışma, yalnızca yasal metinlerin değerlendirilmesiyle sınırlı kalmayıp, önemli yangın vakalarından çıkarılan dersler ışığında, Türkiye için risk temelli, performans odaklı ve bağımsız denetim sistemine dayalı bir model önerisi geliştirmektedir.

Araştırmanın kapsamı, yürürlükte olan ulusal yangın güvenliği mevzuatıyla sınırlıdır. Uluslararası karşılaştırma kapsamında seçilen ülkeler - ABD, İngiltere, Almanya ve Kanada - yangın güvenliği alanında öncü kabul edilmekte ve farklı düzenleme yaklaşımlarını temsil etmektedir. Çalışma yalnızca binalardaki yangın güvenliği düzenlemelerine odaklanmakta; orman yangınları, endüstriyel tesislerdeki özel riskler ve taşıtlardaki yangın güvenliği gibi alanlar kapsam dışında tutulmaktadır. Ayrıca, önerilen iyileştirmelere ilişkin maliyet analizleri mevcut ekonomik koşullar temelinde yapılmış olup, gelecekteki ekonomik değişimlere bağlı olarak farklılık gösterebilir.

### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Yangın güvenliği düzenlemeleri tarihsel süreç içerisinde reaktif yaklaşımdan proaktif yaklaşıma evrilmiş; reçete bazlı, performans bazlı ve risk bazlı olmak üzere üç temel yaklaşım çerçevesinde gelişmiştir. Reçete bazlı yaklaşım uygulanması kolay olsa da inovatif çözümlere imkan tanımamakta, performans bazlı yaklaşım ise güvenlik hedeflerine göre tasarımcılara esneklik sunmaktadır. Risk bazlı yaklaşım ise yangın riskinin sistematik değerlendirilmesiyle kaynakların etkin kullanılmasını sağlamaktadır.

Uluslararası çalışmalar, farklı ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel bağlamına göre değişken düzenlemeler geliştirdikleri de temel güvenlik hedeflerinin benzer olduğunu göstermektedir. Kobes vd. (2010) tahliye düzenlemelerinde psikolojik faktörlerin, Lane (2018) ise denetim mekanizmalarının ve mevzuat güncellenmesinin önemini vurgulamıştır. San Francisco'daki bağımsız denetim ve Türkiye'de yapılan endüstriyel analizler, denetim sıklığı, denetçi uzmanlığı ve kamu-özel işbirliğinin denetim sisteminin etkinliğini belirleyen ana unsurlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de yapılan araştırmalar, yangın güvenliği önlemlerinin arttığını ancak yeterli seviyeye ulaşmadığını, tasarım süreçlerinde eksikliklerin bulunduğunu ve modern bileşenlerde mevzuatsal boşluklar bulunduğunu göstermektedir. Yangın güvenliği eğitimi ve toplumsal bilinç de teknik düzenlemeler kadar önem taşımakta, okul temelli uygulamalı programlar ve toplum temelli çalışmalar yangın riskini azaltmada etkili olmaktadır.



Mevcut literatür, Türkiye'deki düzenlemeleri kapsamlı olarak uluslararası standartlarla karşılaştıran, uygulamadaki sorunlara sistematik çözüm önerileri geliştiren ve bağımsız denetim sistemi modelinin detaylı tasarımını sunan çalışmaların sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu araştırma, Türkiye ve seçilmiş gelişmiş ülkelerin karşılaştırmalı analizi, yangın vakalarının derinlemesine incelenmesi, yenilikçi bağımsız denetim sistemi modeli önerisi, detaylı yol haritası ve risk bazlı yaklaşımın entegrasyonu konularında katkı sağlamayı hedeflemektedir.

## 2. TÜRKİYE'DE YANGIN YÖNETMELİĞİ

Türkiye'de yangın güvenliği alanındaki yasal düzenlemelerin gelişimi, büyük ölçüde yaşanan felaketler, artan kentleşme ve Avrupa Birliği mevzuatına uyum sürecinin etkisiyle şekillenmiştir. Bu alandaki ilk kapsamlı düzenleme, 1992 yılında yürürlüğe giren Yangından Korunma Yönetmeliği olmuştur; bunu 2002'de yayımlanan ve kapsamı genişletilen Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) izlemiştir. Yönetmelik, 2007 ve 2009 yıllarında köklü biçimde revize edilmiş, son olarak 2015 ve 2017'de yapılan değişikliklerle güncel hâlini almıştır (T.C. Resmî Gazete, 2009; 2015; 2017).

Bu tarihsel süreçte, özellikle 1999 Marmara Depremi sonrasında meydana gelen sanayi yangınları ile 2008 yılında İstanbul'daki Başak Sigorta binası yangını gibi olaylar, mevzuatın güçlendirilmesinde belirleyici olmuştur. Ayrıca, Avrupa Birliği teknik mevzuatına uyum çalışmaları, yangın güvenliği standartlarının uluslararası normlara yaklaştırılmasında önemli bir rol oynamıştır.

BYKHY, Türkiye'deki kamu ve özel tüm yapı, tesis ve işletmeleri kapsayan temel düzenlemedir. Yönetmeliğin amacı, yangınların önlenmesi, can ve mal güvenliğinin sağlanması, yangın esnasında tahliyenin güvenli biçimde yapılması ve itfaiye müdahalesinin kolaylaştırılması için alınacak önlemleri belirlemektir. On bir bölüm ve 171 maddeden oluşan bu Yönetmelik; yangın önleme, söndürme sistemleri, tahliye düzenlemeleri, bina sınıflandırması ve sorumluluk alanlarını ayrıntılı biçimde tanımlar.

Yönetmelik kapsamında binalar, kullanım amaçları ve tehlike düzeylerine göre sınıflandırılmakta; konut, konaklama, ticaret, endüstriyel, toplanma, depolama ve yüksek tehlikeli yapılar için farklı güvenlik kriterleri öngörülmektedir. 21,50 metreden yüksek yapılar "yüksek bina" olarak tanımlanmakta ve bu yapılarda yangına dayanıklı merdivenler, otomatik algılama ve söndürme sistemleri gibi ilave önlemler zorunlu kılınmaktadır (T.C. Resmî Gazete, 2009, Madde 4, 8-19).

BYKHY, yangın önleme ve söndürme sistemleri bakımından da ayrıntılı hükümler içermektedir. Bu kapsamda, binalarda kullanım sınıfı ve tehlike kategorisine göre otomatik yangın algılama, sabit ve taşınabilir söndürme, duman kontrolü ve acil aydınlatma sistemlerinin kurulması zorunludur (T.C. Resmî Gazete, 2009, Madde 74-83). Kaçış yolları, merdivenler ve tahliye planlamasına ilişkin düzenlemeler de yönetmeliğin en kritik bölümlerinden biridir. Kaçış yollarının sayısı, genişliği ve özellikleri, binanın kullanım amacı ve kişi yoğunluğu esas alınarak belirlenmektedir. Özellikle yüksek binalarda en az iki yangına dayanıklı kaçış merdiveni bulunması zorunlu tutulmaktadır (İstanbul İtfaiyesi, 2019).

Yönetmelik, denetim ve sorumluluk mekanizmalarını da açık biçimde tanımlamaktadır. Binaların yangın güvenliği yönünden denetimi belediye itfaiye teşkilatları tarafından yapılmakta; bina sahipleri, yöneticiler ve işletmeciler, gerekli önlemleri almak ve sürekliliğini sağlamakla yükümlü kılınmaktadır. Ayrıca, kamu kurumları ile 50'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde "Yangın Güvenliği Sorumlusu" atanması, acil durum ekiplerinin oluşturulması ve düzenli yangın tatbikatlarının yapılması zorunlu hale getirilmiştir (T.C. Resmî Gazete, 2009, Madde 126-138).

Sonuç olarak, Türkiye'deki yangın yönetmeliği kapsam ve içerik bakımından oldukça gelişmiş bir çerçeve sunmakla birlikte, uygulama etkinliği bakımından çeşitli sınırlılıklar barındırmaktadır. Denetim kapasitesi, risk temelli planlama eksiklikleri ve toplumsal farkındalık düzeyinin yetersizliği, mevcut düzenlemenin hedeflenen koruma düzeyine ulaşmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle, mevzuatın teknik ve yönetsel boyutlarda sürekli güncellenmesi ve uygulama mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliği devam etmektedir.

## 3. KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ: TÜRKİYE VE ÖNDE GELEN ÜLKELER

### 3.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de yangın güvenliği düzenlemeleri, federal, eyalet ve yerel yönetim seviyelerinde oluşturulmaktadır. Ulusal düzeyde en etkili organizasyon, Ulusal Yangın Koruma Derneği (NFPA)'dır. NFPA, yangın güvenliği konusunda 300'den fazla kod ve standart geliştirmiştir (NFPA, 2021).

NFPA'nın en önemli düzenlemeleri arasında NFPA 1 (Fire Code) ve NFPA 101 (Life Safety Code) yer almaktadır. NFPA 1, yangın önleme ve koruma sistemleriyle ilgili kapsamlı standartlar sunarken, NFPA 101 bina tahliyesi ve can güvenliği konularına odaklanmaktadır.

ABD'de ayrıca Uluslararası İnşaat Kodu (IBC) ve Uluslararası Yangın Kodu (IFC) gibi düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu kodlar, Uluslararası Kod Konseyi (ICC) tarafından geliştirilmekte ve birçok eyalet tarafından benimsenmiş durumdadır (ICC, 2021).

#### 3.1.1. NFPA Standartları ile Türkiye Karşılaştırması

NFPA standartları ile BYKHY arasındaki en temel fark, düzenlemelerin yapısı ve detay düzeyidir. NFPA standartları daha modüler bir yapıya sahiptir ve her bir konu için ayrı bir standart bulunmaktadır (örneğin, NFPA 13 sprinkler sistemleri için). BYKHY ise tüm yangın güvenliği konularını tek bir yönetmelik altında toplamıştır.

NFPA standartları, risk bazlı yaklaşım ve performans esaslı tasarım konularına daha fazla vurgu yapmaktadır. BYKHY'de ise geleneksel reçete bazlı kurallar daha ağırlıklıdır. Bununla birlikte, 2009 revizyonunda BYKHY'ye performans esaslı tasarım seçeneği eklenmiştir (Meacham vd., 2010).

### 3.2. İngiltere

İngiltere'de yangın güvenliği düzenlemeleri, Bina Yönetmelikleri (Building Regulations) çerçevesinde şekillenmiştir. Yangın güvenliği konusundaki spesifik düzenlemeler, Approved Document B (Fire Safety) adlı dokümanda yer almaktadır (HM Government, 2019).

Approved Document B, beş bölümden oluşmaktadır: yangın yayılımının önlenmesi, binaların içindeki ve dışındaki yangın yayılımı, tahliye, itfaiyenin erişimi ve tesisleri. Bu dokümanda hem konutlar hem de konut dışı binalar için ayrı düzenlemeler bulunmaktadır (HM Government, 2019).

#### 3.2.1. Grenfell Faciası Sonrası Güncellemeler

2017 yılında Londra'da meydana gelen ve 72 kişinin hayatını kaybettiği Grenfell Tower yangını, İngiltere'de yangın güvenliği düzenlemelerinin kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesine yol açmıştır. Hackett Raporu (2018) ve Moore-Bick Soruşturması (2019) gibi kapsamlı incelemeler sonucunda, özellikle yüksek binalarda yanıcı cephe kaplamalarının kullanımı, yangın testleri ve denetim mekanizmaları konularında önemli değişiklikler yapılmıştır (Lane, 2018).

2018 yılında yürürlüğe giren yeni düzenlemelerle, 18 metreden yüksek binalarda yanıcı cephe malzemelerinin kullanımı yasaklanmıştır. Ayrıca, yangın güvenliği denetim sistemi güçlendirilmiş ve bina sakinlerinin yangın güvenliği konusunda bilgilendirilmesi zorunlu hale getirilmiştir (HM Government, 2020).

#### 3.2.2. İngiltere ve Türkiye Karşılaştırması

İngiltere'deki yangın yönetmelikleri ile BYKHY arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır. Her iki düzenleme de yangın



güvenliğini bütüncül bir yaklaşımla ele almakta ve benzer konuları kapsamaktadır. Bununla birlikte, İngiltere'deki düzenlemeler daha fazla rehberlik ve açıklayıcı materyal içermektedir.

Grenfell Tower yangını sonrasında İngiltere'de yapılan değişiklikler, Türkiye için de önemli dersler içermektedir. Özellikle yüksek binalarda cephe kaplamalarının yangın güvenliği, denetim mekanizmalarının etkinliği ve bina sakinlerinin bilgilendirilmesi konularında BYKHY'nin güçlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

### 3.3. Almanya

Almanya'da yangın güvenliği düzenlemeleri, federal ve eyalet düzeyindeki kuralların bir kombinasyonu şeklinde yapılandırılmıştır. Federal düzeyde, DIN 4102 standardı yapı malzemelerinin ve bileşenlerinin yangına tepkisini ve dayanıklılığını tanımlarken; eyalet düzeyinde ise Musterbauordnung (MBO - Model Bina Yönetmeliği) temel alınarak eyaletler kendi bina yönetmeliklerini oluşturmaktadır. Bu geleneksel normatif çerçevenin yanı sıra, Almanya'da son yıllarda Eurocode 1, Bölüm 1-2 kapsamında performans esaslı mühendislik yöntemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması öne çıkmaktadır. Hosser ve çalışma arkadaşları (2008), bu kapsamda yangın güvenliği için bütüncül bir "Sicherheitskonzept" (güvenlik konsepti) önererek, yapıların yangına karşı tasarımında yalnızca malzeme sınıflarına değil, aynı zamanda gerçekçi senaryolara dayalı mühendislik hesaplarına önem verilmesi gerektiğini ortaya koymuşlardır. Bu yaklaşım, Almanya'daki yangın güvenliği sisteminin yalnızca normatif gerekliliklere değil, aynı zamanda risk tabanlı analizlere ve performans odaklı çözümlere de dayandığını göstermektedir.

#### 3.3.1. Malzeme Dayanıklılığı ve Yangın Bölümlendirme Sistemleri

Alman yangın yönetmeliklerinin en güçlü yönlerinden biri, malzeme dayanıklılığı ve yangın bölümlendirme sistemlerine verdiği önemdir. Bu çerçevede, yapı malzemelerinin yangına tepkilerinin sınıflandırılması ve yangın dayanım sürelerinin belirlenmesi, yalnızca DIN 4102 gibi standartlarla değil, aynı zamanda olasılık temelli analizlere dayalı ulusal yangın güvenliği konseptleriyle de desteklenmektedir. Klinzmann ve Hosser (2011), aktif yangın koruma önlemlerini de içeren probabilistik sistem analizlerinin, malzeme dayanımı ve bölümlendirme stratejilerinin daha gerçekçi risk senaryoları üzerinden tasarlanmasına katkı sağladığını vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, özellikle yüksek binalarda ve riskli tesislerde, yangın bölümleri arasında yüksek dayanımlı ayırıcı elemanların kullanımını hem teknik hem de güvenlik açısından vazgeçilmez hale getirmektedir.

#### 3.3.2. Almanya ve Türkiye Karşılaştırması

Almanya ile Türkiye arasında yangın güvenliği düzenlemeleri bağlamında en dikkat çekici farklardan biri, malzeme dayanıklılığı ve malzemenin yangına tepki kriterlerinin uygulanma biçimidir. Almanya'da, DIN 4102 standardı aracılığıyla hem "fire resistance" (yangına dayanıklılık) süreleri (örneğin F30, F60, F90 vb.) hem de malzeme sınıfına göre kullanım koşulları oldukça netleştirilmiştir (DIN Deutsches Institut für Normung, 1998/2016). Türkiye'de ise, yapı malzemelerinin yangına dayanımı konusunda daha genel sınıflandırmalar ve EN-bazlı normlar kullanılmakta, TS EN 13501 standardı çerçevesinde yapılan sınıflandırmalar uygulamaya yön vermektedir (Turc Certification, 2023). Ancak uygulamada malzeme sertifikasyonunun denetimi ve sahadaki uygunluğun Almanya'daki kadar sıkı takip edilmediği değerlendirilmektedir.

Yangın bölümlendirme (fire compartmentation) açısından her iki ülkede de benzer prensipler geçerlidir; örneğin yapı bölümlerini yangının yayılmasına karşı sınırlamak, kaçış yollarını korumak gibi genel amaçlar paylaşılmaktadır. Ancak Almanya'da bölümlendirme gereksinimleri bina tipi, kullanım amacı ve yükseklik gibi kriterlere bağlı olarak çok daha detaylı düzenlenmiş; standartlarda bu detaylara özgü süre, yapı elemanı ve malzeme gereklilikleri açıkça tanımlanmıştır (Technische Universität München, 2022). Türkiye'de ise BYKHY ve ilgili yönetmeliklerde bölümlendirme şartları tanımlanmış olsa da, özellikle eski yapılarda bu gereksinimlerin uygulanması ve denetimi açısından eksikler bulunmaktadır.

### 3.4. Kanada

Kanada'da yangın güvenliği düzenlemeleri, federal ve eyalet düzeyinde oluşturulmuştur. Federal düzeyde Ulusal Yangın Kodu (National Fire Code - NFC) bulunmaktadır. Bu kod, Kanada Ulusal Araştırma Konseyi tarafından beş yılda bir güncellenmektedir (NFC, 2020).

Kanada Ulusal Yangın Kodu, yangın güvenliğine bütüncül bir yaklaşım getirmekte ve yapıların tasarımından işletilmesine kadar tüm aşamaları kapsamaktadır. NFC, yangın riski değerlendirmesi ve performans bazlı tasarım konularına özel önem vermektedir (Bénichou ve Sultan, 2005).

#### 3.4.1. Yangın Risk Değerlendirmesi ve Bölgesel Düzenlemeler

Kanada'da yangın risk değerlendirmesi, yangın güvenliği düzenlemelerinin temel bileşenlerinden biridir. NFC, binalarda yangın riskinin belirlenmesi ve bu risklere uygun önlemlerin alınması konusunda detaylı rehberlik sunmaktadır (Yung ve Bénichou, 2002).

Kanada'nın federal yapısı nedeniyle, eyaletler ve belediyeler kendi bölgesel düzenlemelerini oluşturabilmektedir. Bu durum, yerel koşullara ve risklere uygun yangın güvenliği önlemlerinin alınmasına olanak sağlamaktadır (NRC, 2020).

#### 3.4.2. Kanada ve Türkiye Karşılaştırması

Kanada Ulusal Yangın Kodu ile BYKHY arasındaki en önemli farklardan biri, risk değerlendirmesi ve performans bazlı tasarım yaklaşımıdır. Kanada'da bu yaklaşımlar daha yaygın ve detaylı olarak uygulanmaktadır. Türkiye'de ise BYKHY'de performans bazlı tasarım seçeneği bulunmakla birlikte, uygulamada reçete bazlı kurallar daha yaygındır.

Bölgesel düzenlemeler konusunda da iki ülke arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kanada'da eyaletler ve belediyeler kendi yangın güvenliği düzenlemelerini oluşturabilirken, Türkiye'de BYKHY ülke genelinde tek tip olarak uygulanmaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2009).

### 3.5. Karşılaştırmalı Tablo ve Temel Farklılıklar

Tablo 1: Türkiye ve Önde Gelen Ülkelerin Yangın Yönetmeliklerinin Karşılaştırması

| Kriter               | Türkiye (BYKHY)                                 | ABD (NFPA)                      | İngiltere (Approved Document B)                           | Almanya (DIN 4102, MBO)                          | Kanada (NFC)                                      |
|----------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Yönetmelik Yapısı    | Tek bir kapsamlı yönetmelik                     | Modüler standartlar sistemi     | Bina yönetmeliğinin bir parçası                           | Federal ve eyalet düzeyinde düzenlemeler         | Federal kod ve eyalet düzenlemeleri               |
| Yaklaşım             | Ağırlıklı reçete bazlı, kısmen performans bazlı | Hem reçete hem performans bazlı | Ağırlıklı reçete bazlı, artan performans bazlı seçenekler | Reçete bazlı kurallar, katı malzeme standartları | Risk değerlendirmesi ve performans bazlı yaklaşım |
| Malzeme Standartları | Avrupa sınıflandırma sistemi (EN)               | ASTM ve UL standartları         | Avrupa sınıflandırma sistemi (EN)                         | DIN standartları, çok katı gereksinimler         | ULC standartları                                  |



|                                    |                                      |                                               |                                               |                                       |                                                  |
|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Yüksek Bina Tanımı</b>          | >21.50 m                             | >23 m (NFPA 101)                              | >18 m                                         | >22 m                                 | >18 m                                            |
| <b>Yangın Algılama Zorunluluğu</b> | Bina tipine göre değişken            | Bina tipine göre değişken, daha yaygın        | Bina tipine göre değişken, son yıllarda artış | Bina tipine göre değişken, çok yaygın | Bina tipine göre değişken, çok yaygın            |
| <b>Sprinkler Zorunluluğu</b>       | Yüksek binalar ve bazı risk grupları | Çok daha yaygın, neredeyse tüm binalar        | Son düzenlemelerle artan zorunluluk           | Risk gruplarına göre değişken         | Yaygın zorunluluk                                |
| <b>Denetim Mekanizması</b>         | Belediye itfaiyeleri                 | Yerel yangın departmanları ve özel denetçiler | Yerel otoriteler ve bağımsız denetçiler       | Çok katı denetim, uzman mühendisler   | Yerel otoriteler ve risk değerlendirme uzmanları |

### 3.5.1. Kullanılan Malzeme Standartları

Malzeme standartları konusunda, incelenen ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye ve İngiltere'de Avrupa sınıflandırma sistemi (EN) kullanılırken, ABD'de ASTM ve UL standartları, Almanya'da DIN standartları, Kanada'da ise ULC standartları kullanılmaktadır.

Almanya, malzeme dayanıklılığı konusunda incelenen ülkeler arasında en katı gereksinimlere sahip ülke olarak öne çıkmaktadır. Özellikle yüksek binalarda ve riskli tesislerde kullanılan yapı malzemeleri için yangına dayanım süreleri ve kullanım koşulları ayrıntılı biçimde tanımlanmakta, bu süreç yalnızca DIN standartlarıyla değil, aynı zamanda performans esaslı ve olasılık temelli mühendislik yaklaşımlarıyla da desteklenmektedir. Klinzmann ve Hosser (2011), aktif yangın koruma önlemleriyle birlikte probabilistik sistem analizinin ulusal bir yangın güvenliği konseptinin temelini oluşturduğunu ve bu yaklaşımın malzeme dayanıklılığına ilişkin gereksinimleri daha da katılaştırdığını vurgulamaktadır.

### 3.5.2. Yangın Çıkışları ve Tahliye Planlaması

Tahliye planlaması konusunda, ABD'deki NFPA 101 (Life Safety Code) en kapsamlı düzenlemeleri içermektedir. NFPA 101, bina tipine ve içindeki kişi sayısına göre çok detaylı tahliye gereksinimleri tanımlamaktadır.

Türkiye'de BYKHY, yangın çıkışları ve tahliye planlaması konusunda genel olarak NFPA 101'e benzer yaklaşımlar içermektedir. Ancak uygulamada, özellikle mevcut binalarda, bu gereksinimlerin karşılanması konusunda sorunlar yaşanmaktadır (İstanbul İtfaiyesi, 2019).

### 3.5.3. Yangın Algılama ve Söndürme Sistemleri

Yangın algılama ve söndürme sistemleri konusunda, ABD ve Kanada diğer ülkelere göre daha katı gereksinimlere sahiptir. Özellikle sprinkler sistemlerinin kullanımı, bu ülkelerde çok daha yaygındır (NFPA, 2021; NRC, 2020).

Türkiye'de BYKHY, yüksek binalar ve risk taşıyan tesislerde yangın algılama ve söndürme sistemlerini zorunlu kılmaktadır. Ancak mevcut binaların bu sistemlerle donatılması konusunda geçiş süreleri uzun tutulmuştur (T.C. Resmi Gazete, 2015).

### 3.5.4. Yönetmeliklerin Uygulanma ve Denetim Mekanizmaları

Denetim mekanizmaları konusunda, Almanya ve İngiltere en etkili sistemlere sahip ülkeler olarak öne çıkmaktadır. Almanya'da yangın güvenliği denetimleri, uzman mühendisler tarafından çok detaylı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. İngiltere'de ise özellikle Grenfell Tower yangını sonrasında denetim sistemi güçlendirilmiştir (Lane, 2018).

Türkiye'de yangın güvenliği denetimleri, belediye itfaiye teşkilatları tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak personel ve teknik kapasite yetersizlikleri nedeniyle, denetimlerin etkinliği konusunda sorunlar yaşanmaktadır.

## 4. ÖRNEK OLAY İNCELEMELERİ

### 4.1. TÜRKİYE'DEN ÖRNEK OLAY İNCELEMELERİ

#### 4.1.1. Polat Tower Yangını (2012, İstanbul)

17 Temmuz 2012 tarihinde İstanbul'un Şişli ilçesinde bulunan 42 katlı Polat Tower binasında meydana gelen yangın, Türkiye'de yüksek binalarda yangın güvenliği konusundaki zafiyetleri gündeme getirmiştir. Yangın, binanın dış cephesinde yer alan bir klima motorunun kısa devre yapmasıyla başlamış, cephe kaplama malzemesinin yüksek yanıcılığı nedeniyle alevler bina yüzeyinde hızla yayılmıştır. Olayda can kaybı yaşanmamış, ancak önemli ölçüde maddi hasar meydana gelmiştir.

Olayın incelenmesi, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY, 2009) hükümlerinin uygulamadaki etkinliğini değerlendirme açısından önemli bulgular sunmuştur. Yangının hızla yayılmasında dış cephe kaplama malzemesinin yanıcılık sınıfı belirleyici olmuştur. Yönetmeliğin 27. maddesi, cephe sistemlerinin yangının bina dışına ve katlar arasında yayılımını sınırlandıracak biçimde tasarlanmasını öngörse de, Polat Tower örneğinde bu şartların tam olarak karşılanmadığı görülmüştür. Bu durum, cephe malzemelerinin uygunluğunun denetlenmesi ve sertifikasyon süreçlerinin güçlendirilmesi gereğini ortaya koymuştur.

Buna karşılık, binada kurulu otomatik sprinkler sisteminin etkin biçimde devreye girmesi, yangının iç mekânlara ilerlemesini önlemiş ve yönetmeliğin söndürme sistemlerine ilişkin hükümlerinin önemini göstermiştir. Tahliye süreci genel olarak başarıyla yürütülmüş, bina sakinlerinin büyük çoğunluğu zamanında dışarı çıkarılmıştır. Ancak, bazı kişilerin panik anında asansörleri kullanmaya çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu durum, BYKHY'nin 62. maddesinde açıkça yer alan "yangın sırasında asansörlerin kullanılmaması" ilkesinin yeterince benimsenmediğini ve acil durum eğitimlerinin yetersizliğini göstermektedir.

Polat Tower yangını, yüksek binalarda dış cephe yangın güvenliğinin kritik önemini gözler önüne sermiştir. Bu olayın ardından 2015 yılında yönetmelikte yapılan değişikliklerle cephe sistemlerinin yanıcılık sınıfları, test standartları ve belgelendirme koşulları sıkılaştırılmıştır. Ayrıca, düzenli yangın tatbikatları ve tahliye eğitimlerinin zorunluluğu yeniden vurgulanmıştır. Bu yangın, Türkiye'de yangın güvenliği kültürünün gelişimi açısından bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir.

#### 4.1.2. Esenyurt'ta Çadır Atölyesi Yangını (2012, İstanbul)

31 Ocak 2012 tarihinde İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bulunan bir çadır atölyesinde meydana gelen yangında 11 işçi hayatını kaybetmiştir. Yangının elektrik kontağından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Olayın ardından yapılan incelemelerde, işçilerin atölyenin çatı katında konakladıkları ve yangın sırasında buradan kaçamadıkları belirlenmiştir. Bu durum, yangın güvenliğiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bütüncül bir şekilde ele alınması gerekliliğini acı bir şekilde ortaya koymuştur.

Söz konusu olay, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY, 2009) hükümleri çerçevesinde ciddi ihlalleri gözler önüne sermiştir. Öncelikle, atölye olarak kullanılan yapının bir bölümünün izinsiz biçimde konaklama alanına dönüştürülmesi, BYKHY'nin 8. maddesinde düzenlenen "binaların kullanım sınıflarına ilişkin hükümler"e açıkça aykırıdır. Bu izinsiz kullanım, yapı ruhsatı ve güvenlik kontrolleri açısından büyük bir denetim boşluğu yaratmıştır.

Ayrıca, yangında yaşamını yitiren işçilerin bulunduğu çatı katında yeterli sayıda ve genişlikte kaçış yolunun bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, yönetmeliğin 33. maddesinde belirtilen kaçış yolu gerekliliklerinin sağlanmadığını göstermektedir. Yangın anında kaçış yollarının yetersizliği, ölümlerin başlıca nedenlerinden biri olmuştur. Öte yandan binada otomatik yangın algılama sisteminin bulunmaması, BYKHY'nin 75. maddesine aykırıdır. Bu eksiklik, yangının



başlangıç aşamasında tespit edilmesini engellemiş ve müdahale süresini uzatarak can kaybının artmasına yol açmıştır.

Yapılan incelemelerde binanın düzenli yangın denetimlerinden geçmediği ve ruhsatsız olarak faaliyet gösterdiği de ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, mevcut denetim mekanizmasının zayıflığını ve kayıt dışı yapıların yarattığı büyük riski gözler önüne sermektedir.

Esenyurt Çadır Atölyesi yangını, Türkiye'de ruhsatsız yapılaşmanın, kullanım amacı dışına çıkan binaların ve denetim eksikliklerinin doğrudan can kaybına yol açabileceğini göstermiştir. Olay sonrasında özellikle sanayi bölgelerinde konaklama amaçlı kullanım konusuna ilişkin denetimler sıkılaştırılmış, yerel yönetimlerin bu tür yapı değişikliklerine karşı daha etkin kontrol mekanizmaları geliştirmesi yönünde düzenlemelere gidilmiştir. Bu trajik olay, yangın güvenliği ve iş güvenliği sistemlerinin birbirinden bağımsız değil, bütüncül bir çerçevede ele alınması gerektiğini bir kez daha ortaya koymuştur.

#### 4.1.3. Taksim İlk Yardım Hastanesi Yangını (2018, İstanbul)

5 Nisan 2018 tarihinde İstanbul'daki Taksim İlk Yardım Hastanesi'nde meydana gelen yangın, sağlık yapılarında yangın güvenliği önlemlerinin önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Yangın, hastane binasının çatısında başlamış ve erken müdahale sayesinde kısa sürede kontrol altına alınmıştır. Olayda can kaybı yaşanmamış olmakla birlikte, hastaların tahliyesi sırasında zorluklar yaşanmıştır. Bu durum, özellikle hareket kabiliyeti kısıtlı bireylerin bulunduğu sağlık tesislerinde tahliye planlamasının ne kadar hayati olduğunu göstermiştir.

Yangının incelenmesi, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY, 2009) hükümlerinin uygulamadaki etkilerini değerlendirme açısından önemli bulgular sunmuştur. Yangının yayılmasının sınırlı kalmasında binada yer alan yangın kompartımanlarının, yönetmeliğin 50. maddesinde öngörüldüğü biçimde oluşturulmuş olması etkili olmuştur. Bu kompartımanlar, yangının çatının ötesine geçmesini önlemiş ve yapısal bütünlüğün korunmasını sağlamıştır.

Bununla birlikte, yangın sırasında hastane tahliye planının uygulanmasında bazı güçlükler yaşanmıştır. Tahliye sürecinde görülen koordinasyon eksiklikleri, yönetmeliğin 126-130. maddelerinde belirtilen acil durum planlaması ve tahliye tatbikatlarının pratikte yeterince etkin şekilde uygulanmadığını göstermiştir. Bu durum, sağlık personelinin düzenli eğitimlerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Diğer yandan, hastanede bulunan erken uyarı ve yangın algılama sistemlerinin zamanında devreye girmesi, yangının büyümeden fark edilmesini sağlamış ve hızlı müdahaleye imkân tanımıştır. Bu durum, BYKHY'nin 74. maddesinde yer alan yangın algılama sistemlerine ilişkin hükümlerin uygulamadaki etkinliğini ortaya koymuştur.

Taksim İlk Yardım Hastanesi yangını, sağlık kurumlarında yangın güvenliği önlemlerinin yalnızca teknik sistemlerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda insan faktörünü ve tahliye prosedürlerini de içerecek biçimde bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermiştir. Olayın ardından sağlık kuruluşlarında yangın tatbikatlarının artırılması, personel eğitimlerinin sıklaştırılması ve hastaların güvenli tahliyesine yönelik özel protokollerin geliştirilmesi yönünde çeşitli adımlar atılmıştır. Bu olay, sağlık yapılarında yangın güvenliği kültürünün güçlendirilmesi açısından öğretici bir örnek olarak değerlendirilmektedir.

### 4.2. ULUSLARARASI ÖRNEK OLAY İNCELEMELERİ

#### 4.2.1. Grenfell Tower Yangını (2017, Londra)

14 Haziran 2017 tarihinde Londra'da bulunan 24 katlı Grenfell Tower'da çıkan yangın, modern dönemin en yıkıcı bina yangınlarından biri olarak kayıtlara geçmiştir. Yangında 72 kişi hayatını kaybetmiş, 70'ten fazla kişi yaralanmıştır. Yangın, binanın dördüncü katında bir buzdolabının arızalanması sonucu başlamış, dış cephede kullanılan yanıcı kaplama malzemeleri nedeniyle kısa sürede tüm binaya yayılmıştır. Bu olay, yüksek binalarda cephe sistemleri, tahliye stratejileri ve denetim mekanizmaları açısından ciddi yapısal eksiklikleri ortaya koymuştur.

Binanın renovasyonu sırasında, yüksek yanıcılığa sahip poliüretan yalıtım malzemesi ve alüminyum kompozit panellerin cephe sisteminde kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu malzemeler, İngiltere'deki bina yönetmeliklerinde yer alan belirsizlikler nedeniyle onay alabilmiştir. Cephe kaplamasının bu özelliği, yangının katlar arasında hızla yayılmasına neden olmuştur. Ayrıca binada yalnızca bir yangın merdiveninin bulunması, tahliye sürecini son derece zorlaştırmış; yoğun duman ve ısı nedeniyle çok sayıda kişi binada mahsur kalmıştır.

İngiltere'de uzun süredir uygulanan "yerinde kal" (stay put) stratejisi, Grenfell Tower faciasında ölümcül sonuçlara yol açmıştır. Bu stratejiye göre yangından doğrudan etkilenmeyen dairelerdeki sakinlerin yerlerinde kalmaları önerilmekteydi. Ancak dış cephenin tutuşması sonucu yangın hızla tüm binaya yayıldığından, bu strateji işlevini yitirmiş ve tahliye için kritik gecikmelere neden olmuştur. Olayın ardından yapılan incelemeler, binanın renovasyon sürecinde yangın güvenliği testlerinin yeterince yapılmadığını ve denetim mekanizmasının zayıf kaldığını ortaya koymuştur.

Grenfell Tower faciası sonrasında İngiltere'de kapsamlı düzenleme değişikliklerine gidilmiştir. Bina yönetmelikleri yeniden gözden geçirilmiş, özellikle yüksek binalarda yanıcı cephe kaplamalarının kullanımı yasaklanmıştır. "Hackett Raporu" olarak bilinen bağımsız inceleme, yangın güvenliği sisteminin köklü biçimde yenilenmesi ve denetimlerin bağımsız kurumlarca yürütülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca, yüksek binalarda "yerinde kal" stratejisinin uygulanabilirliği ve tahliye planlamaları yeniden değerlendirilmiş, bina sakinlerinin yangın güvenliği konusundaki bilgilendirilme ve katılım hakları güçlendirilmiştir.

Grenfell Tower olayı, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye için de önemli dersler içermektedir. Bu bağlamda, cephe malzemelerinin yanıcılık özelliklerinin daha sıkı biçimde denetlenmesi, yüksek binalar için tahliye stratejilerinin yeniden gözden geçirilmesi ve bağımsız yangın güvenliği denetim mekanizmalarının oluşturulması gerekliliği öne çıkmaktadır. Bu trajik olay, yangın güvenliğinin yalnızca teknik bir konu değil, aynı zamanda mevzuat, denetim ve toplumsal bilinç bileşenlerini bir arada gerektiren bütüncül bir sistem meselesi olduğunu göstermiştir.

#### 4.2.2. Düsseldorf Havalimanı Yangını (1996, Almanya)

11 Nisan 1996 tarihinde Almanya'nın Düsseldorf Havalimanı'nda meydana gelen yangın, modern hava taşımacılığı tarihinde en trajik olaylardan biri olarak kayıtlara geçmiştir. Yangında 17 kişi hayatını kaybetmiş, 88 kişi yaralanmıştır. Olay, terminal binasında yürütülen kaynak çalışmaları sırasında kıvılcımların tavan boşluğundaki yalıtım malzemelerini tutuşturmasıyla başlamış ve kısa sürede tüm terminale yayılmıştır. Yangının hızla ilerlemesinde, dumanın havalandırma kanalları aracılığıyla bina geneline yayılması etkili olmuştur. Yoğun duman, özellikle kaçış yollarını kullanılamaz hale getirerek ölümlerin çoğuna neden olmuştur.

Olayın ardından yapılan incelemelerde, terminal binasındaki yangın güvenliği sistemlerinin çeşitli yönlerden yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Öncelikle, yangının bina içinde kontrol altına alınamamasında yangın bölümlendirmesinin eksikliği belirleyici olmuştur. Mevcut bölümlendirme sistemleri, dumanın yayılımını sınırlamakta başarısız olmuş ve havalandırma kanalları dumanı diğer alanlara taşımıştır. Bunun yanı sıra, duman tahliye sistemlerinin etkin biçimde çalışmaması, tahliye sürecini olumsuz etkilemiş ve can kayıplarını artırmıştır.

Yangının kaynak işlerinden kaynaklanması, sıcak iş izinleri (hot work permits) kapsamında gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığını göstermiştir. Bu tür işlemler sırasında uygulanması gereken prosedürlerin ihmal edilmesi, kıvılcımların tavan yalıtımına sıçramasına ve yangının kısa sürede büyümesine neden olmuştur.

Düsseldorf Havalimanı yangını sonrasında Almanya'da yangın güvenliği düzenlemeleri kapsamlı biçimde gözden geçirilmiştir. Özellikle duman kontrolü, tahliye sistemleri ve havalandırma kanalları konusundaki standartlar güçlendirilmiş, kamu binalarında ve havalimanlarında daha gelişmiş duman tahliye mekanizmaları zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca, inşaat ve tadilat süreçlerinde yürütülen sıcak işlerde yangın güvenliği denetimleri sıklaştırılmış ve yetkili personel gözetiminde izinli çalışma sistemi zorunlu kılınmıştır.

Bu olay, yangın güvenliği sistemlerinin yalnızca söndürme ekipmanlarıyla sınırlı olmadığını; tasarım aşamasından işletme süreçlerine kadar bütüncül bir risk yönetimi anlayışının gerekliliğini açıkça ortaya koymuştur.



#### 4.2.3. Sao Paulo Joelma Binası Yangını (1974, Brezilya)

1 Şubat 1974 tarihinde Brezilya'nın São Paulo kentinde bulunan 25 katlı Joelma Binası'nda çıkan yangın, ülke tarihinin en trajik kent yangınlarından biri olarak kayıtlara geçmiştir. Yangında 179 kişi hayatını kaybetmiş, 320 kişi yaralanmıştır. Yangının, binanın 11. katında bulunan bir klima ünitesinin arızalanması sonucu başladığı ve kısa sürede tüm katlara yayıldığı belirlenmiştir. Alevlerin hızla yükselmesi, binada yeterli yangın güvenliği önlemlerinin bulunmaması nedeniyle kontrol altına alınamamıştır.

Olayın ardından yapılan incelemeler, yangın güvenliği sistemlerinde bir dizi ciddi eksiklik bulunduğunu ortaya koymuştur. Öncelikle, binada otomatik sprinkler sisteminin bulunmaması, yangının ilk aşamada kontrol altına alınamamasına neden olmuştur. Bu eksiklik, yangın söndürme müdahalesinin yalnızca itfaiye ekiplerine bağımlı hale gelmesine yol açmıştır. Ayrıca binada yangına dayanıklı, duman geçirmez özel tahliye merdivenlerinin yer almaması, kaçış imkânlarını sınırlamış ve can kayıplarını artırmıştır. Pek çok kişi, dumanın hızla yayılması nedeniyle üst katlarda mahsur kalmıştır. Yangının büyümesinde, binanın iç dekorasyonunda kullanılan yüksek yanıcılığa sahip malzemelerin de önemli rol oynadığı belirlenmiştir. Ahşap kaplamalar, halılar ve plastik paneller, yangının kısa sürede yayılmasına ve binanın yoğun dumanla dolmasına yol açmıştır.

Joelma Binası yangını, Brezilya'da yangın güvenliği standartlarının köklü biçimde yeniden ele alınmasına neden olmuştur. Olay sonrasında yürürlüğe giren düzenlemelerle yüksek binalarda otomatik sprinkler sistemleri ve yangına dayanıklı tahliye merdivenleri zorunlu hale getirilmiş; iç mekânlarda kullanılacak malzemelerin yanıcılık sınıflarına ilişkin sıkı standartlar getirilmiştir. Bu trajik olay, yangın güvenliği sistemlerinin yalnızca yapısal önlemlerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda bina tasarımı, malzeme seçimi ve tahliye planlamasının bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini açık biçimde göstermiştir.

#### 4.3. ÖRNEK OLAYLARDAN ÇIKARILAN DERSLER

İncelenen ulusal ve uluslararası örnek olaylar, yangın güvenliği düzenlemelerinin yalnızca yasal düzeyde var olmasının yeterli olmadığını; asıl etkinliğin uygulama, denetim ve farkındalık düzeyinde sağlanabileceğini göstermektedir. Bu vakalar, Türkiye'nin mevcut sisteminde de benzer zafiyetlerin bulunduğu işaret etmekte ve iyileştirme alanlarına dair somut dersler sunmaktadır.

Öncelikle, Polat Tower ve Grenfell Tower yangınları, dış cephe kaplamalarının yangın güvenliğinde kritik bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Yanıcı malzeme kullanımı ve yetersiz denetim, yangınların kısa sürede yayılmasına neden olmuştur. Türkiye'de BYKHY kapsamında cephe yangın güvenliğiyle ilgili hükümlerin daha açık, teknik ve zorunlu hale getirilmesi; cephe malzemelerinin sertifikasyon ve denetim süreçlerinin sıkılaştırılması gerekmektedir.

Tahliye sistemleri de can güvenliği açısından belirleyici bir unsurdur. Yüksek binalarda ve kamu yapılarında acil durum planlarının işlerliği, alternatif kaçış yollarının bulunması ve düzenli tatbikatların yapılması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, BYKHY'deki tahliye sistemlerine ilişkin hükümlerin sahada etkin biçimde uygulanabilmesi için denetimlerin güçlendirilmesi zorunludur.

Tüm olaylarda öne çıkan bir diğer eksiklik, denetim mekanizmalarının yetersizliğidir. Ruhsatsız kullanım, bakımsız sistemler ve takip edilmeyen risk faktörleri, yangınların temel nedenleri arasında yer almıştır. Türkiye'de yangın güvenliği denetimlerinin bağımsız, nitelikli uzmanlarca yürütülmesi ve tespit edilen eksikliklerin düzenli biçimde izlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, hem iç mekânlarda hem de dış cephelerde kullanılan yanıcı malzemelerin kontrolü, özellikle renovasyon süreçlerinde yeterince dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle, malzeme denetim sisteminin güçlendirilmesi ve üretici, müteahhit, denetçi gibi tüm aktörlerin ortak sorumluluk üstlenmesi gereklidir.

Son olarak, yangın tatbikatlarının ve eğitimlerinin eksikliği, birçok olayda doğrudan can kaybına yol açmıştır. Doğru tahliye ve müdahale süreçlerinin yerleşmesi için bina sakinleri, yöneticiler ve personel düzeyinde zorunlu eğitimlerin yaygınlaştırılması elzemdir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki BYKHY kapsamlı bir mevzuat çerçevesi sunsa da, uygulama ve denetim eksiklikleri nedeniyle etkisi sınırlı kalmaktadır. Etkin bir yangın güvenliği sistemi için denetim kapasitesinin artırılması, malzeme güvenliğinin sıkı biçimde denetlenmesi, eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve yangın güvenliği kültürünün toplumsal düzeyde yerleşmesi gerekmektedir. Bu bütüncül yaklaşım, benzer felaketlerin önlenmesi ve sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün inşası açısından temel öneme sahiptir.

#### 5. UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

##### 5.1. Denetim Yetersizliği

Yangın güvenliği denetimlerinin yeterli sıklıkta ve etkin biçimde yapılamaması, Türkiye'deki en temel sorunlardan biridir. Belediye itfaiye teşkilatlarının personel ve teknik kapasite eksiklikleri, özellikle büyükşehirlerde denetimlerin aksamasına yol açmaktadır.

Denetimlerin düzenli yürütülmemesi kadar, tespit edilen eksikliklerin takibi ve yaptırımların uygulanması konusunda da ciddi zafiyetler bulunmaktadır. Mevcut sistemde, yapılan denetimlerin sonuçlarının izlenmesini ve eksikliklerin giderilip giderilmediğini kontrol edecek etkili bir mekanizma bulunmamaktadır.

Farklı kurumların raporları, Türkiye'deki belediyelerin önemli bir kısmının yangın güvenliği denetimlerini düzenli olarak gerçekleştiremediğini ve mevcut personel sayısının denetim ihtiyacını karşılamada yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Denetim yapan personelin yalnızca bir bölümünün bu alanda özel eğitim almış olması, sistemin teknik yeterliliğini daha da zayıflatmaktadır.

Büyükşehirlerde yapılan sınırlı denetimler, yangın güvenliği uygulamalarının genel olarak reaktif bir anlayışla, yani yalnızca olay sonrası müdahaleye odaklı biçimde yürütüldüğünü göstermektedir. Bu tablo, Türkiye'de yangın güvenliği yönetiminin daha sistematik, sürekli ve risk bazlı bir denetim yaklaşımına ihtiyaç duyduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

##### 5.2. Mevcut Yapı Stokunun Uyumlaştırılması

Türkiye'deki mevcut yapı stokunun önemli bir kısmı, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (BYKHY) hükümlerine tam olarak uyum sağlamamaktadır. Özellikle eski binalarda yangın merdivenleri, algılama ve uyarı sistemleri ile yangın bölümlendirmesi gibi temel güvenlik unsurlarının yetersiz olduğu görülmektedir. Bu durum, yalnızca teknik eksikliklerden değil, aynı zamanda ekonomik kısıtlar, farkındalık eksikliği ve denetim yetersizliklerinden de kaynaklanmaktadır.

Her ne kadar BYKHY'de mevcut binaların uyumlaştırılmasına yönelik süreler belirlenmiş olsa da, bu sürelerin uzun tutulması ve uygulamada karşılaşılan idari, teknik ve mali zorluklar nedeniyle süreç oldukça yavaş ilerlemektedir. Özellikle büyük şehirlerde, eski yapı stokunun yoğunluğu ve kayıt dışı yapılaşmanın varlığı bu uyum sürecini daha da karmaşık hale getirmektedir.

Farklı kurumların verileri, Türkiye'de inşa yılına göre yangın yönetmeliğine uyum oranlarının belirgin biçimde farklılaştığını göstermektedir. Yeni inşa edilen yapılarda uyum oranı yüksekken, 2000 yılı öncesinde yapılmış binalarda bu oran oldukça düşüktür. Bu tablo, eski yapı stokunun yangın güvenliği açısından ciddi bir risk taşıdığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, mevcut binaların yangın güvenliği standartlarına kademeli olarak uyumlaştırılması, ulusal ölçekte öncelikli bir politika konusu haline gelmelidir. Bu kapsamda, finansal teşviklerin artırılması, teknik destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve denetim süreçlerinin güçlendirilmesi, eski yapıların güvenli hale getirilmesi açısından hayati önem taşımaktadır.



### 5.3. Eğitim ve Bilinçlendirme Eksikliği

Yangın güvenliği konusundaki toplumsal bilinç ve eğitim düzeyinin yetersizliği, Türkiye’de yangın önleme ve müdahale sistemlerinin etkinliğini sınırlandıran temel sorunlardan biridir. Bina sakinleri, yöneticiler ve işletmeciler büyük ölçüde yangın güvenliği konusunda bilgi eksikliği yaşamaktadır. Bu durum, alınan teknik önlemlerin dahi doğru kullanılmaması ya da ihmal edilmesiyle sonuçlanmakta; dolayısıyla mevcut sistemin etkinliğini azaltmaktadır.

Toplumsal farkındalığın düşük olmasının yanı sıra, yangın güvenliği alanında görev yapan profesyonellerin (mimarlar, mühendisler, itfaiye personeli vb.) eğitim ve sertifikasyon sistemlerinde de önemli eksiklikler bulunmaktadır. Mevcut mesleki eğitim programları genellikle teorik düzeyde kalmakta, uygulamalı ve disiplinler arası yaklaşımları yeterince içermemektedir.

Yapılan çeşitli araştırmalar, Türkiye’de işletmelerin büyük çoğunluğunun düzenli yangın tatbikatı yapmadığını, bina yöneticilerinin ve çalışanların önemli bir bölümünün yangın anında nasıl hareket edeceği konusunda bilgi sahibi olmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, okullarda yangın güvenliği eğitimi veren öğretmenlerin de yalnızca sınırlı bir kısmı bu alanda uzmanlık eğitimi almıştır. Bu tablo, hem eğitim sisteminde hem de mesleki formasyon süreçlerinde yapısal bir eksikliğe işaret etmektedir.

Yangın güvenliği kültürünün toplumun tüm kesimlerinde yerleşebilmesi için, eğitim programlarının her düzeyde yaygınlaştırılması, tatbikatların düzenli hale getirilmesi ve profesyonel personel için zorunlu sertifikasyon mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, medya kampanyaları, yerel farkındalık projeleri ve kamu-özel sektör işbirlikleri yoluyla yangın güvenliğinin bir “toplumsal sorumluluk” olarak benimsenmesi, kalıcı davranış değişikliklerinin oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir.

## 6. ULUSLARARASI EN İYİ UYGULAMALAR VE TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER

### 6.1. Risk Bazlı Yaklaşım ve Performans Esaslı Tasarım

ABD ve Kanada’da yaygın olarak uygulanan risk bazlı yaklaşım ve performans esaslı tasarım, yangın güvenliği önlemlerinin bina özelliklerine ve risk faktörlerine göre optimize edilmesini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, maliyet-etkin çözümlerin geliştirilmesine olanak tanımaktadır (Meacham vd., 2010).

### 6.2. Kapsamlı Denetim ve Sertifikasyon Sistemi

Almanya’da yangın güvenliği alanında uygulanan denetim ve sertifikasyon sistemi, yalnızca malzemelerin DIN standartlarına uygunluğunu doğrulamakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda Eurocode 1’e dayalı performans esaslı mühendislik yöntemlerini de içermektedir. Hosser ve çalışma arkadaşları (2008), bu kapsamda geliştirilen güvenlik konseptlerinin bağımsız denetçiler ve uzman mühendisler aracılığıyla uygulanmasının, hem tasarım sürecinde hem de saha uygulamalarında denetimlerin niteliğini artırdığını vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, geleneksel normatif kontrol mekanizmalarının ötesine geçerek, risk tabanlı analizlere dayalı sertifikasyon ve denetim süreçlerinin entegrasyonunu teşvik etmekte ve yangın güvenliği önlemlerinin etkinliğini önemli ölçüde yükseltmektedir.

### 6.3. Kamu-Özel Sektör İşbirliği

ABD’de NFPA gibi kuruluşların kamu-özel sektör işbirliği çerçevesinde yangın güvenliği standartlarının geliştirilmesine katkı sağlaması, etkin ve güncel düzenlemelerin oluşturulmasını sağlamaktadır (NFPA, 2021).

### 6.4. Türkiye için Öneriler

Yangın güvenliği denetimleri, etkili bir yangın yönetim sisteminin temel bileşenidir; ancak Türkiye’de mevcut denetim yapısı, kurumsal dağınıklık, personel eksikliği, teknik yetersizlikler ve denetimlerin sürekliliğini güvence altına alacak izleme-yaptırım mekanizmalarının eksikliği nedeniyle beklenen etkinliğe ulaşamamaktadır. Bu nedenle, sistemin

kurumsal, teknik ve hukuki temellerini güçlendiren, risk bazlı ve dijital izlenebilirlik esaslı, bağımsızlık ve şeffaflığı merkezine alan çok katmanlı bir yeniden yapılandırma gereklidir. Öncelikli adım olarak İçişleri Bakanlığı bünyesinde, ülke genelindeki denetimleri koordine eden, standartları belirleyen ve uygulama birliğini sağlayan bir merkezi koordinasyon biriminin kurulması; belediye itfaiye teşkilatlarının hem personel hem de teknik kapasite bakımından güçlendirilmesi ve her teşkilat içinde yalnızca yangın güvenliği denetimlerine odaklanan özel bir birimin tesis edilmesi önerilir. Bu kurumsal omurgayı, özellikle yüksek riskli binalar için bağımsız yangın güvenliği denetçilerinin sisteme dâhil edilmesi tamamlamalıdır. İngiltere modelinden esinle bu denetçilerin mesleki sorumluluk sigortası kapsamında çalışması, düzenli aralıklarla yeniden sertifikalandırılması ve çıkar çatışmasını engelleyecek açık kurallara tabi olması; Almanya’daki “Brandschutzsachverständiger” yaklaşımında olduğu gibi mesleki yeterlilik ve sertifikasyon süreçlerinin yasal güvence altına alınması ve yalnızca nitelikli uzmanların denetim yapabilmesi esastır (Lane, 2018; Klinzmann ve Hosser, 2011).

Yeni sistemin dayanağı risk bazlı denetim olmalıdır. Binalar, kullanım türü ve tehlike düzeyine göre kategorize edilerek denetim sıklıkları bu sınıflara bağlanmalıdır: çok yüksek riskli yapılar (hastaneler, yüksek binalar, alışveriş merkezleri) yılda bir kez; yüksek riskli yapılar (okullar, oteller, fabrikalar) iki yılda bir; orta riskli yapılar (ofisler, küçük işletmeler) üç yılda bir; düşük riskli yapılar ise beş yılda bir denetlenmelidir. Kanada’daki NFC modeline benzer biçimde dinamik risk değerlendirmesi esası benimsenerek kullanım amacı değişiklikleri, çevresel faktörler ve önceki denetimlerde saptanan eksiklikler doğrultusunda bina risk profilleri düzenli aralıklarla güncellenmelidir (NRC, 2020). Denetim süreçlerinin standardizasyonu ve teknolojik altyapı ile desteklenmesi, sistemin hem hızını hem de güvenilirliğini artıracaktır. Her bina tipi için ayrıntılı ve bağlama özgü kontrol listeleri hazırlanmalı; denetimler tabletler ve mobil uygulamalarla dijital ortamda yürütülmeli; veriler anlık olarak merkezi bir veri tabanına aktarılmalı; her bina için oluşturulacak QR kodlar üzerinden denetim geçmişi, tespit edilen eksiklikler ve yapılan iyileştirmelere kullanıcıların anında erişimi sağlanmalıdır. Bu kapsamda, tüm binaları kapsayan ve kamuya açık çalışan bir “yangın güvenliği sicil sistemi” tesis edilerek kullanıcıların ve potansiyel alıcıların yapıların güvenlik düzeyi hakkında doğrudan ve şeffaf bilgiye ulaşması güvence altına alınmalıdır.

Denetimlerin yalnızca tespit aşamasıyla sınırlı kalmaması ve sonuçların izlenebilir olması için eksikliklerin giderilmesine risk düzeyine bağlı zaman çizelgeleri konulmalıdır: çok yüksek riskli eksiklikler için 15 gün, yüksek riskli eksiklikler için 30 gün, orta riskli eksiklikler için 90 gün. Süresi içinde giderilmeyen eksikliklere kademeli yaptırım uygulanmalı; idari para cezasından kullanım kısıtlamasına, geçici kapatmadan faaliyetten mene uzanan bir süreç işletilmelidir. Buna karşılık, örnek teşkil eden binalar için vergi ve sigorta primi indirimleri gibi teşvikler devreye alınmalı; ABD’deki “Fire Safe Community” yaklaşımına benzer şekilde güvenli bina kültürünü özendiren tanıtım ve ödüllendirme uygulamalarıyla olumlu davranışlar görünür kılınmalıdır (NFPA, 2021). Sistemin sürdürülebilirliği, nitelikli insan kaynağına bağlı olduğundan denetçiler için kapsamlı ve sürekli eğitim programları tasarlanmalı; teorik içeriğin yanı sıra saha uygulamaları ve simülasyon temelli modüllerle yetkinlik geliştirilmeli; üniversiteler, meslek odaları, sigorta şirketleri ve özel sektörle kalıcı işbirlikleri kurulmalı; Türk denetçilerin Almanya, İngiltere ve ABD’deki iyi uygulamaları yerinde gözlemleyebilmeleri için uluslararası değişim programları desteklenmelidir.

Almanya ve İngiltere’deki bağımsız denetim sistemleri Türkiye için güçlü referanslar sunmaktadır. Almanya’da Prüfsachverständiger für Brandschutz sistemi, denetçilerin federal eyaletlerin bina yönetmeliklerinde (Landesbauordnung) resmî uzman olarak tanımlandığı; göreve başlamak için mühendislik/mimarlık/inşaat lisansı, en az 5-8 yıl deneyim, kapsamlı devlet sınavı ve her 2-3 yılda sertifika yenileme ile en az 2-3 milyon avro teminatlı mesleki sorumluluk sigortasının zorunlu olduğu bir yapıdır. Bu uzmanlar proje onayı, inşaat izni değerlendirmesi, yapım sürecinde kritik önlemlerin kontrolü ve kullanım öncesi nihai denetim dâhil çok katmanlı görevler üstlenir; bağımsızlığı korumak için proje tasarımında yer alan kişiler aynı projede denetçi olamaz; ücretler HOAI çerçevesinde standartlaştırılır ve şeffaflık sağlanır. İngiltere’de ise Grenfell sonrasında yürürlüğe giren Building Safety Act (2022) ile Building Safety Regulator (BSR) yüksek riskli binaların denetiminden sorumlu merkezi otorite hâline getirilmiş, özel sektördeki Approved Inspectors ve işletme aşamasındaki Fire Safety Assessors sisteme entegre edilmiştir. Denetçilerin yetkinliği UKAS akreditasyonu ile doğrulanır; yıllık en az 20 saat mesleki gelişim ve 1 milyon Sterlin mesleki sorumluluk sigortası zorunludur. Denetim süreci planlama (Gateway 1), inşaat öncesi (Gateway 2) ve kullanım öncesi (Gateway 3) olmak üzere üç kapılı yapıda işler; her aşamada bağımsız onay şarttır. Digital Golden Thread yaklaşımıyla binaların yaşam döngüsü boyunca yangın güvenliği kararları, denetim sonuçları ve teknik belgeler dijital olarak saklanır ve paydaşlara erişilir; her yüksek riskli bina için bir Accountable Person atanır; finansman risk temelli ücretlendirme ve Building



Safety Levy ile desteklenir.

Bu iki örnekten hareketle Türkiye’de uygulanacak bağımsız denetim sistemi, Almanya’nın teknik uzmanlık-sertifikasyon disiplini İngiltere’nin şeffaflık, dijital izlenebilirlik ve hesap verebilirlik ilkeleriyle birleştiren özgün bir çerçevede kurgulanmalıdır. BYKHY’de bağımsız denetçilerin hukuki statüsü açıkça tanımlanmalı; süreçler İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulacak Ulusal Yangın Güvenliği Denetim Kurulu tarafından yönetilmeli; TMMOB, itfaiye teşkilatları ve üniversitelerden temsilcilerin yer aldığı teknik komitelerle desteklenmelidir. Denetçiler için lisans derecesi ve en az beş yıllık deneyim ön koşul olmalı; 200 saatlik özel eğitim, yazılı sınav-mülakat-saha değerlendirmesi aşamaları başarıyla tamamlanmalı; sertifikalar üç yıl geçerli olup yılda en az 30 saat mesleki gelişim zorunluluğu ve 5 milyon TL teminatlı mesleki sorumluluk sigortası şartı getirilmelidir. Yetkilendirme risk sınıfına göre kademelendirilerek A sınıfı denetçilerin tüm, B sınıfının orta ve düşük riskli, C sınıfının yalnızca düşük riskli yapılarda görev alması; denetimlerin tasarım, yapım, kabul ve periyodik kontrol aşamalarında yürütülmesi; her denetim öncesi bağımsızlık beyanı alınması; denetimlerin en az yüzde 10’unun rastgele yeniden incelenmesi ve etik ihlallerde sertifika iptaline varan yaptırımlar uygulanması gereklidir. Ücretlendirme bina büyüklüğü, karmaşıklığı ve risk kategorisine göre standart tarifeyle belirlenmeli; küçük projelere kamu desteği sağlanmalı; bağımsız denetimden geçmiş binalara sigorta primi indirimi gibi teşvikler sunulmalı; denetim gelirlerinin yüzde 5-10’u Ulusal Yangın Güvenliği Fonu’na aktarılıp sistemin finansal sürdürülebilirliği güvence altına alınmalıdır.

Denetim sürecinin dijitalleşmesi için Türkiye Yangın Güvenliği Veri Tabanı kurulmalı; tüm denetim raporları, test sonuçları ve belgeler merkezi platformda kayıt altına alınmalı; binalara özgü QR kodlarla mobil erişim sağlanmalı; bulut tabanlı raporlama ve yapay zekâ destekli risk değerlendirme algoritmalarıyla süreç hem hızlandırılmalı hem de nesnellik artırılmalıdır. Uygulama stratejisi aşamalı tasarlanmalı; ilk 12 ayda İstanbul, Ankara ve İzmir’de yüksek riskli binalarda pilot uygulamalar başlatılıp 100 A sınıfı denetçi eğitilerek sistem test edilmeli; 12-36 ay arasında tüm büyükşehirlerde yaygınlaştırılarak 500 B sınıfı ve 1000 C sınıfı denetçi yetiştirilmeli; 36-60 ay aralığında ülke genelinde tam uygulamaya geçilerek mevcut yapı stokunun kademeli dahiliyetiyle yaklaşık 2000 denetçiyle tam kapasiteye ulaşılmalıdır. Bu bütünlük yapı, yangın güvenliği standartlarının sahada etkili biçimde uygulanmasını sağlayacak, itfaiye teşkilatlarının idari yükünü hafifletecek ve yangın kaynaklı can-mal kayıplarını belirgin biçimde azaltacaktır. Almanya’nın teknik disiplini İngiltere’nin şeffaf ve dijital denetim yaklaşımıyla sentezleyen bu model, Türkiye’nin koşullarına uyarlanmış, uygulanabilir ve sürdürülebilir bir sistem önerisi sunmaktadır.

## 7. YANGIN YÖNETMELİĞİ İYİLEŞTİRMELERİ

### 7.1. MEVZUAT İYİLEŞTİRMELERİ VE KURUMSAL YAPILANMA

#### 7.1.1. Yangın Güvenliği Denetim Sisteminin Yeniden Yapılandırılması

Türkiye’de yangın güvenliği denetimlerinin etkinliğini artırmak için kapsamlı bir kurumsal ve teknik yeniden yapılanma gerekmektedir. Bu kapsamda, ülke genelinde standartları belirleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak merkezi bir koordinasyon biriminin kurulması önerilmektedir. İçişleri Bakanlığı’nın liderliğinde oluşturulacak bu yapı, belediye itfaiye teşkilatlarının denetim kapasitesini güçlendirecek ve yerel düzeyde eşgüdümü sağlayacaktır.

Sistemin güvenilirliğini sağlamak amacıyla, bağımsız denetim mekanizmasının yasal temelleri oluşturulmalıdır. TBMM, İçişleri Bakanlığı ve TMMOB’un iş birliğiyle hazırlanacak düzenlemeler, denetçilerin yetki, sorumluluk ve etik çerçevesini tanımlayarak çıkar çatışmalarını önleyecek hükümlere yer vermelidir. Almanya ve İngiltere modellerinden esinlenerek, kamu denetimiyle desteklenen bağımsız bir sistem kurulması uygun olacaktır.

Yangın güvenliği denetçileri için ulusal bir sertifikasyon programı geliştirilmesi, denetim kalitesini artıracak bir diğer önemli adımdır. İçişleri Bakanlığı, YÖK ve TMMOB iş birliğinde yürütülecek bu program, teorik bilgiyle birlikte saha uygulamaları ve etik eğitimi içermelidir. Bu sayede yalnızca yetkin ve belgeli uzmanlar denetim yapabilecektir.

Denetimlerin risk bazlı bir yaklaşımla yürütülmesi de sistemin etkinliğini artıracaktır. Binalar, kullanım amacı ve tehlike düzeyine göre sınıflandırılmalı; yüksek riskli yapılar yılda bir, orta riskli yapılar üç yılda bir, düşük riskli yapılar

ise beş yılda bir denetlenmelidir. Kanada’daki NFC modeline benzer biçimde, dinamik risk değerlendirmesi yöntemi benimsenmeli ve risk profilleri düzenli olarak güncellenmelidir.

Denetim süreçlerinin dijitalleşmesi, sistemin izlenebilirliğini ve şeffaflığını sağlayacaktır. Ulusal düzeyde bir “Yangın Güvenliği Bilgi Sistemi” kurulmalı, tüm denetim verileri bu platformda toplanmalıdır. Her bina için oluşturulacak QR kodlar aracılığıyla denetim geçmişine kamu erişimi sağlanmalı, böylece hem hesap verebilirlik hem de toplumsal farkındalık güçlenmelidir.

Bu önerilen yapı, Türkiye’de yangın güvenliği denetimlerinin kurumsal, teknik ve hukuki temellerini güçlendirerek, uluslararası standartlarla uyumlu, şeffaf ve sürdürülebilir bir sistemin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

#### 7.1.2. BYKHY’nin Risk Bazlı Yaklaşımla Güncellenmesi

Türkiye’de yangın güvenliği mevzuatının uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmesi amacıyla, Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik’in (BYKHY) risk bazlı ve performans esaslı bir anlayışla güncellenmesi önerilmektedir. Bu kapsamda, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’nın koordinasyonunda ve AFAD’ın desteğiyle ilk altı ay içinde bir çalışma grubu kurulmalı, mevcut uluslararası standartlar ve iyi uygulamalar analiz edilmelidir.

Ardından, binaların kullanım amacı, yangın yükü ve insan yoğunluğu gibi kriterlere göre sınıflandırılacağı risk bazlı yaklaşım tanımlanmalı ve taslak metin hazırlanmalıdır. Üniversiteler, TMMOB ve ilgili kurumların katılımıyla yürütülecek bu süreçte, performans esaslı tasarım ilkeleri de yönetmeliğe entegre edilmelidir. Böylece, yapıların yalnızca mevzuatın asgari koşullarını değil, işlevlerine uygun ölçülebilir güvenlik hedeflerini karşılaması sağlanacaktır.

Yeni sistemin uygulanabilirliğini test etmek amacıyla pilot belediyelerde saha çalışmaları yürütülmeli, elde edilen sonuçlar doğrultusunda yönetmelik nihai hâline getirilmelidir. Güncellenen yönetmeliğin iki yıl içinde yayımlanması ve yeni veya renovasyon kapsamındaki projelerde risk bazlı yaklaşımların zorunlu hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Sürecin ana sorumluluğu Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’na ait olacak, İçişleri Bakanlığı, AFAD, TMMOB, TSE ve itfaiye teşkilatları destekleyici rol üstlenecektir. Finansmanın çoğu merkezi bütçeden, kalan kısmı uluslararası teknik destek kaynaklarından sağlanacaktır.

Performans göstergeleri arasında risk bazlı yaklaşımın uygulandığı proje oranı, yangın mühendisliği çözümlerinin maliyet etkinliği ve ilk beş yılda performans esaslı tasarım uygulayan projelerdeki artış yer almaktadır. Bu güncelleme, Türkiye’de yangın güvenliği politikasının statik mevzuat anlayışından çıkarılıp dinamik, veriye dayalı ve mühendislik temelli bir yapıya dönüşmesini sağlayacaktır.

### 7.2. UYGULAMA VE DENETİM SÜREÇLERİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

#### 7.2.1. Yerel Yönetimlerin Kapasitesinin Artırılması

Yangın güvenliğinin yerelde etkin biçimde uygulanabilmesi için belediyelerin kurumsal ve teknik kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, büyükşehir belediyelerinde yangın güvenliği denetim birimleri kurulmalı veya mevcut yapılar güçlendirilmelidir. İçişleri Bakanlığı koordinasyonunda yürütülecek bu süreç 18 ay içinde tamamlanmalı ve 30 büyükşehirde denetim altyapısı modernize edilmelidir.

İtfaiye personelinin bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla, İçişleri Bakanlığı ve belediyelerin iş birliğiyle ilk aşamada 5000 personeli kapsayan kapsamlı eğitim programları uygulanmalıdır. Ayrıca, denetimlerin etkinliğini artırmak için mobil ekipmanların tedariki ve dijital denetim sistemlerinin kullanımı yaygınlaştırılmalıdır.

İlçe belediyelerinde yangın güvenliği birimlerinin oluşturulması ve belediye düzeyinde yangın güvenliği bilgi sistemlerinin kurulması, denetimlerin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. Türkiye Belediyeler Birliği bu sürecin koordinasyonunu üstlenmelidir.



Bu adımlar, yerel yönetimlerin yangın güvenliği konusundaki idari ve teknik kapasitesini güçlendirerek, ulusal düzeyde daha bütüncül ve etkili bir sistemin oluşmasını sağlayacaktır.

### 7.2.2. Mevcut Yapı Stokunun İyileştirilmesi için Teşvik Programları

Türkiye'deki mevcut yapı stokunun önemli bir bölümü yangın güvenliği açısından yetersizdir. Bu nedenle, riskli yapıların belirlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik bütüncül bir teşvik sistemi oluşturulmalıdır.

İlk aşamada, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı koordinasyonunda ülke genelinde yangın risk haritası hazırlanmalı ve yüksek riskli bölgeler önceliklendirilmelidir. Ardından, bu yapıların iyileştirilmesini desteklemek için kredi, vergi indrimi ve hibe mekanizmalarını içeren finansal teşvik programları devreye sokulmalıdır. Yüksek riskli binalar ve toplu konut alanları için özel iyileştirme fonları oluşturulmalı, TOKİ ve belediyeler aracılığıyla uygulama desteği sağlanmalıdır. Ayrıca, yangın güvenliği yatırımlarını teşvik etmek amacıyla sigorta primlerinde indirim ve kredi faiz desteği gibi finansal avantajlar sunulmalıdır. Programın yürütülmesinden Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı sorumlu olacak; Hazine ve Maliye Bakanlığı, TOKİ, belediyeler ve sigorta sektörü sürece destek verecektir. Finansmanın büyük kısmı merkezi bütçe, İller Bankası kredileri, uluslararası finans kuruluşları ve özel sektör katkılarından sağlanacaktır. Performans göstergeleri arasında beş yıl içinde iyileştirilen yüksek riskli bina sayısındaki artış, yangın güvenliği yatırımları için kullanılan kredi miktarı ve sigorta indrimi uygulanan bina sayısı yer alacaktır. Bu yaklaşım, mevcut yapı stokunun kademeli biçimde güvenli hale getirilmesini ve özel sektör ile kamu kaynaklarının birlikte seferber edilmesini sağlayacaktır.

### 7.3. EĞİTİM VE BİLİNÇLENDİRME PROGRAMLARI

#### 7.3.1. Toplumsal Bilinçlendirme Kampanyaları

Yangın güvenliğinde kalıcı ilerleme sağlanması, yalnızca teknik düzenlemelerle değil, toplum genelinde bilinç ve davranış değişikliğiyle mümkündür. Bu doğrultuda, İçişleri Bakanlığı ve AFAD koordinasyonunda ulusal çapta bir yangın güvenliği bilgilendirme kampanyası yürütülmelidir. TRT ve dijital medya kanalları aracılığıyla kamuoyuna ulaşacak bu kampanya, yangın önleme, tahliye ve ilk müdahale konularına odaklanmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı ve AFAD iş birliğiyle ilk ve ortaöğretim düzeyinde yangın güvenliği dersleri ve uygulamalı tatbikatlar müfredata entegre edilmelidir. Bu eğitimlerin dijital ortamda desteklenmesi amacıyla, kullanıcı dostu bir çevrimiçi eğitim platformu ve mobil uygulama geliştirilmesi önerilmektedir.

Yerel düzeyde, belediyeler, Kızılay ve sivil toplum kuruluşlarının katkısıyla toplum merkezlerinde ve konut sitelerinde düzenli eğitim ve tatbikat programları uygulanmalıdır. Böylece farklı yaş gruplarına ve sosyoekonomik kesimlere doğrudan erişim sağlanacaktır.

Bu bütüncül yaklaşım, yangın güvenliği bilincinin toplum genelinde yaygınlaşmasını ve bireysel sorumluluk anlayışının güçlenmesini sağlayacaktır.

#### 7.3.2. Profesyonel Eğitim ve Sertifikasyon Programları

Yangın güvenliği alanında uzmanlaşmış insan kaynağının geliştirilmesi, sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün temel koşuludur. Bu amaçla, YÖK ve TMMOB koordinasyonunda ulusal düzeyde bir sertifikasyon sistemi kurulmalı, yangın güvenliği denetçisi, danışmanı ve teknik uzmanı gibi meslek grupları için standart yeterlilikler tanımlanmalıdır.

Üniversitelerde yangın mühendisliği alanında yüksek lisans programlarının açılması, sektöre bilimsel temelli bir uzman havuzu kazandıracaktır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı öncülüğünde, meslek liselerinde yangın teknisyenliği bölümleri açılarak teknik ara eleman ihtiyacı karşılanmalıdır.

Yerel düzeyde, belediyeler ve emlak yönetim dernekleri iş birliğiyle bina yöneticilerine yönelik zorunlu yangın güvenliği eğitimleri düzenlenmeli; yapı sektörü çalışanları için de uygulamalı branş eğitimleri hayata geçirilmelidir.

Bu kapsamlı eğitim ve sertifikasyon sistemi, Türkiye'de yangın güvenliği alanında nitelikli insan kaynağının güçlendirilmesini ve uluslararası standartlarla uyumlu bir profesyonel yapı oluşturulmasını sağlayacaktır.

### 7.4. TEKNOLOJİK YENİLİKLER VE AR-GE ÇALIŞMALARI

#### 7.4.1. Yangın Güvenliği Teknolojilerinin Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılması

Yangın güvenliği alanında teknolojik kapasitenin artırılması, yerli üretim ve yenilikçi çözümlerin desteklenmesiyle mümkündür. Bu doğrultuda, TÜBİTAK ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda uzun vadeli bir AR-GE destek programı yürütülmelidir. Program, akıllı yangın algılama ve erken uyarı sistemleri, duman tahliye otomasyonları ve dayanıklı yapı malzemeleri gibi öncelikli alanlara odaklanmalıdır.

TSE ve üniversiteler iş birliğiyle, bu teknolojiler için ulusal standartlar oluşturulmalı ve test-sertifikasyon süreçlerinin yürütüleceği bir ulusal merkez kurulmalıdır. Ayrıca, teknoparklarda kuluçka programlarıyla yangın güvenliği alanında girişimcilik desteklenmeli ve uluslararası işbirliklerini güçlendirmek amacıyla yangın güvenliği teknolojileri fuarları düzenlenmelidir.

Bu stratejik yaklaşım, Türkiye'nin yangın güvenliği teknolojilerinde dışa bağımlılığını azaltarak hem ulusal güvenliği hem de ekonomik rekabet gücünü artıracaktır.

#### 7.4.2. Binalarda Akıllı Yangın Yönetim Sistemlerinin Teşvik Edilmesi

Türkiye'de yangın güvenliğinde dijital dönüşümün sağlanması, akıllı bina teknolojilerinin yaygınlaştırılmasıyla mümkündür. Bu doğrultuda, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı öncülüğünde akıllı yangın yönetim sistemleri için teknik standartlar belirlenmeli ve pilot uygulamalar başlatılmalıdır. TOKİ ve büyükşehir belediyelerinin öncülük edeceği bu pilot projeler, sistemlerin performansını test edecek ve ülke genelinde yaygınlaştırma sürecine veri sağlayacaktır.

Kamu binalarında akıllı yangın sistemlerinin kademeli biçimde kurulması ve özel sektör yatırımlarının teşvik edilmesi, hem güvenlik hem de enerji verimliliği açısından önemli katkılar sunacaktır. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından geliştirilecek vergi ve kredi teşvikleriyle özel sektörün bu alandaki yatırımları desteklenmelidir.

Ayrıca, konut projelerinde akıllı yangın güvenliği sertifikasyon sistemi hayata geçirilerek, bina güvenlik düzeyi alıcılar açısından şeffaf biçimde değerlendirilebilir hale getirilmelidir.

Bu stratejinin başarısı, akıllı sistemlerle donatılmış bina sayısındaki artış, pilot uygulamalardan elde edilen performans verileri ve sertifikalı konut projelerinin oranı gibi göstergelerle ölçülecektir. Akıllı yangın yönetimi teknolojilerinin yaygınlaşması, Türkiye'de hem can güvenliğini hem de bina sürdürülebilirliğini güçlendirecek önemli bir adım olacaktır.

### 7.5. UYGULAMA, İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

#### 7.5.1. Koordinasyon ve Yönetişim Yapısı

Yangın güvenliği politikalarının etkili uygulanabilmesi için çok düzeyli bir yönetim modeli gereklidir. İçişleri Bakanlığı koordinasyonunda kurulacak Ulusal Yangın Güvenliği Koordinasyon Kurulu, ilgili kurum ve meslek örgütleriyle birlikte strateji ve politikaları belirleyecektir.

Bu yapıya bağlı teknik komiteler, yönetmelik, denetim, eğitim ve teknoloji alanlarında uzman katkısı sağlayacaktır.



Yerel düzeyde valiliklerin başkanlığında oluşturulacak İl Yangın Güvenliği Komisyonları ise uygulamaları koordine ederek ulusal politikalarla yerel uygulamalar arasında uyumu güçlendirecektir.

### 7.5.2. İzleme ve Değerlendirme Mekanizması

Yangın güvenliği politikalarının etkinliğini artırmak ve uygulamaların sürdürülebilirliğini sağlamak için kapsamlı bir izleme ve değerlendirme mekanizması kurulması tavsiye edilmektedir. İçişleri Bakanlığı ve TÜİK koordinasyonunda oluşturulacak Ulusal Yangın Güvenliği İzleme Sistemi, ülke genelindeki denetim ve uygulama verilerini düzenli biçimde toplayarak analiz etmelidir.

Ulusal Yangın Güvenliği Koordinasyon Kurulu her yıl ilerleme raporları hazırlamalı, üniversiteler ve bağımsız araştırma kuruluşları belirli aralıklarla sistemin etkililiğini değerlendirmelidir. Vatandaş memnuniyet anketleriyle kamuoyunun farkındalığı ve uygulamalara güven düzeyi ölçülmelidir.

Bu yapı, hem politika sonuçlarının şeffaf biçimde izlenmesini hem de gelecekteki stratejik kararların bilimsel temele dayandırılmasını sağlayacaktır.

## 7.6. FİNANSAL KAYNAK ANALİZİ VE FİNANSMAN STRATEJİSİ

### 7.6.1. Toplam Maliyet Analizi

Önerilen iyileştirmelerin on yıllık dönemde toplam maliyetinin yaklaşık 3-4 milyar TL olacağı öngörülmektedir. Bu tutar, yangın güvenliği sisteminin yeniden yapılandırılması, yerel kapasitenin artırılması, mevcut yapı stokunun iyileştirilmesi, eğitim programları, teknolojik yatırımlar ve izleme mekanizmalarının kurulması gibi temel alanlara dağılmaktadır. Toplam maliyetin yaklaşık yüzde 40'ı mevcut yapı stokunun iyileştirilmesine, yüzde 28'i yerel yönetimlerin kapasitesinin güçlendirilmesine, yüzde 12'si eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerine, yüzde 11'i teknolojik yeniliklere ve AR-GE çalışmalarına, yüzde 8'i mevzuat ve kurumsal düzenlemelere, yüzde 1'i ise izleme ve değerlendirme sistemine ayrılmaktadır. Bu yatırımların, on yıl içinde yangın kaynaklı ekonomik kayıpları azaltarak ülke ekonomisine net tasarruf sağlayacağı öngörülmektedir.

### 7.6.2. Potansiyel Finansman Kaynakları

Önerilen yangın güvenliği iyileştirmelerinin toplam maliyetinin karşılanabilmesi için çok kaynaklı bir finansman modeli tavsiye edilmektedir. Yatırımların yaklaşık yarısının merkezi bütçe tarafından, beşte birinin belediye bütçeleri aracılığıyla karşılanması öngörülmektedir.

Özel sektörün, özellikle bina iyileştirme ve akıllı sistem yatırımları yoluyla finansmana yüzde 15 oranında katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği ve uluslararası fonlardan teknik destek ve kredi programları kapsamında yaklaşık yüzde 10 oranında kaynak temin edilebilir.

Sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri ve diğer yerel aktörlerin sağlayacağı desteklerin ise toplam finansman içinde yüzde 5 düzeyinde bir paya sahip olacağı tahmin edilmektedir. Bu çok paydaşlı finansman yapısı, hem mali sürdürülebilirliği hem de uygulamada işbirliğini güçlendirecektir.

### 7.6.3. Finansal Sürdürülebilirlik Stratejisi

Yangın güvenliği alanında önerilen iyileştirmelerin uzun vadede sürdürülebilir bir finansman yapısına kavuşması için bütüncül bir strateji izlenmelidir. Öncelikle, uygulamaların mali yükünü zamana yaymak amacıyla kademeli bir uygulama planı benimsenmelidir. Bu yaklaşım, öncelikli alanlarda hızlı ilerleme sağlarken bütçe dengesini koruyacaktır.

Maliyetlerin merkezi yönetim, yerel yönetimler ve özel sektör arasında dengeli biçimde paylaşılması temel prensip

olmalıdır. Kamu-özel işbirliği modelleri, yeşil tahviller ve etki yatırımları gibi yenilikçi finansman araçları devreye alınarak kaynak çeşitliliği artırılmalıdır.

Özel sektörün katılımını teşvik etmek için vergi indirimleri, hibe programları ve düşük faizli kredi olanakları sağlanmalı; ayrıca AB fonları, Dünya Bankası ve diğer uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılarak dış kaynak kullanımı artırılmalıdır.

Son olarak, sigorta sektörünün sürece aktif katılımı sağlanmalı, yangın güvenliği yatırımı yapan binalara prim indirimi gibi avantajlar sunularak sürdürülebilir finansal teşvik mekanizmaları oluşturulmalıdır.

## 7.7. 10 YILLIK UYGULAMA PLANI VE BEKLENEN SONUÇLAR

### 7.7.1. 10 Yıllık Uygulama Yol Haritası

| Dönem                       | Ana Hedefler                                                                                                                                                                       | Beklenen Kazanımlar                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kısa Vade (0-2 yıl)</b>  | -Mevzuat iyileştirmeleri<br>-Kurumsal yapılanma<br>-Eğitim programlarının başlatılması<br>-Pilot projeler                                                                          | -Yasal çerçevenin güçlendirilmesi<br>-İnsan kaynağı kapasitesinin artırılmaya başlanması<br>-Pilot uygulamalardan öğrenilen dersler                                                      |
| <b>Orta Vade (3-5 yıl)</b>  | -Denetim sisteminin yaygınlaştırılması<br>-Mevcut yapı stokunun iyileştirilmesine başlanması<br>-Teknolojik yeniliklerin teşvik edilmesi<br>-Bölgesel uygulamaların genişletilmesi | -Denetim kapasitesinde %100 artış<br>-Yüksek riskli binaların %30'unun iyileştirilmesi<br>-Yangın kaynaklı can kayıplarında %30 azalma<br>-Bina yangınlarında %20 azalma                 |
| <b>Uzun Vade (6-10 yıl)</b> | -Sistemlerin tam entegrasyonu<br>-Ulusal çapta yaygınlaştırma<br>-İzleme-değerlendirme ve iyileştirme<br>-Uluslararası standartlara tam uyum                                       | -Tüm illerde etkin denetim sistemi<br>-Yangın kaynaklı can kayıplarında %70 azalma<br>-Mevcut yapı stokunun %60'ının iyileştirilmesi<br>-Toplumda yangın güvenliği bilincinin yerleşmesi |

### 7.7.2. Ekonomik ve Sosyal Etki Analizi

Önerilen yangın güvenliği iyileştirmeleri, yalnızca can ve mal güvenliğini artırmakla kalmayıp, Türkiye ekonomisi ve toplumsal refahı açısından da önemli kazanımlar sağlayacaktır. On yıllık dönemde yangın kaynaklı kayıpların azalmasıyla yaklaşık 9-12 milyar TL tasarruf sağlanması öngörülmekte, bu da yapılan yatırımın yaklaşık üç katı düzeyinde bir ekonomik geri dönüş anlamına gelmektedir.

Yeni denetim sistemi, mevcut yapı stokunun iyileştirilmesi ve eğitim faaliyetleri sayesinde 15.000-20.000 kişilik yeni istihdam yaratılması beklenmektedir. Bu istihdamın büyük kısmı mühendislik, inşaat, denetim ve teknoloji alanlarında gerçekleşecektir. Ayrıca, yangın güvenliği ekipmanları ve hizmetleri sektörünün yıllık yüzde 15-20 oranında büyümesi ve yerli üretim kapasitesinin artmasıyla Türkiye'nin bu alanda bölgesel bir teknoloji merkezi haline gelmesi öngörülmektedir.

Sosyal açıdan ise önlemler, on yıl içinde yangın kaynaklı can kayıplarını yüzde 70 oranında azaltarak yaklaşık 500-700 kişinin hayatını kurtarma potansiyeline sahiptir. Özellikle riskli bölgelerdeki yapıların güvenli hale getirilmesi, yaşam kalitesini ve toplumsal güven duygusunu artıracaktır. Eğitim ve bilinçlendirme programlarının yaygınlaşmasıyla yangın güvenliği konusundaki farkındalığın artması, bireylerin olası afetlere karşı daha hazırlıklı hale gelmesini sağlayacaktır.



Sonuç olarak, önerilen politika ve yatırımlar, hem ekonomik hem sosyal açıdan yüksek getiri sağlayan, uzun vadede sürdürülebilir güvenlik ve kalkınma hedeflerine katkı sunan bütüncül bir dönüşüm yaratacaktır.

## 7.8. PAYDAŞ ANALİZİ VE SORUMLULUK MATRİSİ

### 7.8.1. Ana Paydaşlar ve Roller

| Paydaş                                                  | Temel Roller ve Sorumluluklar                                                                             | Katkı Düzeyi |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>İçişleri Bakanlığı</b>                               | -Merkezi koordinasyon<br>-Denetim sisteminin yapılandırılması<br>-İtfaiye teşkilatlarının güçlendirilmesi | Çok Yüksek   |
| <b>Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı</b> | -Yönetmelik revizyonları<br>-Yapı güvenliği standartları<br>-Mevcut yapı stokunun iyileştirilmesi         | Çok Yüksek   |
| <b>Belediyeler</b>                                      | -Yerel düzeyde uygulama<br>-Denetim<br>-Personel ve ekipman sağlama                                       | Yüksek       |
| <b>AFAD</b>                                             | -Afet yönetimi entegrasyonu<br>-Eğitim ve bilinçlendirme<br>-Koordinasyon desteği                         | Yüksek       |
| <b>TMMOB</b>                                            | -Teknik standartların geliştirilmesi<br>-Eğitim ve sertifikasyon<br>-Mesleki düzenlemeler                 | Orta         |
| <b>TÜBİTAK</b>                                          | -AR-GE çalışmaları<br>-Teknolojik yenilikler<br>-Test ve doğrulama                                        | Orta         |
| <b>TSE</b>                                              | -Standartların belirlenmesi<br>-Test ve sertifikasyon<br>-Kalite güvencesi                                | Orta         |
| <b>Üniversiteler</b>                                    | -Akademik araştırmalar<br>-Eğitim programları<br>-Bilimsel danışmanlık                                    | Orta         |
| <b>Sigorta Şirketleri</b>                               | -Risk değerlendirme<br>-Teşvik mekanizmaları<br>-Finansman desteği                                        | Düşük        |
| <b>Özel Sektör</b>                                      | - Teknoloji geliştirme<br>-Yatırımlar<br>-Uygulama                                                        | Orta         |
| <b>STK'lar</b>                                          | -Toplum bilinçlendirme<br>-Eğitim desteği<br>-Savunuculuk                                                 | Düşük        |
| <b>Vatandaşlar</b>                                      | -Önlemlere uyum<br>-Bilinçli davranış<br>-Geri bildirim                                                   | Yüksek       |

### 7.8.2. RACI Sorumluluk Matrisi

RACI Matrisi, Sorumluluk (Responsible), Hesap Verebilirlik (Accountable), Danışma (Consulted) ve Bilgilendirme (Informed) rollerini belirtir:

| Eylem Alanı                        | İçişleri Bakanlığı | Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı | Belediyeler | AFAD | TMMOB | TÜBİTAK | TSE | Üniversiteler | Özel Sektör |
|------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------|-------------|------|-------|---------|-----|---------------|-------------|
| <b>Mevzuat İyileştirmeleri</b>     | A/C                | R                                                | C           | C    | C     | I       | C   | C             | I           |
| <b>Denetim Sistemi</b>             | R/A                | C                                                | R           | I    | C     | I       | C   | C             | I           |
| <b>Yerel Kapasite Geliştirme</b>   | A                  | C                                                | R           | C    | C     | I       | I   | C             | I           |
| <b>Mevcut Yapı İyileştirmeleri</b> | I                  | R/A                                              | R           | I    | C     | C       | C   | C             | R           |
| <b>Eğitim ve Bilinçlendirme</b>    | C                  | C                                                | R           | R/A  | C     | I       | I   | R             | C           |
| <b>Teknolojik Yenilikler</b>       | I                  | C                                                | I           | I    | C     | R/A     | R   | R             | R           |
| <b>İzleme ve Değerlendirme</b>     | R/A                | R                                                | R           | C    | I     | C       | C   | R             | I           |

R: Sorumlu, A: Hesap Verebilir, C: Danışılan, I: Bilgilendirilen

Bu kapsamlı iyileştirme planı, Türkiye'de yangın yönetmeliklerinin ve uygulamalarının etkinliğini artırmak için sistematik bir yaklaşım sunmaktadır. Önerilen eylemlerin başarılı bir şekilde uygulanması, ülkemizde yangın kaynaklı can ve mal kayıplarının önemli ölçüde azaltılmasını sağlayacak, aynı zamanda yangın güvenliği alanında uluslararası standartlara uyumu güçlendirecektir.

## 8.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, Türkiye'deki yangın güvenliği mevzuatının yapısal özelliklerini uluslararası iyi uygulamalarla karşılaştırmalı olarak incelemiş ve mevcut sistemin güçlü yönlerinin yanı sıra iyileştirilmesi gereken alanları ortaya koymuştur. Bulgular, Türkiye'nin yürürlükteki yönetmelik çerçevesinin genel hatlarıyla kapsamlı olmasına karşın, uygulamada denetim kapasitesi, risk temelli planlama, eğitim ve mevcut yapı stokunun uyumlaştırılması gibi alanlarda önemli eksiklikler bulunduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı analiz sonucunda, Almanya'nın teknik yeterlilik ve bağımsız denetim sistemi, İngiltere'nin şeffaf ve hesap verebilir yapılandırması, Kanada'nın bölgesel risk profiline dayalı esnek yaklaşımı ve ABD'nin performans esaslı standartları, Türkiye için örnek alınabilecek tamamlayıcı modeller olarak öne çıkmaktadır. Bu modeller, yalnızca teknik düzenleme açısından değil, yönetim, hesap verebilirlik ve toplumsal farkındalık boyutlarıyla da sistemin sürdürülebilirliğini güçlendirmektedir.

Bu kapsamda önerilen reformlar; bağımsız yangın güvenliği denetim sisteminin kurulması, risk bazlı denetim yaklaşımının uygulanması, yerel yönetimlerin kurumsal kapasitesinin artırılması, eğitim ve sertifikasyon süreçlerinin



standardize edilmesi, teknolojik yeniliklerin mevzuata entegrasyonu ve ulusal düzeyde izleme-değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması yönündedir. On yıllık uygulama planı çerçevesinde yaklaşık 3 - 4 milyar TL düzeyinde bir yatırım öngörülmekte, bu yatırımın uzun vadede ekonomik, sosyal ve çevresel getiriler sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de yangın güvenliği yönetim sisteminin güçlendirilmesi, yalnızca teknik bir zorunluluk değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma, yaşam hakkının korunması ve afet risklerinin azaltılması açısından da stratejik bir önceliktir. Bu doğrultuda geliştirilen bütüncül ve bilim temelli yaklaşımın, uluslararası iyi uygulamalardan beslenen, yerel koşullara uyarlanabilir ve kurumsal kapasiteyle desteklenen kalıcı bir yangın güvenliği kültürünün oluşumuna katkı sağlaması beklenmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Bénichou, N. ve Sultan, M.A. (2005). Fire Resistance Performance of Lightweight Wood-Framed Assemblies. *Fire Technology*, 41(3), 211-227.
- City & County of San Francisco. (2024). Audit of the San Francisco Fire Department's fire prevention bureau. Office of the Controller, City Services Auditor Division. [https://sfcontroller.org/sites/default/files/Documents/Audits/Fire\\_Prevention\\_Bureau\\_Audit\\_2024.pdf](https://sfcontroller.org/sites/default/files/Documents/Audits/Fire_Prevention_Bureau_Audit_2024.pdf)
- Efectis. (2023). Yangın güvenliği risk analizi ve denetim raporları: Endüstriyel tesislerde yangın güvenliği. Efectis Era Avrasya. <https://efectis.com.tr>
- Hackett, J. (2018). Building a Safer Future -- Independent Review of Building Regulations and Fire Safety: Final Report. London: HM Government.
- HM Government (2019). Approved Document B (Fire Safety) -- Volume 1: Dwellings & Volume 2: Buildings other than Dwellings. London: Ministry of Housing, Communities and Local Government.
- HM Government (2020). Fire Safety Bill: Impact Assessment. London: Home Office.
- Hosser, D., Klingsch, W., & Böttcher, S. (2008). Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes für die brandschutztechnische Bemessung unter Anwendung von Ingenieurmethoden gemäß Eurocode 1 Teil 1-2. Institut für Baustoffe, Massivbau und Brandschutz (iBMB), Technische Universität Braunschweig.
- ICC (2021). International Building Code & International Fire Code. International Code Council. <https://www.iccsafe.org/> (Erişim tarihi: 15.02.2025).
- İstanbul İtfaiyesi (2019). İstanbul İli Yangın İstatistikleri ve Değerlendirme Raporu 2018. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı.
- Klinzmann, Hosser, 2011: Klinzmann, C., Hosser, D., Active fire protection measures and probabilistic system analysis as a basis for a national fire safety concept in Germany, ASFE Conference Prague, 2011
- Kobes, M., Helsloot, I., de Vries, B. ve Post, J. (2010). Building safety and human behaviour in fire: A literature review. *Fire Safety Journal*, 45(1), 1-11.
- Kobes, M., Helsloot, I., de Vries, B., Post, J., Oberijé, N. ve Groenewegen, K. (2010b). Way finding during fire evacuation: An analysis of unannounced fire drills in a hotel at night. *Building and Environment*, 45(3), 537-548.
- Lane, B. (2018). Grenfell Tower -- Fire Safety Investigation: The fire protection measures in the building and their performance in the fire. London: Grenfell Tower Inquiry.
- Meacham, B.J., Park, H., Engelhardt, M., Kirk, A., Kodur, V., van Straalen, I., Maljaars, J., Weigh, K. ve Buchanan, A. (2010). Fire and Collapse, Faculty of Architecture Building, Delft University of Technology: A Review Investigation. *Fire Technology*, 46(1), 131-157.
- Moore-Bick, M. (2019). Grenfell Tower Inquiry: Phase 1 Report. London: UK Government.
- NFPA (2021). NFPA Codes and Standards. National Fire Protection Association. <https://www.nfpa.org/codes-and-standards> (Erişim tarihi: 15.02.2025).
- NRC (2020). National Fire Code of Canada 2020. Ottawa: National Research Council Canada.
- Selamet, S., Jones, N., & Ertürk, A. (2017). Fire safety of high-rise residential buildings: A comparison of UK and Turkey. In *Proceedings of the 1st International Conference on Advances in Structural and Fire Engineering (ASFE 2017)* (pp. 423-430). Boğaziçi University. <https://ce.boun.edu.tr/selamet/publications/ASFE2017.pdf>
- Selamet, S., Zeybek, M., & Ertürk, A. (2017). Fire safety of high-rise residential buildings: A comparison of UK and Turkey. In *Proceedings of the 1st International Conference on Advances in Structural and Fire Engineering (ASFE*

- Engineering (ASFE 2017) (pp. 423-430). Boğaziçi University. <https://ce.boun.edu.tr/selamet/publications/ASFE2017.pdf>
- T.C. Resmi Gazete (2009). Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik. 19 Aralık 2009, Sayı: 27415.
  - T.C. Resmi Gazete (2015). Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. 9 Temmuz 2015, Sayı: 29411.
  - T.C. Resmi Gazete (2017). Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. 2 Eylül 2017, Sayı: 30148.
  - Yung, D. (2008). *Principles of Fire Risk Assessment in Buildings*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
  - Yung, D. ve Bénichou, N. (2002). How Design Fires Can Be Used in Fire Hazard Analysis. *Fire Technology*, 38(3), 231-242.



## İŞYERLERİNDE KURULARAK FAALİYETTE BULUNACAK ELEKTRİKLİ ARAÇ ŞARJ İSTASYONLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ

Memduh Levent YALÇINKAYA\*

### ÖZET

Ülkemizde elektrikli araç sayısının artışına paralel olarak, şirket araçları arasında elektrikli araç tercih eden işyerlerinin sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Bu makalede, özellikle fabrika gibi işyerlerinde kurularak faaliyette bulunacak elektrikli araç şarj istasyonları için gerekli belgelendirme süreci (Yer Seçimi ve Faaliyet İzin Belgesi) ile bu süreçle ilişkin çeşitli mevzuat hükümleri ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra, işyerlerinde kullanılan elektrikli araçlar ile şarj istasyonlarında ortaya çıkabilecek yangın tehlikeleri ve araçlarda bulunan lityum-iyon bataryaların yanması sonucu açığa çıkabilecek zararlı gazların iş sağlığı ve güvenliği açısından oluşturduğu riskler incelenmektedir. Bu kapsamda, teftiş tecrübelerinden de yararlanılarak alınması gereken önlemler değerlendirilmekte olup konuya ilişkin hem mevzuat yönünden hem de uygulama açısından çeşitli öneriler sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Elektrikli Araç, Şarj İstasyonu, Fabrikalar, Yer Seçimi ve Faaliyet İzin Belgesi, Lityum-iyon Batarya, Yangın Tehlikesi, Önlemler, İş Teftişi, İş Sağlığı ve Güvenliği.

### ABSTRACT

In parallel with the increase in the number of electric vehicles in our country, the number of workplaces that prefer electric vehicles among company cars is also growing day by day. This article discusses the certification process required for electric vehicle charging stations to be established and operated in workplaces such as factories (Site Selection and Operating Permit), as well as various legislative provisions related to this process. In addition, the fire hazards that may arise in charging stations and the risks to occupational health and safety posed by harmful gases released from the combustion of lithium-ion batteries used in vehicles are examined. In this context, preventive measures to be taken are evaluated by also making use of inspection experiences, and various recommendations are presented both in terms of legislation and practical implementation.

**Keywords:** Electric Vehicle, Charging Station, Factories, Site Selection and Operating Permit, Lithium-ion Battery, Fire Hazard, Precautions, Labor Inspection, Occupational Health and Safety.



\* İş Müfettişi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı.

### GİRİŞ

Dünya çapında çevre kirliliği ve iklim değişikliklerini en aza indigeme planları dahilinde petrol tüketiminin azaltılmasının, karbondioksit emisyonunun düşürülmesinin ve hava kirliliğinin azaltılmasının hedeflenmesi sebebiyle elektrikli araçlara olan ilgi, yatırım ve destekler yıldan yıla artarak devam etmektedir.

Petrol yakıtlı araçlardaki sarsıntı, koku ve gürültünün elektrikli araçlarda olmaması; elektrik motorlarının ani tork vermesi, güçlü ve dengeli hızlanma sağlaması, petrol yakıtlı araçlarda sürüş esnasındaki vites değiştirme gereksiniminin elektrikli araçlarda olmaması gibi birçok sebepten dolayı elektrikli araç sayısı dünyada olduğu gibi ülkemizde de artış göstermektedir.<sup>1</sup>

T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) tarafından yayımlanan verilere göre 2024 yılı sonunda Türkiye'de 185.513 elektrikli araç var iken 2025 yılı Temmuz ayı itibarıyla bu sayı 291.775'e yükselmiştir.<sup>2</sup>



Şekil 1. Türkiye'deki Toplam Elektrikli Araç Sayısının Yıllık Değişimi

Ülkemizdeki elektrikli araç sayısındaki artışa paralel olarak elektrikli araç şarj istasyonu sayısının da sürekli artış gösterdiği görülmektedir.<sup>3</sup>



Şekil 2. Türkiye'deki Toplam Şarj Noktası (Soket) Sayısının Aylık Değişimi

1. Abdurrahman Kılıç, "Elektrikli Araç Şarj İstasyonlarının Havalandırılması", TÜYAK Yangın Mühendisliği Dergisi, sy. 1 (2017):29  
2. Şarj Hizmeti Piyasası Aylık İstatistikleri-Temmuz 2025, T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Enerji Dönüşüm Dairesi Başkanlığı, 2025, s.2  
3. Şarj Hizmeti Piyasası Aylık İstatistikleri-Temmuz 2025, T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Enerji Dönüşüm Dairesi Başkanlığı, 2025, s.5



## 1.İŞYERLERİNDEKİ ELEKTRİKLİ ARAÇ VE ŞARJ İSTASYONLARINDAN KAYNAKLI TEHLİKE VE RİSKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şirket aracı olarak elektrikli araçları tercih eden işyeri sayısı, ülkemizdeki elektrikli araç sayısının artışıyla orantılı olarak günden güne artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde, özellikle sahasında ve/veya çatısında güneş enerjisi sistemi kurulu olan fabrikalar gibi işyerlerinde şirket araçları olarak petrol yakıtlı araçlar yerine, başta ekonomik olması gibi birçok nedenle elektrikli araçların tercih edilmeye başlanmasıyla beraber, bu araçların şarj edilmesi için işyerlerine şarj istasyonlarının kurulduğu gözlemlenmektedir. Ancak, her teknolojik yenilik gibi elektrikli araç teknolojisi de belli güvenlik riskleri taşımaktadır.

Amerikan NTSB'nin (Ulusal Ulaşım Güvenliği Kurulu) verilerine göre; elektrikli bataryalı araçlarda yangın olasılığı %0,03, içten yanmalı motora sahip (petrol yakıtlı) araçlarda %1,5, hibrit araçlarda ise %3,4 olduğu görülmektedir. Bu durum, Avrupa birliği resmi web sitesindeki elektrikli araçlarda yangın tehlikesi değerlendirme çerçevesi araştırmasında elektrikli araçlar için %0,0244 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmalarda, tamamen elektrikle çalışan araçlar en az yangın çıkma tehlikesine sahip araçlar gibi görülse de, bu istatistiksel veriler elektrikli araçların çoğunun henüz yeni olması ve araçlar eskidikçe nasıl bir sonuç ile karşılaşacağımızın belirsiz olması nedeniyle yanıltıcı olabilmektedir.<sup>4</sup>

Elektrikli araçlar ve şarj istasyonlarındaki yangın tehlikesi *lityum-iyon bataryadan kaynaklı yangınlar* ile *şarj istasyonundan kaynaklı yangınlar* olarak iki ayrı kategoride incelenebilir.

Lityum-iyon bataryalar, yeniden şarj edilebilir özelliği olan, 60 V ile 1.000 V arası enerji kaynağıdır. Lityum-iyon bataryadan kaynaklı yangınlar;

- Şarj veya deşarj durumunda, hücrelerin tasarım değerini aşan akıma maruz kalması,
- Yüksek veya düşük ısıya maruz kalması,
- Çalışma sıcaklık aralığının dışında ısıya maruz kalması (-25 oC, +60 oC),
- Seperatörde, anotta hasar sonucu kısa devre oluşumu,
- Yanlış şarj yöntemlerinin uygulanması,
- Mekanik olarak darbeye maruz kalması,

gibi nedenlerle meydana gelebilmektedir.

Şarj istasyonundan kaynaklı yangınlar ise şarj istasyonlarının, standart ve yönetmeliklere uygun olup olmadığı dikkate alınmadan bilgisiz ve yetkisiz kişiler tarafından kurulması, düzenli bakım ve periyodik kontrollerinin yapılmaması gibi sebeplerle meydana gelebilmektedir.

Yukarıda sayılan nedenler sonucunda oluşabilecek bir yangın, söndürüldükten sonra bile hasarlı bir bataryanın içinde ne kadar enerjinin kaldığını bilmenin bir yolu olmadığından (bu kavram, atıl enerji olarak bilinir), elektrikli aracın batarya paketi günlerce, hatta haftalar sonra bile yeniden alev alabilmektedir.<sup>5</sup>

Elektrikli araçlar ve şarj istasyonlarındaki yangın tehlikesi, yanması halinde Lityum-iyon bataryalardan açığa çıkabilecek Hidrojen, Hidrojen Florid, Hidrojen Klorid, Hidrojen Siyanit, Sülfür Dioksit, Karbonmonoksit ve Karbondioksit gibi toksik ve aşındırıcı gazların etkileri sebebiyle başka tehlikeleri de beraberinde getirebilecektir.<sup>6</sup>

Yapılan araştırmalarda, elektrikli araç yangınları sırasındaki ortam sıcaklığı artışının, içten yanmalı motora sahip (petrol yakıtlı) araç yangınları sırasındaki ortam sıcaklığı artışından çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir.<sup>7</sup> İşyerlerinde elektrikli

4. Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, s.2

5. Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, s.11

6. Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, s.5

7. Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, s.14

araç ve şarj istasyonlarından meydana gelebilecek yangınlar, öncesinde gerekli önlemler alınmamış ise işyeri bina ve eklentilerine sıçrayarak can ve mal kaybı riskine neden olabilecek şekilde işyerinin bütünüyle yanması potansiyeline sahiptir. Ayrıca, Lityum-iyon bataryaların yanması sonucu açığa çıkabilecek toksik ve aşındırıcı gazlar, işyeri çalışanlarının yaralanmasına ve zehirlenmesine neden olabilecektir.

Yukarıda sayılan tehlike ve riskler ışığında; işyerlerinde, elektrikli şirket araçları için işyeri bina ve eklentilerinden mümkün olduğunca uzakta uygun park alanlarının belirlenmesinin yanında özellikle, işyerinde güneş enerjisi sistemi kurulu olsun veya olmasın, işyeri elektrik hattından beslenecek olan elektrikli araç şarj istasyonlarının kurulumunun standart ve yönetmeliklere uygun şekilde ve uygun yerde yapılması hayati derecede önem taşımaktadır.

## 2.YER SEÇİMİ VE FAALİYET İZİN BELGESİ

2023 yılının Temmuz ayında yayımlanan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik\* ile elektrikli araç şarj istasyonlarının kurulumu ve işletilmesi konularında önemli değişiklikler yapılmıştır.<sup>8</sup>

Değişiklik Yönetmeliğinde şarj istasyonları, “*müstakil elektrikli araç şarj istasyonları*” ve “*diğer iş yerlerinde ve toplu yapılarda kurularak faaliyette bulunacak elektrikli araç şarj istasyonları*” şeklinde iki gruba ayrılarak değerlendirilmiştir. “*Müstakil elektrikli araç şarj istasyonları*” ile ilgili olarak;

- Bu şarj istasyonlarının yetkili idarece uygun görülecek ve imar planında “elektrikli araç şarj istasyonu alanı” olarak ayrılmış parsellerde kurulabileceği,
- Bu şarj istasyonları için işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenmesi gerektiği,
- Bu şarj istasyonlarının bünyesinde sair faaliyet konuları ve yapı elemanlarının (idari bina, tuvalet, market, çay ocağı, mescit, büfe, kafe, kafeterya, oto elektrik, lastikçi, yıkama yağlama vb.) bulunabileceği,

hususları belirtilmiştir.

“*Diğer iş yerlerinde ve toplu yapılarda kurularak faaliyette bulunacak elektrikli araç şarj istasyonları*” ile ilgili olarak ise;

- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğin ekindeki Örnek-9’da yer alan forma uygun şekilde doldurularak yapılacak başvuru sonucunda **yetkili idarelerce**, aynı yönetmeliğin ekindeki Örnek-10’da yer alan bilgileri içerecek şekilde “**Yer Seçimi ve Faaliyet İzin Belgesi**” düzenleneceği,
- Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi düzenlenen istasyonlar için ayrıca işyeri açma ve çalışma ruhsatının düzenlenmeyeceği,
- Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi müracaatı sırasında İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte belirtilen bilgi ve belgeler dışında başka herhangi bir belge istenmeyeceği ve başvuru formundaki beyana göre işlemlerin sonuçlandırılacağı,
- Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi için araç şarj istasyonu alanı ve istasyon nedeniyle faydalanılan alanlar toplamı olacak şekilde her metrekaare için büyükşehirlerde 50.-TL, diğer yerlerde 25.-TL üzerinden ücret alınacağı; bu tutarın her takvim yılı başından geçerli olmak üzere bir önceki yıla ilişkin olarak Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılacağı; bu ücret dışında, istasyonlar için herhangi bir ücret veya bedel alınamayacağı;
- Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi verilmesiyle ilgili Değişiklik Yönetmeliğinde yer almayan hususlarda işyeri açma ve çalışma ruhsatıyla ilgili hükümlerin uygulanacağı,

hususları belirtilmiştir.

\*Yazının devamında “Değişiklik Yönetmeliği” olarak anılacaktır.

8. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 29 Temmuz 2023, Resmî Gazete Sayı: 32263.



**“Toplu yapı”**, Kat Mülkiyeti Kanununun 66. maddesinde *“Toplu yapı, bir veya birden çok imar parseli üzerinde, belli bir onaylı yerleşim plânına göre yapılmış veya yapılacak, alt yapı tesisleri, ortak kullanım yerleri, sosyal tesis ve hizmetler ile bunların yönetimi bakımından birbirleriyle bağlantılı birden çok yapıyı ifade eder.”* şeklinde açıklanmıştır.<sup>9</sup>

**“Yetkili idare”**, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğin 4. maddesinin (a) fıkrasında *“Belediye sınırları ve mücavir alanlar dışı ile kanunlarda münhasıran il özel idaresine yetki verilen hususlarda il özel idaresini, büyükşehir belediyesi sınırları içinde büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu konularda büyükşehir belediyesini, bunların dışında kalan hususlarda büyükşehir ilçe belediyesini, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediyeyi, organize sanayi bölgesi sınırları içinde organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğini, endüstri bölgesi sınırları içinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığını ve teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketi ile bölgede yer alan AR-GE ve tasarım faaliyetinde bulunan firmalar için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı il müdürlüklerini ifade eder.”* şeklinde tanımlanmıştır.<sup>10</sup>

2024 yılının Ekim ayında yayımlanan İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Yönetmeliğin\* geçici 6. maddesinde değişiklik yapılmış ve elektrikli araç şarj istasyonları ile ilgili Yönetmelikteki madde hükümlerine aykırı durumların, **31.07.2025 tarihine kadar** anılan hükümlere uygun hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>11</sup>

T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 01.05.2024 tarihli ve E-45730004-010.06.02-9302628 sayılı, *“Elektrikli Araç Şarj İstasyonlarının Ruhsatlandırılması ve Belgelendirilmesi Hk.”* konulu yazısında; İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte yapılan değişiklikle ilgili olarak elektrikli araç şarj istasyonlarına işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile yer seçimi ve faaliyet izin belgesi düzenlenmesi aşamasında hangi belgelerin istenmesi gerektiği ve uygulamanın hangi usul ve esaslar çerçevesinde yürütüleceği gibi tereddüde düşülen hususlarla ilgili açıklamalar yapılmıştır. İlgili yazıda, elektrikli araç şarj istasyonları için Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik kapsamında yangına karşı gerekli tedbirlerin alınmış olmasının yeterli olacağı, bununla birlikte (Yönetmeliğin 5. maddesinin (h) fıkrası gereği) iş yerinin otuz kişiden fazla çalışanının bulunması halinde itfaiye raporu alınmasının zorunlu olduğu ve belgelendirme için herhangi bir Türk Standardı şartının bulunmadığı hususu belirtilmiştir. Ayrıca, Yönetmelikte belirtilen faaliyetten men kararı ile idari para cezası yaptırımlarının nasıl uygulanması gerektiği hususunda da değerlendirmelerde bulunulmuştur. Yazının sonunda ise yazının, ülke genelinde OSB'ler (organize sanayi bölgeleri) dahil tüm yetkili idarelere duyurulması ve uygulamanın yazıda açıklandığı şekilde yürütülmesi hususu belirtilmiştir.<sup>12</sup>

T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 27.06.2024 tarihli ve E-14399437-622.02-9820996 sayılı, *“Görüş (Elektrikli araç şarj istasyonlarının belgelendirilmesi hk.)”* konulu görüş yazısında ise organize sanayi bölgelerinin elektrikli araç şarj istasyonlarına işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile yer seçimi ve faaliyet izin belgesi düzenleme yetkisinin bulunup bulunmadığı hususunda görüş talep etmeleri üzerine Bakanlığın görüşü açıklanmıştır. İlgili yazıda, yazıda açıklanan mevzuat hükümleri çerçevesinde; elektrikli araç şarj istasyonlarına işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile yer seçimi ve faaliyet izin belgesinin büyükşehirlerde büyükşehir belediyesi, diğer yerlerde ilgili yetkili idare tarafından verileceği, diğer taraftan 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu ile organize sanayi bölgesine tanınan yetki ve sorumluluklar 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu hükümleri kapsamında yer almadığından organize sanayi bölgesi sınırları içinde bulunan iş yerlerinin ruhsatlandırılmasının ve denetlenmesinin organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğinin yetkisinde bulunduğu, dolayısıyla elektrikli araç şarj istasyonlarına işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile yer seçimi ve faaliyet izin belgesinin organize sanayi bölgesi sınırları içinde organize sanayi bölgesi tüzel kişiliği tarafından verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.<sup>13</sup>

Yukarıda sayılan bilgiler ve mevzuat hükümleri ışığında genel bir değerlendirme yapıldığında;

9. Kat Mülkiyeti Kanunu, Kanun No: 634, Kabul Tarihi: 23 Haziran 1965, Resmî Gazete: 02 Temmuz 1965, Sayı: 12038.

10. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik, 10 Ağustos 2005, Resmî Gazete Sayı: 25902.

\* İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik (Yazının devamında “Yönetmelik” olarak anılacaktır.)

11. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 10 Ekim 2024, Resmî Gazete Sayı: 32688.

12. <https://yereyonetimler.csb.gov.tr/genel-yazilar-i-99398> (14 Nisan 2025)

13. <https://yereyonetimler.csb.gov.tr/isyeri-gorusleri-i-98892> (21 Nisan 2025)

- Fabrika gibi işyerlerinin mevzuatta belirtilen **“diğer iş yerleri”** kapsamında olduğu,
- Fabrika gibi işyerlerinde kurularak faaliyette bulunacak elektrikli araç şarj istasyonları için işverence yapılması gereken başvuru neticesinde yetkili idarelerce **“yer seçimi ve faaliyet izin belgesi”** düzenlenmesi gerektiği,
- **“Yetkili idare”**nin işyerinin kurulu olduğu adresin büyükşehir belediyesi veya ilçe belediyesi sınırları içerisinde olması durumuna göre büyükşehir belediyesi veya ilçe belediyesi olduğu; organize sanayi bölgesi sınırları içerisinde kurulu işyerleri için ise organize sanayi bölgesi tüzel kişiliği olduğu,
- Elektrikli araç şarj istasyonları ile ilgili Yönetmelikteki madde hükümlerine aykırı durumların, **31.07.2025 tarihine kadar** anılan hükümlere uygun hale getirilmesi gerektiği, aksi halde *“Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi verilmesiyle ilgili Değişiklik Yönetmeliğinde yer almayan hususlarda işyeri açma ve çalışma ruhsatıyla ilgili hükümlerin uygulanacağı”* hükmü gereği yetkili idarelerce işverene Yönetmelikte belirtilen cezai yaptırımların uygulanması gerektiği,

Sonuçlarına varılmaktadır.

Büyük ölçekli organize sanayi bölgelerinin faaliyette bulunduğu bazı illerimizde, organize sanayi bölgesi sınırları içerisinde faaliyet gösteren ve sahasında elektrikli araç şarj istasyonu kurulu olduğu görülen işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan teftişlerde, öncesinde işverenlerce yer seçimi ve faaliyet izin belgesi başvurusunda bulunulmadığının tespit edilmesiyle beraber, belgelendirme süreci ve bu süreçte yapılması gerekenler ile ilgili işverenlerin bilgi sahibi olmadıkları da görülmüştür. Teftiş süresi içerisinde yer seçimi ve faaliyet izin belgesi için yetkili idare olan organize sanayi bölge müdürlüklerine başvuruda bulunduklarında ise, belgelendirme sürecinin hangi usul ve esaslara göre yapılması gerektiğiyle ilgili T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca yayımlanmış ve yukarıda detayları açıklanan yazıların ülke genelinde OSB'ler (organize sanayi bölgeleri) dahil tüm yetkili idarelere duyurulmuş olmasına rağmen, organize sanayi bölge müdürlüklerinin de belgelendirme sürecinden teftiş vesilesi ile işverenlerin başvurusu sonrası haberdar olduklarına şahit olunmuştur.

Bir başka yetkili idare olan belediyelerin yer seçimi ve faaliyet izin belgesi düzenlenmesi ile ilgili çalışmaları araştırıldığında İstanbul, Ankara ve Ordu gibi bazı büyükşehir belediyelerinin internet siteleri üzerinden belgelendirme süreci ile ilgili bilgilendirmelerde bulundukları ve başvuruda istenen belgeler listesi yayımladıkları görülmüştür.<sup>14</sup> Yayımlanan listelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak;

- İtfaiye raporu\* veya yangın tedbirlerinin yeterli olduğuna dair itfaiye görüşü
- TS 13912 Hizmet Yeterlilik Belgesi
- İlgili Elektrik Dağıtım Şirketinin Olumlu Görüşü
- Vaziyet Planı (Elektrikli araç şarj ünitesi ve araç parkı için kullanılacak alanın gösterildiği; istasyonun açık adresinin, işletmecinin unvanının belirtildiği)
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığına dair beyanname

Gibi belgeler istenmektedir.

14. <https://zabita.ibb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/FR-53-G-12-Elektrikli-Arac-Sarj-Istasyonu-Yer-Secimi-ve-Faaliyet-Izin-Belgesi-Istene-Belgeler-Listesi.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2025)

<https://s.ankara.bel.tr/files/2024/09/26/e6021c35b8c716dde714437ba112114c.docx> (Erişim Tarihi: 23 Nisan 2025)

[https://www.ordu.bel.tr/upload/files/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati\\_2126.docx](https://www.ordu.bel.tr/upload/files/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati_2126.docx) (Erişim Tarihi: 23 Nisan 2025)

\* İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik 5/h Maddesine göre umuma açık istirahat ve eğlence yerleri; patlayıcı, parlayıcı ve yanıcı maddelerin üretildiği, satıldığı ve depolandığı işyerleri; otuz kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü işyerleri; ana giriş kapıları dışında cadde ve sokağa doğrudan bağlantısı olmayan ve birden fazla işyerinin bir arada bulunduğu iş hani, çarşı ve benzeri işyerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerinin alındığını gösteren itfaiye raporu alınmalıdır.



### 3.TS 13912 STANDARDININ (ELEKTRİKLİ ARAÇ ŞARJ İSTASYONLARI İÇİN GÜVENLİK KURALLARI - MUAYENE, DENEY VE YETERLİLİĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

TS 13912 Standardı, elektrikli araç şarj istasyonlarının tasarımı, kurulması, monte edilmesi ve doğrulanması ile ilgili güvenlik gerekleri, şarj yöntemleri ve konum seçimi ile ilgili olarak yayımlanmıştır. Standart, elektrikli araç şarj istasyonu kurulacak olan fabrika gibi işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden incelendiğinde temel olarak aşağıda sayılan tedbirlerin alınması gerektiği anlaşılmaktadır:

- Elektrikli araç şarj istasyonları TS EN IEC 60079-10-1'de tanımlanan tehlikeli alanların dışında kurulmalı, şarj alanları da bu tehlikeli alanların dışında seçilmelidir. Bunun yanında, elektrik hattı, gaz boru hattı, pis su, temiz su hattı vb. yeraltı hatlarının üzerinde veya bunların kazı alanında kalmayan; durgun suların birikmesi veya sel sularına maruz kalma ihtimali olmayan bir alanda konumlandırılmalıdır. Ayrıca, yeraltı dâhil tüm kablo güzergâhları, TS EN IEC 60079-10-1'de tanımlanmış tehlikeli alanlardan geçmemelidir. Bunun mümkün olmadığı yerlerde, en az tehlikeli alanlara (Örneğin TS EN IEC 60079-10-1'de tanımlanan Bölge 2'ye) yerleştirilmelidir.
- İşyerinin elektrik altyapısının, şarj istasyonları için gereken gücü karşılayabileceğine dair ilgili elektrik dağıtım şirketinden "olumlu görüş belgesi" alınmalıdır.
- Şarj istasyonları için çizilmiş elektrik tesisat projesi olmalıdır.
- Şarj istasyonları, artık akımlardan kaynaklanabilecek tehlikeleri önlemek için standartta belirtilen özelliklerde ve seçicilik ilkesine uygun artık akım cihazı (kaçak akım rölesi) ile korunmalıdır.
- Şarj istasyonlarında kısa devre ve aşırı akımlara karşı uygun devre kesici bulunmalıdır.
- Şarj ünitelerinin her biri uygun şekilde ayrı ayrı topraklanmalıdır.
- Şarj istasyonlarının bulunacağı bölge yıldırımdan korunma sistemi ile korunmalıdır.
- Elektrikli araçların, şarj istasyonlarına çarpma tehlikesine karşı şarj istasyonlarının önüne tampon direkleri, bordür, tekerlek durdurucu gibi fiziksel tedbir alınmalıdır.
- Şarj istasyonları, işyerindeki diğer araçların yükleme, dönüş veya acil çıkış yolu üzerinde bulunmamalıdır.
- Şarj alanının zemini standartta belirtildiği şekilde işaretlenmelidir.
- Şarj istasyonlarında, işyeri çalışanlarını elektriksel tehlikelere karşı uyaracak tehlike ve uyarı işaretleri bulunmalıdır.
- Şarj istasyonuna ait temel bilgileri içeren bir çalıştırma talimatı kolayca görülebilir bir yerde konumlandırılmalıdır.
- Şarj istasyonları kurulduğunda ilk kurulum muayenesi yapılmalıdır. Şarj istasyonlarının periyodik muayeneleri ise iki yılda bir yapılmalıdır. Şarj istasyonunda önemli değişikliklerin olması durumunda tekrar ilk kurulum muayenesi yapılmalıdır.

Görüldüğü üzere TS 13912 Standardı her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yayımlanmış bir standart olmasa da içerisinde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birçok tedbire yer verilmiştir.

### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Elektrikli araç kullanımının günden güne daha tercih edilir olmasının yanında elektrikli araçlarda meydana gelebilecek yangınların söndürülmesi veya kontrol altına alınması ile ilgili ülkemizde maalesef yeterli çalışma yapılmamaktadır.

Elektrikli araçlardaki yangın ihtimalinin şarj işlemi esnasında çok daha yüksek olması sebebiyle özellikle fabrika gibi işyerlerinde elektrikli araç şarj istasyonlarının kurulum ve işletim süreci ile ilgili alınması gerekli tedbirler ile belgelendirme hususlarında daha detaylı çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda, elektrikli araçlar ile işyerlerinde kurularak faaliyette bulunacak elektrikli araç şarj istasyonları iş sağlığı ve güvenliği yönünden değerlendirildiğinde aşağıdaki öneriler ışığında gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır:

- İşyerleri için hazırlanmış Patlamadan Korunma Dokümanları, Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmeliğin Ek-2'sindeki 2.4. Maddesi\* uyarınca, elektrikli araç şarj istasyonlarının işyeri

\* Madde 2.4. Tesis, ekipman, koruyucu sistemler ve bunlarla bağlantılı cihazların patlayıcı ortamda güvenli kullanılabileceğinin, Patlamadan Korunma Dokümanında belirtilmesi halinde bunlar hizmete sokulabilir. Bu kural 30/12/2006 tarihli ve 26392 sayılı Resmî Gazete'nin 4 üncü mükerrerinde yayımlanan Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemlerle İlgili Yönetmeliğe (94/9/AT) göre ekipman veya koruyucu sistem sayılmayan ancak tesiste yerleştirildikleri yerlerde kendileri bir tutuşturma tehlikesi oluşturan iş ekipmanları ve bağlantı

sahasında kurulacağı yerde kendilerinin bir tutuşturma tehlikesi oluşturup oluşturmayacağı (patlayıcı ortamlar için tutuşturucu kaynak sayılıp sayılmayacağı) hususu değerlendirilerek revize edilmelidir.<sup>15</sup>

- Elektrikli araç şarj istasyonlarının projelendirilmeleri ve kurulumları yetkili mühendisler gözetiminde ve TS 13912 Standardına uygun şekilde yapılmalıdır.
- İşverenlerce, işyerinin kurulu adresteki yetkili idareye başvurularak "Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi" alınmalıdır.
- "Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi" başvurularında istenen belgelerle ilgili olarak yetkili idareler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların giderilmesi adına konu ile ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak gerekli mevzuat güncellemeleri yapılmalı ve başvurularda hangi belgelerin isteneceği net şekilde ortaya konulmalıdır.
- Hem işverenlere hem de yetkili idarelere "Yer seçimi ve faaliyet izin belgesi" ile ilgili belgelendirme sürecindeki yükümlülükleri hakkında bilgilendirici faaliyetlerde bulunulmalıdır.
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinin Ek-III'ündeki "2.3. Tesisatlar" başlığı altında ve "Tablo-3: Tesisatların periyodik kontrol süreleri ile kontrol kriterleri" tablosunda gerekli güncellemeler yapılarak elektrikli araç şarj istasyonlarının periyodik kontrolleri ve kriterleri yönetmeliğe dahil edilmelidir.
- Şarj istasyonu kurulu işyerlerinde, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik hükümleri gereğince belirlenmiş acil durum ekipleri, elektrikli araç yangınlarına müdahale hususunda eğitilmelidir. Ayrıca bu ekiplere; olası bir yangındaki yüksek sıcaklıklar, oluşabilecek yüksek gerilimler ve Lityum-iyon bataryanın yanması sonucu ortaya yayılabilecek olan zehirli gazlar dikkate alınarak tam yüz maskeleri, korozif dayanımlı kıyafetler, yüksek voltaja dayanıklı eldivenler, izolasyonlu ayakkabılar gibi uygun kişisel koruyucu donanımlar temin edilmelidir. Bu kişisel koruyucu donanımlar, acil müdahale edilmesi gereken durumlarda erişim kolaylığı adına şarj istasyonlarına güvenli bir mesafede yapılacak KKD (kişisel koruyucu donanım) dolaplarında muhafaza edilebilir.
- Bir elektrikli araçta çıkabilecek yangının etraftaki diğer araçlara veya işyeri bina ve eklentilerine yayılmasını önlemek için özel olarak tasarlanmış yangın battaniyeleri temin edilmelidir. Bu yangın battaniyeleri de acil müdahale edilmesi gereken durumlarda erişim kolaylığı adına KKD dolaplarında muhafaza edilebilir.
- Şarj istasyonu kaynaklı yangınlarda müdahale edilmeden önce şarj istasyonunun elektriksel bağlantısının kesildiğinden emin olunmalıdır. Elektrikli araç yangınlarının söndürülmesi için kullanılması gereken maddenin özelliği ile ilgili yeterli çalışma yoktur. Elektrik yangınları ile mücadele için su kullanımı kötü bir seçim olduğu gerçeğine rağmen, elektrikli araç yangınlarını söndürmek için bol miktarda su kullanımı en sık tercih edilen yöntemdir. Ancak bu yöntemde de su atış yöntemleri ve mesafelerine dikkat etmek ayrıca elektriğin kesildiğinden emin olmak gerekmektedir.<sup>17</sup>
- Ülkemizdeki bütün itfaiye birimlerine elektrikli araç yangınları ve müdahalesi hakkında eğitim verilmelidir. İtfaiye birimleri, uygun yangın söndürme ekipmanlarına ve söndürme yöntemleri de olmak üzere, batarya yangınları veya termal kaçak olaylarıyla baş edebilecek donanıma sahip olmalıdır.<sup>18</sup>
- Batarya yangını söndürülmüş olsa bile termal kaçağın devam edip etmediği termal kamera ile uzun bir süre takip edilmelidir.

Sayılan bu hususlara ek olarak, sürücü kursları eğitim programlarında yapılacak düzenlemeler ile tüm sürücülerin elektrikli taşıtlar hakkında bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Elektrikli taşıt kullanmayı yeğleyecek sürücülerin ise daha kapsamlı bir eğitimi tamamlamaları ve ancak bu sürücülerin elektrikli taşıt sürebilmelerine olanak tanıyan belgelendirme düzenlemelerine gidilmelidir.<sup>19</sup>

### KAYNAKÇA

- Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, erişim 27 Ağustos 2025, <https://www.mmo.org.tr/merkez/basin-aciklamasi/elektrikli-arac-larin-kullanimi-ve-yan-gin-guvenligi-oda-teknik-raporu>
- Özgen, Burak. "Elektrikli Araç ve Şarj İstasyonlarında Yangın ve Güvenlik", Elektrik Mühendisliği Dergisi, sy. 474 (Ekim 2024): 45-46, erişim 27 Ağustos 2025, [https://www.emo.org.tr/yayinlar/dergi\\_goster.php?kodu=1344&dergi=1](https://www.emo.org.tr/yayinlar/dergi_goster.php?kodu=1344&dergi=1)

16. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 25 Nisan 2013, Resmî Gazete Sayı: 28628.

17. Burak Özgen, "Elektrikli Araç ve Şarj İstasyonlarında Yangın ve Güvenlik", Elektrik Mühendisliği Dergisi, sy. 474 (Ekim 2024):45

18. Burak Özgen, "Elektrikli Araç ve Şarj İstasyonlarında Yangın ve Güvenlik", Elektrik Mühendisliği Dergisi, sy. 474 (Ekim 2024):46

19. Elektrik Araçların Kullanımı ve Yangın Güvenliği Oda Teknik Raporu, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Elektrikli Araçlar Çalışma Grubu, Temmuz 2024, s.16



- Kılıç, Abdurrahman. "Elektrikli Araç Şarj İstasyonlarının Havalandırılması", TÜYAK Yangın Mühendisliği Dergisi, sy. 1 (2017): 28-29, erişim 12 Ağustos 2025, <https://tuyak.org.tr/yangin-muhendisligi-dergisi/dergi-oku/?dergi=3445&dergi-adi=T%C3%9C%YAK%20Dergi%20Say%C4%B1%201>
- Şarj Hizmeti Piyasası Aylık İstatistikleri-Temmuz 2025, T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Enerji Dönüşüm Dairesi Başkanlığı, 2025.
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 29 Temmuz 2023, Resmî Gazete Sayı: 32263.
- Kat Mülkiyeti Kanunu, Kanun No: 634, Kabul Tarihi: 23 Haziran 1965, Resmî Gazete: 02 Temmuz 1965, Sayı: 12038.
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik, 10 Ağustos 2005, Resmî Gazete Sayı: 25902.
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 10 Ekim 2024, Resmî Gazete Sayı: 32688.
- <https://yerelyonetimler.csb.gov.tr/genel-yazilar-i-99398> (Erişim Tarihi: 14 Nisan 2025)
- <https://yerelyonetimler.csb.gov.tr/isyeri-gorusleri-i-98892> (Erişim Tarihi: 21 Nisan 2025)
- <https://zabita.ibb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/FR-53-G-12-Elektrikli-Arac-Sarj-Istasyonu-Yer-Secimi-ve-Faaliyet-Izin-Belgesi-Istenen-Belgeler-Listesi.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2025)
- <https://s.ankara.bel.tr/files/2024/09/26/e6021c35b8c716dde714437ba112114c.docx> (Erişim Tarihi: 23 Nisan 2025)
- [https://www.ordu.bel.tr/upload/files/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati\\_2126.docx](https://www.ordu.bel.tr/upload/files/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati/is-yeri-acma-ve-calisma-ruhsati_2126.docx) (Erişim Tarihi: 23 Nisan 2025)
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik, 30 Nisan 2013, Resmî Gazete Sayı: 28633.
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, 25 Nisan 2013, Resmî Gazete Sayı: 28628.

# İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAHKEME KARARLARI



## ANAYASA MAHKEMESİ GENEL KURUL KARARI

**Başvuru Numarası: 2022/18821**

**Karar Tarihi: 20/3/2025**

**R.G. Tarih ve Sayı: 22/9/2025 - 33025**

### ÖZET

Somut olayda başvurunun beyaz yakalı çalışan olarak TİS kapsamı dışında tutulduğu, ancak mahkemelerce TİS tarafı konumundaki sendikanın üyesi olan başvurunun işveren adına veya işveren vekili sıfatıyla hareket edip etmediğinin ortaya konulmadığı, diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvurunun mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğunun izah edilemediği, oysa Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında tüm işçilerin TİS yapma hakkı olduğunun düzenlendiği, dolayısıyla anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları dikkate alınarak çalışanın işveren vekili olarak görev yaptığı ya da işveren adına TİS görüşmelerine katıldığı şeklinde yapılacak tespitlere dayanması gerektiği hakkında.

### I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmama nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

### II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 23/2/2022 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

4. İkinci Bölüm tarafından başvurunun Genel Kurula sevkine karar verilmiştir.

### III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

6. Başvurucunun mensubu olduğu, 1958 yılında kurulan Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Türkiye MADEN-İŞ/Sendika) madencilik ve taş ocakları iş kolunda kamu sektörü ve özel sektör olmak üzere birçok işyerinde örgütlüdür. Sendika, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlıdır.

7. Başvurucu 8/2/2000-22/10/2014 tarihleri arasında davalı işyerinde muhasebe şefi olarak çalışmıştır. Türkiye Maden-İŞ, davalı işyerinde yetkili sendikadır ve başvurunun çalıştığı dönemlerde iki üç yıllık periyotlarla işyeri ile Sendika arasında toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalanmıştır.

8. Başvurucu; işyerinde aralarında kendisinin de olduğu geniş bir kesimin *beyaz yakalı* çalışan olması nedeniyle *kapsam dışı* kabul edilerek TİS dışında bırakıldığını, başlangıçta sendikalı işçilere verilen zammın aynen kapsam dışı kalanlara da uyguladığını, bu uygulamanın uzun zaman devam ettiğini ancak zaman geçtikçe şirketin H. Grup diye bir gruptan rapor olarak bu uygulamayı terk ettiğini ve 2007 yılından itibaren enflasyon artışı verilmediğini ileri sürmüştür. Başvurucu, TİS'ten kaynaklı alacaklar ve diğer işçilik alacaklarının tahsili talebiyle dava açmıştır.

9. Yargılamayı yapan Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesi (iş mahkemesi sıfatıyla) 29/3/2018 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

...dosya kapsamı incelendiğinde davacının 1/6/2006 tarihinden itibaren Toplu İş Sözleşmelerinin dışında kalan kapsam dışı personel olduğu açıktır. Yerleşik Yargıtay içtihatları uyarınca; toplu iş sözleşmesi üyesi işçilere zam yapılması, kapsam dışı kalan personellere zam yapılmaması işverenin eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmemektedir."

10. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 11/12/2018 tarihinde kararın kaldırılmasına karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...davacı, Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olan bir işçi olmadığından, eşit işlem borcu gereği Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olmadığı halde kök ücret uygulamasından yararlandırılan işçi bulunup bulunmadığı belirlenerek bu şekilde bir işçi olmadığına tespiti halinde kök ücret alacağı ve ücrete bağlı fark alacak taleplerinin reddine karar verilmesi, şayet objektif neden bulunmadığı halde kapsam dışı olup da artıştan faydalanan işçi bulunduğu tespiti halinde davacının davasının kabulüne karar verilmesi gerektiği ortadadır."

11. Kararın kaldırılması üzerine tekrar yargılama yapan Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesi (iş mahkemesi sıfatıyla) 29/4/2021 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...dosya ekinde yer alan toplu iş sözleşmesinde yer alan zam oranlarının tespit edilerek, emsal nitelikteki kapsam dışı işçilerin bordroları ile karşılaştırıldığı ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen zam oranlarının kapsam dışı personellerin hiç birine uygulanmadığına tespit edildiği, yine 2007-2014 yılları arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerinde zam oranlarının altı aylık dönemler halinde belirtildiği, bir kısım zam oranlarının rakamsal olarak belirlenmiş olduğu, bir kısmın ise TÜİK TÜFE değişim oranlarının esas alınarak belirlendiğinin ifade edildiği, zam oranlarının rapor muhteviyatındaki tablo da belirtildiği, mezkur yönleri sebebiyle raporun denetime elverişli olduğu değerlendirilerek eşit davranma borcuna aykırılık iddiasının ispat edilemediği ve davacının toplu iş sözleşmesi farkından doğan fark ücret alacağı taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiği..."

12. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 14/12/2021 tarihinde istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.

13. Karar, başvurucuya 1/2/2022 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu, yasal süresi içinde 23/2/2022 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

### IV. İLGİLİ HUKUK

#### A. Ulusal Hukuk

#### 1. İlgili Mevzuat

14. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği" başlıklı 33. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir, (2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümünü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir."

15. 6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinden yararlanma" başlıklı 39. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

...

7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz."



## 2. Yargıtay İçtihadı

16. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin beyaz yakalı olduğu gerekçesiyle kapsam dışı bırakılarak TİS'ten yararlanamama konusundaki 9/9/2024 tarihli ve E.2023/7508, K.2023/6118 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“...4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) kapsam dışı personel kavramına ve tanımına yer verilmemiştir. Aynı şekilde genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da kapsam dışı personelle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3 üncü maddesinin (a) bendinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği açıklanmış, kapsam dışı personel statüsüne yer verilmemiştir. Konuyla ilgili tek normatif hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nâkle tabi olduğu yönündeki düzenlemedir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarihli ve 1995/1 Esas, 1996/1 Karar sayılı ilke kararında kapsam dışı personelin normatif dayanaktan yoksun olduğuna değinildikten sonra kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçiler olduğu belirtilmiştir. Gerçekten kapsam dışı personel 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçi statüsündedir. Uygulamada genellikle işyerinde yönetici konumunda oldukları için toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanı dışında bırakılan personel, kapsam dışı personel olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamama dışında, 4857 sayılı Kanun'un hükümlerinin uygulanması noktasında kapsam dışı personel ile sendika üyesi işçiler arasında bir fark bulunmamaktadır. Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olmasına rağmen yararlandırılmadığını iddia ederek talepte bulunmuş, davalı ise davacının kapsam dışı personel olduğundan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağını savunmuştur. O hâlde eldeki uyuşmazlığın esasını, toplu iş sözleşmelerinin ilgili düzenlemeleri ile kapsam dışı bırakılan beyaz yakalı çalışanlar arasında davacının olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır. Davacının, davalı işyerinde sevkiyat planlama uzmanı olarak çalıştığı uyuşmazlık dışıdır. Bu durumda sevkiyat planlama uzmanının beyaz yakalı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin irdelenmesi gerekir. İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince yasal düzenlemelerde beyaz yaka ve mavi yaka çalışan işçi ayrımı ile ilgili bir düzenleme bulunmayıp uygulamada yer bulan kavramların kapsamlarının ise daha çok beden gücü ile çalışanların mavi yakalı, ofis çalışması ve fikri çalışma (büro, idari ve yönetim kadrolarında) alanında çalışanların ise beyaz yakalı grup altında çalıştığı kabul edilip bu kabule göre sevkiyat planlama uzmanı olarak çalışan davacının beyaz yakalı çalışan kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ne var ki varılan bu sonuç, 'beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından geri bırakılabilmelerine sebebiyet verebileceğinden, yerinde olmayacaktır. Bu nedenle, davacının salt beden gücü ile çalışmamasından hareketle beyaz yakalı çalışan kabul edilmesi yeterli bir kriter değildir. Davalı işverenlik nezdinde sevkiyat planlama uzmanı unvanı ile çalışan davacının yaptığı iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içerisinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarının irdelenerek sonucuna göre bir değerlendirme yapılması gereklidir. Açıklanan nedenlerle eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirmeye yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olupbozmayı gerektirmiştir.”

## B. Uluslararası Hukuk

### 1. Uluslararası Sözleşmeler

17. 10/12/1948 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

“Madde 20:

(1) Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.

““

Madde 23:

(4) Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.”

18. Türkiye tarafından 15/8/2000 tarihinde imzalanan ve 11/8/2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 16/12/1966 tarihli BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 8. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler:

(a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;

““

(c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;

2. Bu madde, sözü edilen hakların, silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmaz.

3. Bu maddenin hiçbir hükmü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Taraf Devletlere, Sözleşme'de öngörülen güvenceleri haleldar edici yasal tedbirler alma ya da yasaları bu güvenceleri ihlal edici şekilde uygulama yetkisi vermez.”

19. Türkiye bakımından 23/12/2003 tarihinde yürürlüğe giren 16/12/1966 tarihli BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“ Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.

Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin (ordre public), genel sağlık veya ahlâkın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiç bir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez”

20. Türkiye yönünden 24/12/1989 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Konseyinin 18/10/1961 tarihli ve ETS No. 35 sayılı Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddeleri şöyledir:

“ Bölüm 1:

Âkit Taraflar, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla aşağıdaki hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar:

5- Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

6- Tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Bölüm 2:

Âkit Taraflar kendilerini, III. Bölümde belirtildiği gibi, aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı saymayı; taahhüt ederler.

““

Madde 5:

Örgütlenme hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.



Madde 6:

Toplu pazarlık hakkı:

Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve

4- Menfaat uyumsuzluğu durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

Madde 22:

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı:

Âkit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a- çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine ... katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi taahhüt ederler.

...

Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Eki

Madde 21 ve 22:

2- 'Ulusal mevzuat ve uygulama' terimi, duruma göre, yasaların ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, işverenler ve çalışanların temsilcileri arasındaki diğer anlaşmaları, gelenekleri ve ilgili yargı kararlarını kapsar.

..."

21. Türkiye yönünden 14/8/1951 tarihinde yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 1: İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

Böyle bir himaye bilhassa,

Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2: İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

Madde 4: Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır."

22. Türkiye yönünden 12/7/1993 tarihinde yürürlüğe giren ILO 87 No.lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nin ilgili kısmı şöyledir:

"Madde 2:

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3:

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 4:

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5:

Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

...

Madde 10:

Bu sözleşmede örgüt terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

Madde 11:

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür."

## 2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı

23. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) 11. maddesi şöyledir:

"1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir."

24. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre Sözleşme'nin 11. maddesi kapsamındaki sendika özgürlüğünün temel alanı iki yol gösterici ilke ile karakterize edilmektedir. AİHM, ilk olarak -taksir marjı dâhilinde- ilgili devlet tarafından sendika özgürlüğünü korumak için alınan tedbirlerin bütününe dikkate alacağını belirtmiştir. AİHM ikinci olarak sendika özgürlüğünün temel unsurları üzerinde bu özgürlüğün özünden yoksun bırakılacağı kısıtlamaların kabul edilmeyeceğini vurgulamıştır (Demir ve Baykara/Türkiye [BD], B. No: 34503/97, 12/11/2008, § 144).

25. AİHM, Sözleşme'nin 11. maddesinin hiçbir meslek grubunu bu maddenin kapsamı dışında bırakmadığını ancak taraf devletlerin bazı çalışanlarına yasal kısıtlamalar koyma hakkına sahip olduğunu vurgulamıştır (Sindicatul "păstorul Cel Bun"/ Romanya [BD], B. No: 2330/09, 9/7/2013). Dolayısıyla 11. madde istihdam ilişkisindeki herkes için geçerlidir.

26. AİHM'e göre bir sendikaya katılma hakkının özü, çalışanların sendikadan işverenlerin karşısında kendilerini temsil etmesini veya çıkarlarını desteklemesi için harekete geçmesini isteme konusundadır. Sendika üyelerinin kendilerini temsil etmek için sendikalardan yararlanmalarının engellenmemesini veya sınırlandırılmamasını sağlamak devletin görevidir (Wilson, Gazeteciler Ulusal Birliği ve diğerleri/Birleşik Krallık, B. No: 30668/96, 30671/96, 30678/96, 2/7/2002, § 46).



## V. İNCELEME VE GEREKÇE

27. Anayasa Mahkemesinin 20/3/2025 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

### A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

28. Başvurucu; 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki açık düzenlemeye rağmen kanuna aykırı şekilde kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten faydalandırılmadığını, işverenin kimi personeli bu haklardan yararlandırıldığını ve bu hususlar gözetilmeksizin derece mahkemeleri tarafından ret kararı verildiğini belirterek adil yargılanma hakkı, eşitlik ilkesi ve sendika hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

29. Bakanlık görüşünde; başvurucunun sendika hakkının ihlal edildiğine yönelik şikâyetleri incelenirken yargılama makamları kararlarının yeterli gerekçeyi içerip içermediği, verilen kararlardaki tespit ve sonuçların kanunun uygulanması niteliğinde olup olmadığı ve açık bir keyfilik içerip içermediği ve bu bağlamda sendika hakkının ihlal edilip edilmediği konusunda Anayasa ve mevzuat hükümleri doğrultusunda somut olayın kendine özgü koşullarının gözönüne alınması gerektiği belirtilmiştir.

### B. Değerlendirme

30. Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesinin ilk üç fıkrası şöyledir:

*"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.*

*Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.*

*Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir"*

31. Anayasa'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinin ilk iki fıkrası şöyledir:

*"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir."*

32. Başvurucu, kapsam dışı personel olarak nitelendirilmesi nedeniyle TİS'ten faydalanamamıştır. Anayasa'nın 51. maddesinde çalışanlar ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı olduğu düzenlenmiştir (benzer değerlendirmeler için bkz. Kristal-İş Sendikası [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015, § 27; Birleşik Metal İşçileri Sendikası, B. No: 2015/14862, 9/5/2018, § 21). Öte yandan Anayasa'nın 53. maddesinde işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik, sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS akdetme hakkına sahip oldukları belirlenmiştir. O hâlde mesele, Anayasa'nın 53. maddesi ışığında ve Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında ele alınmalıdır.

### 1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

33. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

## 2. Esas Yönünden

34. Somut olayda özel bir şirkette çalışan başvurucu, TİS'ten haksız biçimde yararlandırılmadığını ileri sürmüştür. Başvurucunun TİS'ten yararlanamaması işveren ile başvurucu arasındaki bir uyumsuzluk olup bu duruma devletin herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Dolayısıyla somut olaydaki başvurunun Anayasa'nın 51. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülükler kapsamında incelenmesi gerekir (*Abbas Akçay ve diğerleri*, B. No: 2015/2790, 23/5/2018, § 32).

### a. Genel İlkeler

35. Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan *"çalışanlar... üyelerinin menfaatlerini korumak için"* ibaresi üyelerin mesleki menfaatlerini korumak için gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin Anayasa tarafından korunduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Kristal-İş Sendikası, § 54). Dolayısıyla sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirir (*Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

36. Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkı, bu hakka yönelik olarak kamu gücü tarafından gerçekleştirilen müdahalelerin yanı sıra üyesi oldukları sendikalarca veya kimi durumlarda özel hukuk kişilerince yapılan müdahalelere karşı da anayasal koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla sendika hakkı devlete, müdahalede bulunmama biçimindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgiliye koruma sağlama şeklindeki birtakım pozitif yükümlülükler de yüklemektedir (*Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, B. No: 2014/15627, 5/10/2017, § 36; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, B. No: 2016/16056, 21/4/2021, § 52; *Barış Adıgüzel*, B. No: 2016/15802, 8/9/2021, § 29).

37. Sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, devletin koruyucu ve düzeltici önlemler almasını gerektirebilir. Sendika hakkının korunması pozitif yükümlülüğü devlete, üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlarından kaçınmasına yönelik ve sırf bu haklarından yararlandıkları gerekçesiyle yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi yüklemektedir. Bu çerçevede alınacak tedbirler üçüncü kişilerin ve özellikle işverenin çalışanların sendika hakkına müdahalede bulunmaları bakımından caydırıcı nitelik taşımalıdır. Öte yandan üçüncü kişiler tarafından sendika hakkına müdahale edilmesi durumunda müdahaleye karşı itirazların öne sürülebileceği ve müdahalenin sonuçlarının giderilmesi açısından gerçek ve etkili koruma temin edecek hukuksal mekanizmaların oluşturulması gerekiyorsa tazminat ve benzeri giderimler için dava açma imkânının getirilmesi devletin pozitif yükümlülüklerindendir (*Barış Adıgüzel*, § 30; *Anıl Pınar ve Ömer Bilge*, § 37).

38. Mevzuatın gerektirdiği hususların ve ispat şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirmek öncelikle derece mahkemelerinin görevidir. Derece mahkemelerinin olayın şartlarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda olduğu tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetlemek ve özellikle mahkemelerin Anayasa'nın 51. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirlemekle yetinmektedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, derece mahkemelerinin yerini almamakta; kamusal makamların süreç içindeki tutumlarını sendika hakkı bağlamındaki usule ilişkin güvenceler açısından değerlendirmektedir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13328, 19/11/2020, § 40; *Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası*, B. No: 2016/13531, 15/12/2020, § 40; *Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri*, § 57).

### b. İlkelerin Olaya Uygulanması

39. Anayasa'nın 53. maddesi uyarınca ekonomik ve sosyal durum ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla işçiler ve işverenler TİS yapma hakkına sahiptir. Anılan hak, doğası gereği toplu olarak kullanılabilecek olması nedeniyle işçiler tarafından sendikalar vasıtasıyla kullanılabilir (AYM, E.2020/57, K.2020/83, 30/12/2020). Dolayısıyla anılan maddenin birinci fıkrasına göre bütün işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla TİS yapma hakkı bulunmaktadır. TİS yapma hakkı sadece şekli anlamda bir sözleşme yapma hakkını değil şüphesiz bu



sözleşmeden yararlanma hakkını da kapsar. Başka bir ifadeyle hükümlerinin pratikte anlam ifade etmediği bir TİS yapma hakkından bahsedilemez. Buna göre işçilerin kısmen veya tamamen TİS yapamamasına yol açan uygulama veya yorumlar Anayasa'nın anılan hükmüne aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir deyişle Anayasa'nın anılan hükmü işçilerin bir kısmının TİS kapsamı dışında bırakılmasına izin vermemektedir.

40. Nitekim kanun koyucu da 6356 sayılı Kanun'da işveren vekilleri ile TİS görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar hariç tüm işçilerin TİS'ten yararlanma hakkı olduğunu açıkça düzenlemiştir. Öte yandan Yargıtay da TİS'ten yararlandırılma bakımından beyaz yakalı-mavi yakalı işçi ayrımının normatif bir dayanağının olmadığını tespit etmiştir. Anılan karara göre *"... 'beyaz yakalı çalışanlar' şeklindeki ifadenin geniş bir şekilde yorumlanarak salt beden gücüne göre çalışma kriteri ile bazı işçi gruplarının anayasal düzeyde tüm işçilere tanınan ve güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkından geri bırakılabilmelerine sebebiyet verebileceğinden, yerinde olmayacaktır."* (bkz. S 16).

41. Yargıtay uygulamada ofis işlerinde çalışanların beyaz yaka, beden gücüne dayalı çalışanların ise mavi yaka olarak nitelendirildiğinin altını çizmiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararında yapılan iş ve buna bağlı olarak görev ve sorumluluklar, alınan ücret, işyeri organizasyonu içinde yönetici kabul edilebilecek bir pozisyonun olup olmadığı hususlarında bir incelemenin gerekli olduğu belirtilse de TİS'ten yararlanma konusunda belirleyici ölçütün işveren vekili sıfatı taşıyıp taşımama ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılıp katılmama olduğu net şekilde ifade edilmemiştir. Oysa hem anayasal olarak hem de 6356 sayılı Kanun'a göre işveren adına hareket eden, diğer bir deyişle işveren vekili sıfatı taşıyan ya da işvereni temsilen TİS görüşmelerine katılanlar haricinde hangi ölçüt kabul edilirse edilsin beyaz yakalı işçilerin TİS'ten yararlandırılmamaları sendika hakkına aykırılık teşkil edecektir.

42. Somut olayda başvurunun beyaz yakalı çalışan olarak TİS kapsamı dışında tutulduğu görülmüştür. Ancak mahkemelerde TİS tarafı konumundaki sendikanın üyesi olan başvurunun işveren adına veya işveren vekili sıfatıyla hareket edip etmediği ortaya konulmamıştır. Diğer bir ifadeyle anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanma hakkından başvurunun mahrum bırakılmasının anılan Anayasa ve kanun hükümleri karşısında ne şekilde hukuka uygun olduğu izah edilememiştir. Oysa Anayasa'nın 53. maddesi kapsamında tüm işçilerin TİS yapma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla anayasal bir hak olan TİS'ten yararlanamama gibi ciddi bir sonuç doğuran hukuki yorumun somut olayın koşulları dikkate alınarak çalışanın işveren vekili olarak görev yaptığı ya da işveren adına TİS görüşmelerine katıldığı şeklinde yapılacak tespitlere dayanması gerektiği açıktır.

43. Eldeki başvuruya bakıldığında istinaf mahkemesinin de yönlendirmesiyle ilk derece mahkemesi davalı işyerinde kapsam dışı personel arasında bir eşitsizlik yaratılmadığını ve hiçbirinin TİS'ten yararlandırılmadığını belirtmekle yetinmiş, daha ileri bir değerlendirmede bulunmamıştır. Anılan karar istinaf merciince de uygun bulunarak kesinleşmiştir (bkz. ss 11, 12). Dosyada başvurunun muhasebe şefi olarak çalıştığı bilgisi yer almakta olup yaptığı iş, görev ve sorumlulukları, aldığı ücret, işyeri organizasyonu içinde işveren adına hareket ettiği hususlarına yer verilmemiştir. O hâlde mahkemelerin bu hususlara dair bir değerlendirme yapmaksızın başvurunun salt beyaz yakalı olması ve diğer beyaz yakalılar gibi kapsam dışı tutulduğunun anlaşılması nedeniyle TİS'e bağlı alacaklara hak kazanamadığı şeklindeki değerlendirmesi somut olgulara uygun düşmeyen ilgisiz bir gerekçe olmuştur.

44. Neticede başvuru, kapsam dışı personel olarak nitelendirilerek TİS'ten yararlandırılmamıştır. Buna karşın mahkemelerce ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulmaması sendika hakkının gerektirdiği etkili yargısal inceleme bağlamında devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmamaktadır.

45. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

## VI. GİDERİM

46. Başvurucu, ihlalin tespiti ile yeniden yargılama ve 300.000 TL tazminat talebinde bulunmuştur.

47. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa

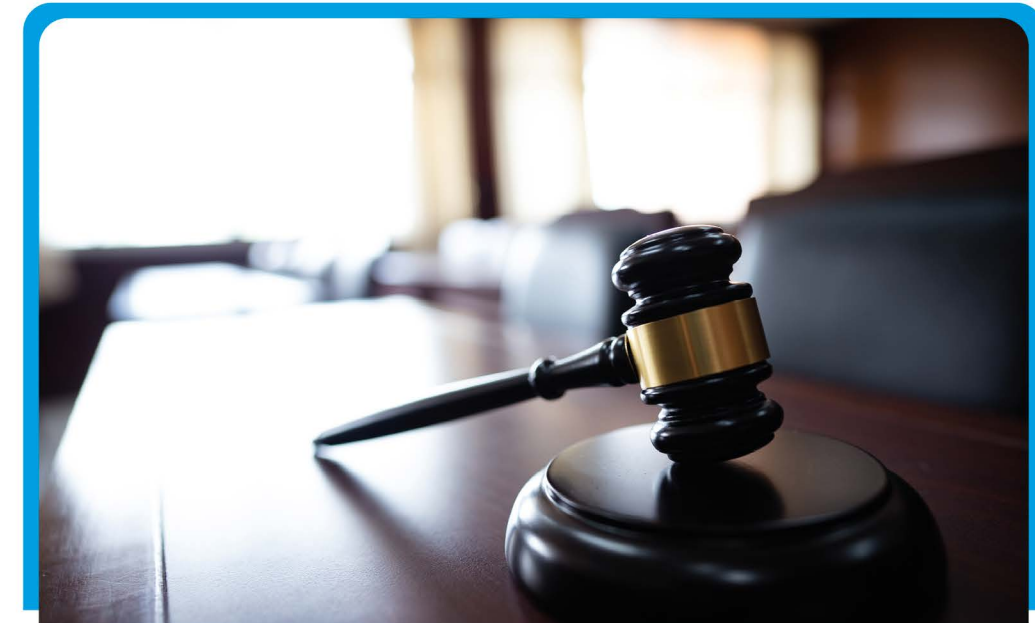
Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliğül Alkaya ve diğerleri* (2), B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

48. Bununla birlikte sendika hakkının ihlal edilmesi nedeniyle yalnızca yeniden yargılamaya karar verilmesiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında başvurucuya net 34.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

## VII. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,  
B. Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,  
C. Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesine (iş mahkemesi sıfatıyla) (E.2019/37, K.2021/135) GÖNDERİLMESİNE,  
D. Başvurucuya net 34.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,  
E. 664,10 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 30.664,10 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,  
F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,  
G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 20/3/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.





## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/452

Karar Numarası: 2025/3472

Karar Tarihi: 17.04.2025

### ÖZET

Dava konusu müfettiş raporunda, davacı işyerinde yarım saat ara dinlenmesi kullandırılmasına karşılık bir buçuk saat ara dinlenmesi düşülmek suretiyle fazla çalışmanın eksik hesaplandığının belirtildiği, günde yedi buçuk saati aşan ancak on bir saate kadar olan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresi verilmesi gerektiği, teftiş konu işyerinde de günlük on bir saati aşan çalışmanın bulunmadığı görülmekle; günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden yasal ara dinlenme süresinin bir saat olduğunun kabulü gerektiği, ara dinlenmelerin kanunda yazan sürelerden daha kısa veya daha uzun kullandırıldığı noktasındaki iddiaların, somut ve kesin olarak ispatlanması gerektiği hakkında.

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

### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin ... işyeri sicil numarası ile faaliyet gösteren Mesir şubesinde 10-15-18.10.2018 ve 01-15.11.2018 tarihlerinde yapılan teftiş ve inceleme sonucu hazırlanan raporda çalışanların beyanına itibarla işçilerin haftada 45 saat ve günde 11 saatten fazla çalıştırılarak kurye ve sürücü olarak çalışan işçilerin ara dinlenmelerini kanuna uygun olarak kullandırılmayarak 4857sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41, 63 ve 68. maddelerine, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesi ve 4857 sayılı Kanun'un 92/2 hükmüne muhalefet edildiği yönünde rapor düzenlendiğini, işyerinde çalışan işçiler için ara dinlenme süresinin yarım saat kullandırılmasından kaynaklanan ve 01.03.2017-10.10.2018 tarihleri arası döneme ait tespit edilen fazla çalışmalara ilişkin hesaplama yapıldığını ileri sürerek rapora itirazlarının kabulü ile yapılan teftiş ve inceleme sonucu hazırlanan 27.12.2018 tarihli ve ..... sayılı raporun iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

### II. CEVAP

1. Davalı vekili cevap dilekçesinde; işçi alacaklarını içeren bildirim karşı 30 gün içinde iş mahkemesinde dava açılmadığı için davanın süreden reddinin gerektiğini, davanın husumetten reddi gerektiğini, 10-15-18.10.2018 tarihlerinde yapılan teftişin birinci aşamasında; işçilerin haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal süreyi aştığı, çalışma sürelerinin 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine uygun hâle getirilmesi gerektiğinin ve fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin tespit edildiğini, işveren vekilince ihtirazi kayıt konmaksızın imzalandığını, 14-15.11.2019 tarihlerinde yapılan teftişin ikinci aşamasında, ara dinlenme sürelerinde bir değişiklik olmadığı, fazla çalışmalara ilişkin hesaplama yapıldığı, ancak Ekim 2018 ayı bordrosunda herhangi bir ek ücret tahakkukunun bulunmadığının tespit edildiğini, rapor ile davacı işyerinde fazla çalışmanın genel uygulamaya dönüştüğü ve ara dinlenmelerin yarım saat kullandırılırken 1,5 saat üzerinden hesaplanarak fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin belirlendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Dâhili davalılar davaya cevap vermemiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı Şirketin fazla çalışmaya ilişkin tanık dinlettiği, ancak tanık beyanlarında bahsedilen fazla çalışma sürelerinin bordrolardaki tahakkuklar ile örtüşmediği, tahakkukların beyanlarda geçen sürelerin üzerinde olduğunun görüldüğü, tanıkların hâlâ çalışıyor olmaları dikkate alındığında beyanlarına ihtiyatla yaklaşıldığı, teftiş sırasında müfettiş tarafından alınan beyanlara istinaden ve bu raporun içeriğinin aksinin ispatlanamamış olduğu kanaatiyle ara dinlenme sürelerinin yarım saat olarak kullandırıldığının kabul edildiği, 01.10.2018 sonrası için parmak izi kayıtları ile karşılaştırma yapılarak, öncesi için ise bordrolardaki serbest zaman kullanımı ve/veya fazla çalışma tahakkuklarına göre yarım saat ara dinlenmeler düşülerek sonuca gidildiği belirtilerek ..., ..., ..., ... ve ... yönünden talebin kısmen kabulüne; ..., ..., ... ve ... yönünden talebin reddine karar verilmiştir.

### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ... davalı vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalı Bakanlık vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine; davacı vekilinin istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiş olmasına rağmen yargılama giderlerinin tarafların haklılık oranına göre paylaştırılmayıp tümünün davacıdan tahsiline karar verilmesinin isabetsiz olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### V. TEMYİZ

#### A. Temyiz Sebepleri

- Davacı vekili temyiz dilekçesinde;
  - Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamaların hatalı olduğunu,
  - Müfettiş raporunun hatalı tespitler içerdiğini,
  - Yargılama sırasında dinlenen dâhili davalı beyanlarının dikkate alınmadığını, bu beyanlara göre ara dinlenmenin yarım saat olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüştür.
- Davalı vekili temyiz dilekçesinde;
  - Davanın, süresinde açılmadığından reddi gerektiğini,
  - Davanın husumetten reddi gerektiğini,
  - İşçilerin haftalık çalışma sürelerinin 45 saatlik yasal süreyi aştığı ve ayrıca fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğinin müfettiş raporu ile tespit edildiğini, tespitlerin işveren vekili ile birlikte tutanağa bağlandığını ve işveren vekilince ihtirazi kayıt konmaksızın imzalandığını, müfettiş raporu ve tutanaklarının, aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğunu ileri sürmüştür.

#### B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; 27.12.2018 tarihli ve ..... sayılı iş müfettiş raporundaki tespitlerin yerinde olup olmadığına ve iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır.



Ara dinlenmesi, 4857 sayılı Kanun'un 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümden ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile ara dinlenme süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.

Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturmaması hâlinde ise zamlı ücret ödenmelidir.

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanabileceği gibi belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin; işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir.

İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3/2 hükmünde, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değinen maddenin 1. fıkrasında ise ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.

Somut olayda, davalı Bakanlık müfettişlerince düzenlenen raporda, 01.03.2017-10.10.2018 tarihleri arasında dâhili davalılara yarım saat ara dinlenmesi kullandırılmasına karşılık bir buçuk saat ara dinlenmesi düşülerek haftanın 6 günü çalışılan haftalar 6 saat, 5 günü çalışılan haftalarda 5 saat eksik fazla çalışma hesaplandığı, dâhili davalı ... isimli işçinin ise kısmi süreli çalışmasına karşılık haftalık 30 saatin üzerinde temmuz ayı öncesinde haftada 4 saat, temmuz ve sonrasında ise haftada 2 saat fazla sürelerle çalıştırıldığı, eksik tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi gerektiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır.

Dosya içeriğindeki puantaj kayıtları ve bordrolar incelendiğinde, davacı tanık beyanları ile bu kayıtlar uyuşmadığından, davacı tanık beyanlarının çalışma düzeninin tespitinde esas alınamayacağına ilişkin Mahkeme gerekçesi yerindedir.

Dava konusu müfettiş raporunda, davacı işyerinde yarım saat ara dinlenmesi kullandırılmasına karşılık bir buçuk saat ara dinlenmesi düşülmek suretiyle fazla çalışmanın eksik hesaplandığı belirtilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere günde yedi buçuk saati aşan ancak on bir saate kadar olan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresi verilmelidir. Teftişe konu işyerinde de günlük on bir saati aşan çalışmanın bulunmadığı görülmekle; günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden yasal ara dinlenme süresinin bir saat olduğunun kabulü gerekir. Ara dinlenmelerin kanunda yazan sürelerden daha kısa veya daha uzun kullandırıldığı noktasındaki iddialar, somut ve kesin olarak ispatlanmalıdır. İşveren ara dinlenmelerin bir buçuk saat olarak kullandırıldığını, davalı taraf da yarım saat olarak kullandırıldığını iddia etmişse de dosya içeriğine göre bu iddialarını ispatlayamamışlardır. Dolayısıyla yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden günlük ara dinlenme süresi bir saat kabul edilerek sonuca gidilmelidir.

Ayrıca, İlk Derece Mahkemesince yargılama sırasında dinlenen dâhili davalılar ilk alınan beyanlarında ara dinlenmelerinden, yemek molasından faydalanmadıklarını beyan etmişlerse de 30.09.2020 tarihli celsede tekrar alınan beyanlarında; "... bir saat yemek molası toplam 2 kez 15'er dakika çay molası vardı, biz sürekli yoğun çalıştığımız için

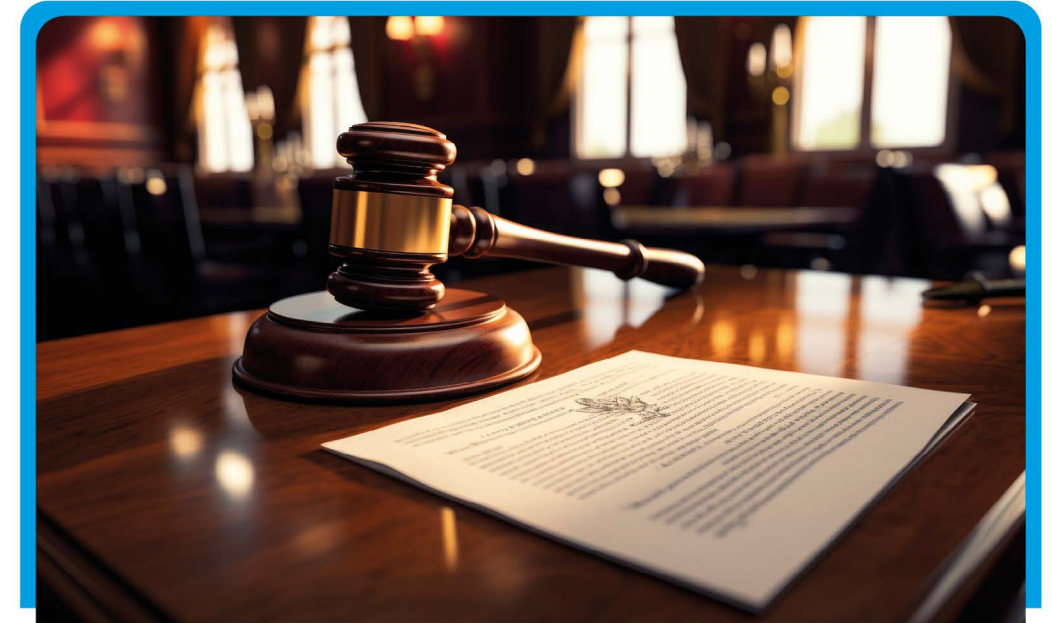
ancak yemek yemek için vakit bulur diğer mola zamanlarında sürekli çalışma yapardık çay molaları ayrıca yapamazdık, ..." şeklinde beyanda bulunmuşlardır. Bu durumda dâhili davalılar da Mahkemedeki beyanları ile bir saat yemek molasını kullandıklarını, iki kez on beşer dakika çay molasını kullanmadıklarını kabul ettiklerinden, artık hükme esas alınan bilirkişi raporunda ara dinlenmenin yarım saat olarak hesaplanması hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş; gerekirse bilirkişi raporu alınmak suretiyle davacı işyerinde yedi buçuk saati aşan çalışma günlerinde ara dinlenmenin bir saat olduğu kabul edilerek işçilerin fazla çalışma sürelerinin hesaplanması ve bu doğrultuda müfettiş raporu değerlendirilerek hüküm kurulmasıdır. Yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davacı tarafa iadesine,  
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
17.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.





## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/1364

Karar Numarası: 2025/3995

Karar Tarihi: 05.05.2025

### ÖZET

Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmadığı, 92. madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltmesi gerektiği hakkında.

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 verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369. maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden, duruşma isteminin reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı ... tarafından (Bakanlık) 07.09.2021 tarihli tutanakla eski hükümlü ... engelli işçi alımı ilanı ile müvekkiline ait Hastane işyerinde çalıştırılmak üzere kura ile atanan işçilerin aynı koşullarda işe başlatılan diğer işçiler gibi İdari Mali İşler Daire Başkanlığına alınmasına, bu işçilerin aynı zamanda atanan diğer eski hükümlü ... engelli işçilere kıyasen yoksun kaldıkları toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret ve sosyal haklarının bireysel iş sözleşmesinin olmaması ve işverenin işçilerine eşit davranma borcu sebebiyle ödenmesine karar verildiğini, müvekkili İdareyi ödeme yapmakla yükümlendiren bu tutanağın hukuka aykırı olduğunu, müvekkiline ait Hastane işyerinde çalışan işçilerin İşkolları Yönetmeliği'nin 17 sıra No.lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda yetkili sendikaya üye olma imkânının bulunduğunu, bu işçilerin kadrolarının İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra No.lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet gösteren işyerine kaydırılması ve ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kurulu bulunan sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden geçmişe dönük olarak faydalandırılması gerektiği kanaatine varılmasının hukuka aykırı olduğunu, tutanağa göre sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet gösteren Hastanede çalıştırılan işçilerin koşulsuz istisnasız ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yetkili sendikaya üye olacağı varsayımı ile bu işçilere ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kurulu sendika ile bağitlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karar verildiğini, ancak işçilerin sendika üyeliği yapmama, sendikaya geç üye olma veya hiç üye olmama ihtimalinin öngörülmediğini, hiçbir sendikaya üye olmadan çalışan işçilerin de bulunduğunu, somut verilere göre işçilerin sendika üyeliği olmadan sendika üyesi kabul edilerek işçilere ödeme yapılmasının yersiz ödemelere sebep olacağını, İdareyi ödeme yapmakla yükümlendiren tutanak ile sendika üyesi olmayan işçilerin sendika üyesiymiş gibi toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmasının hukuka aykırı olduğunu beyanla 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali ile müvekkilinin borçlu olmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

### II. CEVAP

1. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; işçilerin işe alındıkları kadro ile çalıştırıldıkları kadronun farklı olduğunu, bu durumun da işçinin sendikal haklarını ve faaliyetlerin işleyişini, özlük haklarını etkileyeceği gerçeğini değiştiremeyeceğini, bu işleyişin işçi lehine sürdürülebilir olması için işçinin alımı yapıldığı işkolunda istidam edilmesinin önemli olduğunu, henüz icrai nitelik kazanmayan *müfettiş* tutanağına istinaden açılan bu davanın hukuki menfaat ilkesi ihlal edilerek açıldığını ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

2. Davalı ... cevap dilekçesinde; davacı Üniversite tarafından verilen ilanda işe alınan işçilerin İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı biriminde istihdam edileceğinin net bir şekilde açıklandığını, bu ilanda belirtilen koşulları sağladıkları için İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı birimine atandıklarını, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında yetkili Sendikanın dava dışı Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (...) olduğu için mali ve sosyal haklarının buna göre düzenlenmesi gerektiğini, davacı vekilinin iddialarının gerçek dışı olduğunu, eğer bir hata varsa bundan davacı tarafın sorumlu olduğunu, kadro ihdası yapılmadan kendilerini çalıştırdıklarını, kadro tahsislerini baştan yanlış yapıldığını belirterek davanın reddini istemiştir.

3. Davalılar ... ve ... Karasan vekili cevap dilekçesinde; davanın süresinde açılmadığını, mevcut davada ispat yükünün davacıya ait olduğunu, dava konusu teftiş raporunda belirtilen eksiklik ve aykırılıklar bakımından davacının kusuru bulunduğunu, davacı tarafın 07.09.2021 tarihinde tebellüğ ettiği rapora karşı ihtirazı kayıt koymadığını ve raporda belirtilen eksiklikleri yerine getirdiğini, bu durumda teftiş raporunda belirtilen hususları kabul ettiği kanaatinde olduklarını, dava dilekçesinde teftiş raporunun İdare bakımından yerindelik denetimine konu olamayacağı ifade edilmiş ise de davacının davada işveren sıfatıyla yer aldığını, dolayısı ile idare hukuku bakımından ifade edilen hususların söz konusu dava bakımından yerinde olmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

4. Davalı ... cevap dilekçesinde; davacı Üniversitenin İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı biriminde işe girme hakkı kazandığını, işe başladığı 14.02.2019 tarihinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında yetkili ... Sendikası üyeliğine başvurduğunu ancak üyeliğinin onaylanmadığını, dava konusu raporun Hastane ve idari birimlerde çalışan işçiler arasında iş barışını bozduğu ve İdare tarafından işçilere eşit davranılmadığı hissini doğacağı iddiasının varsayım dayalı ve yersiz olduğunu, davacı tarafından Hastane işyerinde görevlendirilen bir kısım işçilerin de kadroları nedeniyle dava dışı ... Sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalandırıldıklarını belirterek davanın reddini istemiştir.

5. Davalı ... Özkan vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafın taleplerinin hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davanın süresinde açılmadığını, davacının rapora karşı ihtirazı kayıt koymadığını ve raporda belirtilen eksiklikleri yerine getirdiğini, teftiş raporunda belirtilen hususları kabul ettiği kanaatinde olduklarını belirterek davanın reddini istemiştir.

6. Diğer davalılar, davaya cevap dilekçesi vermemiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

### IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

### V. TEMYİZ

#### A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; davanın hem usulden hem esastan reddinin hatalı olduğunu, bilirkişi incelemesi yapılmaksızın karar verildiğinden kararın eksik incelemeye dayandığını, davada taraf olmayan işçilerin dâhili davalı olarak davaya eklenmelerinin hatalı olduğunu, tutanağa göre isimleri belirtilen yedi işçinin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmadıklarını, aksine başka bir sendikaya üye olduklarını, anılan işçilerin başka bir sendikaya üye oldukları dönemde üyesi olmadıkları sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının hukuka aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.



## B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 92/3 hükmü kapsamında ... İş Teftiş Kurulunca düzenlenen tutanakların iptali isteminin yerinde olup olmadığına ilişkindir.

1. 4857 sayılı Kanun'un 91/1 hükmüne göre Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Devletin bu ödevinin kaynağı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49/2 hükmünde yer alan "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." düzenlemesidir.

4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve 2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

Dairemiz uygulamasına göre 92. madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli ve 2024/2742 Esas, 2024/6814 Karar sayılı kararı).

Davalı Bakanlık tarafından yapılan teftiş sonucunda düzenlenen davaya konu 07.09.2021 tarihli tutanakta; davacı Üniversite işyerlerinde engelli ve eski hükümlü işçi istihdam edilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumuna başvuru yapıldığı, davacının talebine dair Türkiye İş Kurumunca yapılan ilan üzerine sürekli işçi kadrolarına başvuruların işe alındığı, aynı ilan üzerine aynı koşullarda davacı Üniversitenin muhtelif işyerlerinde işe alınan işçilerin çalıştıkları işyerlerinin işkolunun farklı olmasından dolayı bir kısmının ... Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığı ve bu nedenle düşük ücret aldıkları, aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan söz konusu işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle ... Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği, bu işçilerin öncesinde anılan toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmamalarından kaynaklanan fark ücret ve diğer sosyal haklarının tahakkuk ettirilerek ödenmesinin uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince davanın süresinde olmadığı gibi işçiler için yapılan kadro ilanında, çalışacakları işyerinin davacı Üniversitenin İdari ve Mali İşler Başkanlığı olarak belirtildiği, anılan işyerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra No.lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığı ve işyerinde dava dışı ... Sendikası ile bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ancak davalı işçilerin İşkolları Yönetmeliği'nin 17 sıra No.lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet gösteren davacı Üniversitenin Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü işyerinde istihdam edildikleri, bu işyerinde işverenin bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı, davalı işçilerle yazılı sözleşme yapılmadığı ve işe alım yapılan işyerinden farklı bir işyerinde çalışmaya ilişkin muvafakatlerinin varlığından söz edilemeyeceği, davalı işçiler ile aynı dönemde aynı birimin sürekli işçi kadrolarına alınan dava dışı işçilerin ... Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı, ancak davalı işçilerin kendi rızaları dışında farklı bir işkoluna tâbi işyerinde çalıştırılmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamadıkları, davalı işçilerin, ... Sendikasına üyelik başvurusunda bulundukları ancak farklı işkolunda çalışıyor olmaları nedeniyle üyeliklerinin onaylanmadığı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının davacı Üniversitenin uygulamaları nedeniyle engellenmiş olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş olup davacı vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Öncelikle dava konusu tutanağın davacıya 08.09.2021 tarihinde tebliğ edildiği ve dava süresinde açıldığından İlk Derece Mahkemesinin gerekçesinde belirtilen davanın süresinde olmadığına dair değerlendirmenin yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Davaya konu 07.09.2021 tarihli tutanağın esasına ilişkin olarak davalı Bakanlıkça aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle ... Sendikasının tarafı olduğu toplu iş

sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği sonucuna ulaşılmış ise de toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından kapsamında yer alan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 39. maddesinde belirtilen şartların varlığına bağlıdır. 6356 sayılı Kanun'un 39/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak koşulu ile yararlanılabileceği öngörülmüştür. Madde metnine göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Aynı Kanun'un 39/4 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulu kararı ile teşmili dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir.

Belirtilen nedenlerle; aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle dava dışı Sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiğine dair iş müfettişi tarafından tutulan 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali istemine yönelik davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 05.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.





## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/3201  
Karar Numarası: 2025/4965  
Karar Tarihi: 29.05.2025

### ÖZET

Düzenlemenin amacı ve taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesi de göz önünde bulundurularak, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde, bildirim süresine altı haftanın eklenmesiyle oluşan süreyi geçmemek kaydıyla işçinin 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmü kapsamında ücretsiz izinde geçirdiği sürenin dikkate alınması gerektiği, bunu aşan kısmın kıdeme esas süreye eklenemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

### I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; başvuru vekili müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken Covid-19 salgını sebebiyle küresel çapta pandemi dönemi başladığını, müvekkilinin de bu dönemde zorunlu olarak ücretsiz izne çıkarıldığını ve devamında iş sözleşmesinin 12.08.2021 tarihinde haklı neden olmaksızın feshedildiğini, müvekkilinin alacaklarının tahsili amacıyla dava açıldığını Bursa 7. İş Mahkemesinin 2021/275 Esas, 2022/209 Karar sayılı kararı ile müvekkilinin ücretsiz izinde olduğu günler de kıdem tazminatında dikkate alınarak hüküm kurulduğunu ancak Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 19.11.2024 tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar sayılı kararı ile müvekkilinin ücretsiz izinde olduğu günler dışlanıp kıdem tazminatına hak kazanmadığı belirtilerek kesin hüküm verildiğini, aynı konu ile ilgili Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar sayılı kararı ile ücretsiz izin süresinin bildirim süresi ve bunun üzerine 6 haftasını kıdeme esas sürede dikkate alınması yönünde karar verildiğini, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararı ile de aynı yönde karar verildiğini bu nedenle aynı olaya ilişkin birbirinden kesin nitelikteki bölge adliye mahkemesi kararları arasında farklılık bulunduğunu belirterek uyuşmazlığın Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin görüşü doğrultusunda giderilmesini talep etmiştir.

### II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 24.02.2025 tarihli ve 2021/1 Esas sayılı kararı ile; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar sayılı kararı ile Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı dosyalarında verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunduğu bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi için 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35. maddesi uyarınca dosyanın Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine ve uyuşmazlığın Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi kararları doğrultusunda giderilmesine dair görüşte bulunulmasına karar verilmiştir.

### III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

#### A. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 19.11.2024 Tarihli ve 2022/2164 Esas, 2024/2452 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının hizmet süresinin ücretsiz izinde geçen sürelerin dışlanmasıyla belirlenmesi gerektiği, bu süreler dışlandığında davacının kıdem tazminatına ve yıllık izin ücretine

hak kazanmadığı belirtilerek İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

#### B. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32.Hukuk Dairesinin 07.03.2023 Tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacının fiili çalışma süresine, bildirim süresine 6 haftalık sürenin ilavesi ile kıdeme esas hizmet süresinin belirlenmesi gerektiği belirtilerek İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

#### C. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 Tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; pandemi döneminde ücretsiz izinde geçen sürenin, bildirim süresi ve 6 haftalık sürenin ilavesi ile bulunacak sürenin kıdeme esas sürede ve yıllık iznin belirlenmesinde dikkate alınmasının hakkaniyete uygun olacağı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

### IV. GEREKÇE

Uyuşmazlık; işçinin Covid-19 salgını döneminde ücretsiz izinde geçirdiği sürenin, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde, kıdeme esas süreye eklenmesine ilişkindir.

1. Uyuşmazlığın esasına yönelik değerlendirmeden önce, Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 5235 sayılı Kanun'un 35. maddesine dayanan taleplerle ilgili olarak dosyanın ilgili daireye gönderilmesine karar verdiği sırada, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda veya ne şekilde giderilmesi gerektiğine yönelik görüş bildirip bildiremeyeceği ele alınmalıdır. İlgili hükümden, uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli olarak istenmesi üzerine bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunun kendi aralarında toplanacakları ve kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini isteyecekleri düzenlenmiştir. Kanun'daki "kendi görüşleri" ifadesinden anlaşılması gereken husus, başkanlar kurulunun bölge adliye mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığı yönündeki görüşüdür. Uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli gerekçeli veya hangi daire kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönündeki karar, Yargıtay ilgili hukuk dairesince verilir. Keza ilgili daire uyuşmazlığı mutlaka uyuşmazlık konusu daire kararları çerçevesinde ele alıp gidermek zorunda değildir. Gerektiği takdirde uyuşmazlığın, bölge adliye mahkemesi kararlarında belirtilen gerekçelerden farklı gerekçe ile de giderebilir. Başkanlar kurulunun uyuşmazlığın hangi bölge adliye mahkemesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği konusunda bir görüş ortaya koyması, ilgili yasal düzenlemeye aykırı olduğu gibi yargısal bir faaliyette bulunulması anlamına geleceğinden yerinde de değildir. Somut olayda Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Başkanlar Kurulunca daire kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığının belirlenmesi ile yetinilmesi gerekirken, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda giderilmesi gerektiğinin belirtilmesi isabetsiz ise de bu husus sonuca etkili görülmemiştir.

2. İş sözleşmesi niteliği itibarıyla sürekli bir iş ilişkisi kurulmasına yol açar. Ancak bu süreklilik, niteliği gereği işin belirli bir sürede sona ermesi söz konusu olduğunda bu sürenin sona ermesi; belirli bir süre öngörülmediği durumlarda ise sözleşmenin sona ermesine yol açacak kanunda belirtilen bir nedenin ortaya çıkması ile nihayete erer. İş sözleşmesinin sürekli bir ilişki kurması, önemini, özellikle işçinin bu çalışma süresine bağlı olarak elde edeceği haklarda gösterir. İşçinin çalışma süresinin esas alındığı, yıllık izin hakkı, kıdem tazminatı gibi haklar bu süre esas alınarak belirlenir.

İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı sürelerin hastalık, izin, tutukluluk gibi nedenlerle çalışılmadan geçirilmesi mümkündür. İşçinin geçici ve kusursuz olarak edimini yerine getirememesi nedeniyle işverenin ifayı talep hakkının ve sözleşmeyi fesih yetkisinin ertelenmiş olması, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurmaktadır. İşçinin kusuru



olmaksızın geçici şekilde iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyen bazı durumlarda, iş sözleşmesinin askıya alınması ile işçinin devamsızlığı meşru hâle gelir; işveren de bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemez (Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul, 24. Baskı, 2024, s.519-520). İş sözleşmesinin askıya alınması kanun hükmüne dayanabileceği gibi emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte işçinin iş göremediği dönem için, işverenin kural olarak ücret ödeme borcu bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle söz konusu dönemde işçiye belirli bir ücret ödeneceği kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alındığı hâllerden birisi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Kural olarak ücretsiz izin, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğundan işçinin ücretsiz izne çıkarılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayına bağlıdır ( Süzek, Başterzi, s.527-528).

Covid-19 salgınının, tüm dünyada ve Ülkemizde çalışma hayatı üzerinde büyük etkileri olmuştur. Bu etkilerin azaltılması ve istihdamı korumak amacıyla, 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (7244 sayılı Kanun) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ve 4857 sayılı Kanun'da değişiklikler yapılmış ve bu Kanunlara geçici maddeler eklenmiştir. Yapılan düzenlemeler ile kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında değişikliğe gidilmiş, işverene belirli hâller dışında fesih yasağı getirilmiş ve 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı Kanun ile işverenlere tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmiştir.

7244 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmüne göre "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez...Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir." Kanun gereği bu süre birden fazla kez uzatıldıktan sonra, son olarak 09.03.2021 tarihli ve 31418 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17.03.2021 tarihinden itibaren iki ay uzatılmasına karar verilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde ücretsiz izin için herhangi bir koşul öngörülmemiştir. Kuşkusuz amaç istihdamın korunmasıdır. Kanun ile aynı zamanda işveren için fesih yasağı getirilmesi de bu tespiti desteklemektedir. Düzenleme ile bir yandan iş ilişkisinin korunması yoluyla işçinin, diğer yandan ücret yükünün ortadan kaldırılması yoluyla işverenin korunması amaçlanmıştır (Gülsevil Alpagut, "Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden", Pandemi Sürecinde İş Hukuku, İstanbul, 2020, s. 82).

Dairemizin yerleşik içtihatlarına göre kural olarak işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem tazminatına esas süreye dahil edilmemektedir. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.06.2020 tarihli ve 2016/18182 Esas, 2020/6283 Karar; 19.10.2021 tarihli ve 2021/7988 Esas, 2021/14483 Karar; 18.11.2019 tarihli ve 2016/8479 Esas, 2019/20168 Karar sayılı kararları ).

Belirtmek gerekir ki Dairemizce kıdem tazminatına esas alınamayacağı kabul edilen askı süreleri kanun ve sözleşmeden doğmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10/2 hükmünde öngörülen ücretsiz izin ise kanuna dayanmakla birlikte işverenin tek taraflı tasarrufu ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle salgından dolayı işveren tarafından tek taraflı verilen ücretsiz iznin, kıdeme bağlı haklar bakımından ayrıca değerlendirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu değerlendirmede düzenlemenin konuluş amacı, uygulanma koşulları ve tarafların haklarına etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

İşverenin iradesine bağlı olarak tek taraflı uygulanan ücretsiz izin bakımından, işçinin, nakdi ücret desteği ödenmesine karşın, oluşan gelir kaybı yanında kıdemi bakımından da hak kaybına uğraması, uygulamanın yükünü ağırlıklı olarak işçinin üstlenmesi anlamına gelecektir (Erhan Birben, "7244 Sayılı Kanun Uyarınca İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Çıkarma

Yetkisi ve Sınırları", İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bülteni, Haziran 2020, s.93). Diğer taraftan zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak işten çıkarma yasağı ile birlikte ücretsiz izinde geçen sürelerin tamamının işçinin kıdeminden sayılacağı kabul edilmesi ise işveren açısından önemli bir yük teşkil edecektir. Bu durum karşısında taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesinin korunmasına yönelik bir çözüm bulma gerekliliği ortadadır. 4857 sayılı Kanun'un yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan süreleri düzenleyen 55. maddesinin (a) bendinde; "a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)" hükmüne yer verilmiştir. Madde gerekçesinde belirtildiği üzere yıllık izin hesabında çalışılmış sayılan sürelerden işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiş olup kanun koyucunun takdir yetkisini kullanırken hakkaniyeti gözettiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde ise; "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez." düzenlemesi mevcuttur. Madde metni değerlendirildiğinde kanun koyucunun burada da taraflar arasındaki menfaat dengesine uygun bir çözüm öngördüğü söylenebilir.

Bu hüküm uyarınca işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, askı süresinin 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Örneğin işyerinde dört yıl kıdemi olan işçinin hastalık nedeniyle devamsızlığı, on dört haftayı (8+6) aşarsa işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.

Yukarıdaki yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak oluşan Yargıtay kararlılık kazanmış uygulamasına göre, işçinin kıdemi belirlenirken işyerinde çalıştığı sırada aldığı istirahat raporlarının dikkate alınması gerekmele birlikte kesintisiz istirahat sürelerinin bildirim süresini 6 hafta aşan kısmı kıdeme esas süreye eklenmez.

Tüm bu hususlar değerlendirildiğinde; düzenlemenin amacı ve taraflar arasındaki hak ve menfaat dengesi de göz önünde bulundurularak, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesinde, bildirim süresine altı haftanın eklenmesiyle oluşan süreyi geçmemek kaydıyla işçinin 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10/2 hükmü kapsamında ücretsiz izinde geçirdiği sürenin dikkate alınması gerektiği, bunu aşan kısmın kıdeme esas süreye eklenemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar sayılı ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesi gerekmektedir.

## V. KARAR

1. Uyuşmazlığın, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin 15.05.2024 tarihli ve 2022/1054 Esas, 2024/1108 Karar ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesinin 07.03.2023 tarihli ve 2022/1907 Esas, 2023/391 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine,
  2. Dosyanın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,
  3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,
- 29.05.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.



## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/2024

Karar Numarası: 2025/2487

Karar Tarihi: 10.03.2025

### ÖZET

İş Kanunu'nun ilgili hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesi ve çalışma şartlarının uygulanmaması, haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Anılan hükümler gereğince yıllık izne ilişkin ücretin, yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle yapılan fesih haklı nedene dayalıdır. İşverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışı işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil eder.

### I. BAŞVURU

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi Başkanlığınca 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kurulu, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35/3. hükmü uyarınca sunulan başvuru dilekçesinde; Dairelerinin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar sayılı kesin nitelikteki kararı ile İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kesin nitelikteki kararı arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 57/1 hükmü uyarınca işverence, yıllık izin ücretinin izin dönemini kapsar şekilde izne çıkmadan önce işçiye peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi zorunluluğuna aykırı davranılmasının işçi bakımından haklı fesih nedeni sayılıp sayılmadığı hususunda farklı sonuçlara ulaşıldığı belirtilerek söz konusu kararlar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi talep edilmiştir.

### II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 12.06.2024 tarihli ve 2024/5 Esas sayılı kararı ile; İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararında, yıllık izne çıkarken yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin peşin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek kıdem tazminatı talebinde bulunan işçi bakımından, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü ile 24/II-(e) alt bendi uyarınca işverenin yıllık izne ayrılan işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödeme veya avans olarak verme yükümlülüğüne aykırı işveren davranışının işçi bakımından haklı fesih nedeni teşkil ettiğine ve davacının kıdem tazminatına hak kazandığına ilişkin İlk Derece Mahkemesinin davanın kabulüne ilişkin kararına karşı davalı tarafça yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği; İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar sayılı kararında ise benzer şekilde, yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin peşin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek kıdem tazminatı talebinde bulunan işçi bakımından, davacının feshe konu ettiği hususların haklı fesih sebebi tekil etmediği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesince davanın reddine dair verilen karara karşı davacı vekilince yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği; iki Daire arasında benzer konuda kesin nitelikteki farklı kararlar bulunduğu, bu nedenle 5235 sayılı Kanun'un 35/3 hükmü uyarınca dosyanın Yargıtaya gönderilmesine karar verilmiştir.

### III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

**A. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 Tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar Sayılı Kararı**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işçinin yıllık izne ayrılırken yıllık izne ilişkin ücretinin 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü peşin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, davalının ise savunmasında, davacının 2006 yılından itibaren işyerinde çalışmakla beraber daha önceki izin taleplerinde ve işbu izin döneminde de izin ücretinin peşin ödenmesi talebinin bulunmadığını, iş dünyasında gazeteci ve memurlar dışında izin öncesi peşin ödeme uygulaması olmadığını, davacının asıl amacının Romanya'da iş bulduğu için işten ayrılmak olduğunu beyan ettiği; İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verildiği, davalı vekilince yapılan istinaf başvurusu sonucunda yapılan incelemede; 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmünde "İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır." düzenlemesine yer verildiği, davacı işçinin 16.01.2017 tarihinde yıllık izne ayrıldığı ve iznin son günü olan 31.01.2017 tarihinde iş sözleşmesini feshettiği, Kanun'un emredici hükmüne rağmen işçinin yıllık izne ilişkin ücretinin Kanun tarafından belirlenen sürede ödenmemiş olmasına göre davacı işçi feshinin haklı olduğu, İlk Derece Mahkemesince bu gerekçe ile davanın kabulüne dair verilen kararda isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine oy birliğiyle kesin olmak üzere karar verilmiştir.

**B. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 22.03.2024 Tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar Sayılı Kararı**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasındaki iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından yıllık izne çıktığında yıllık izin ücretinin peşin olarak ödenmemesi nedeniyle feshedildiği, davalı tarafça davacının kıdem süresine göre kanunen hak ettiği izin süresinden fazla olacak şekilde 49 gün yıllık izin kullandığının, iyiniyetli olmayan davacının iş sözleşmesini feshetmek için haklı bir sebebinin olmadığı savunulduğu; İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verildiği, davalı vekilince yapılan istinaf başvurusu sonucunda yapılan incelemede; her ne kadar 4857 sayılı Kanun'un 57. maddesinde yıllık izne çıkan işçiye izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan önce peşin olarak ödeneceği hükmüne yer verilmiş ise de davacının izin talebinde bulunurken ayrıca kullanacağı yıllık izin süresine göre izin ücretinin ödenmesi talebinde bulunmadığı, bu durumda davacının haklı fesih iddiasını ispatlayamadığı, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.12.2019 tarihli ve 2016/24594 Esas, 2019/22240 Karar sayılı karar içeriğinin de benzer mahiyette olduğu, dolayısıyla İlk Derece Mahkemesinin davanın reddine ilişkin kararında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine oy çokluğuyla kesin olmak üzere karar verilmiştir.

### IV. GEREKÇE

Uyuşmazlık, 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık ücretli izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının, işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edip etmeyeceğine ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un "Yıllık izin ücreti" başlıklı 57. maddesi şöyledir:

"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.



Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.”

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.”

Aynı Kanun'un 60. maddesi ise “İzinlere ilişkin düzenlemeler” başlıklı olup şu hükmü içermektedir:

“Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.”

03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin (Yönetmelik) “İzin İsteği ve Verilmesi” başlıklı 8. maddesinin ilk fıkrasında, “İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Söz konusu Yönetmelik’in “Ücretin Ödenmesi” başlıklı 21. maddesinin 2. fıkrasına göre “İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödenmesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.”

4857 sayılı Kanun’un “Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık” başlıklı 103. maddesine göre ise; “Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ıncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.”

4857 sayılı Kanun’un 57/1 hükmü ve 103. maddesi ile Yönetmelik’in ilgili hükümleri dikkate alındığında; işverence yıllık ücretli izin kullanan her işçiye, izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan evvel peşin olarak verilmesi veya avans olarak ödenmesi mutlak emredici şekilde düzenlenmiş olup bunun için işçinin ayrıca yıllık izin ücretinin ödenmesi hususunda bir talepte bulunmasına gerek yoktur.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda inceleme yapıldığında; uyuşmazlığın giderilmesi istenilen İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararına konu olayda; davacının son yıllık iznini 16.01.2017-31.01.2017 tarihleri arasında kullandığı, 01.02.2017 tarihinde iş başı yapması gerekirken 31.01.2017 tarihli fesih bildirimi ile yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini sonlandırdığı anlaşılmaktadır. Davalı tarafça, davacıya izne başlamadan evvel izin dönemine ilişkin ücretinin ödendiğine ilişkin herhangi bir belge sunulmamış olup ücretlerin peşin ödendiği memurlar ve gazeteciler dışında hiçbir işyerinde izin ücretinin peşin ödenmesi uygulamasının bulunmadığı belirtilmek suretiyle yıllık izne ilişkin ücretin peşin olarak ödenmediği hususunun da kabul edildiği görülmektedir.

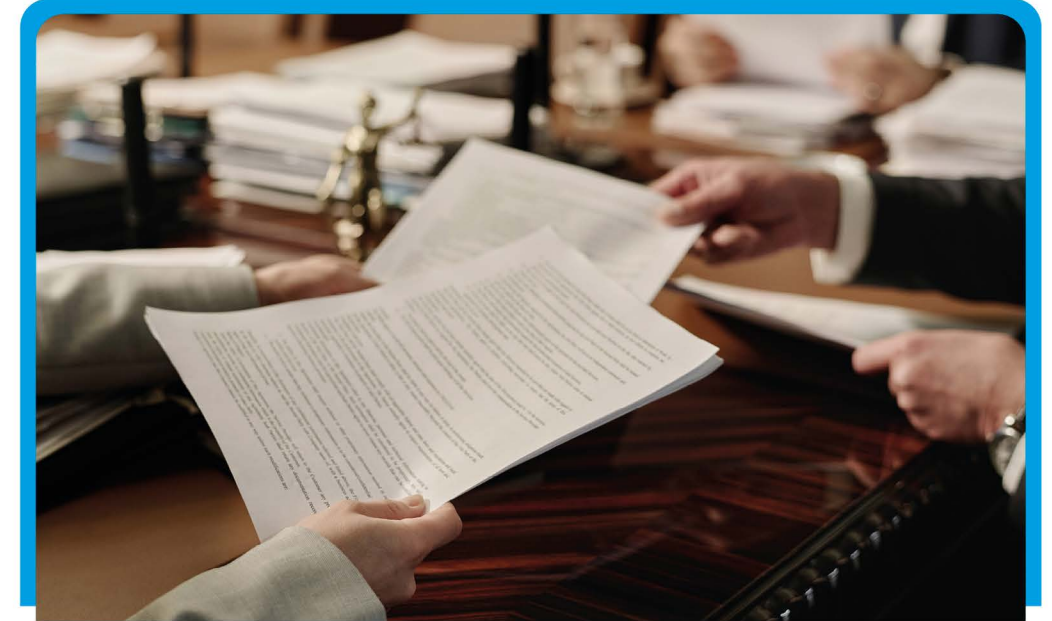
İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 22.03.2024 tarihli ve 2022/1708 Esas, 2024/758 Karar Sayılı Kararına konu uyuşmazlıkta ise davacı işçinin 08.06.2019-27.06.2019 tarihlerinde yıllık ücretli izin talebinde bulunduğu, izin süresi içerisinde iken 19.06.2019 tarihinde iş sözleşmesini yıllık iznine ilişkin ücretinin yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle sonlandırdığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesinin 04.07.2022 tarihli kararında da belirtildiği üzere, 2019 yılı Mayıs ayı ücreti davacıya 30.05.2019 tarihinde ödenmiş olup davacıya yıllık izinde bulunduğu dönem dâhil 2019 yılı Haziran ayı ücretinin 10.07.2019 tarihinde yani fesihten sonra ödendiği, ara dönemde başkaca bir ödeme olmadığı dikkate alındığında; yıllık izne çıkmadan evvel davacının izin dönemine ilişkin ücretinin ödenmediği sabittir. Davalı tarafça aksi savunulmuş ise de davacıya nispi emredici nitelikte olan 4857 sayılı Kanun’un 53. maddesine göre hak kazandığı yıllık izin süresinin üstünde yıllık izin kullandırılmış olması, yıllık izin ücretinin mutlak emredici nitelikte olan 57. maddeye göre izin başlamadan evvel peşinen veya avans olarak ödenmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı Kanun’un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesi ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmaması, haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şu hâlde anılan hükümler gereğince yıllık izne ilişkin ücretin, yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle yapılan fesih haklı nedene dayalıdır.

Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, 4857 sayılı Kanun’un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

## V. KARAR

1. Uyuşmazlığın 4857 sayılı Kanun’un 57/1 hükmü uyarınca işverenin işçinin yıllık izin dönemine ilişkin ücretinin izinden önce peşinen veya avans olarak ödeme zorunluluğuna ilişkin yükümlülüğüne aykırı davranışının işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine dair İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 22.04.2021 tarihli ve 2021/310 Esas, 2021/736 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine,
  2. Dosyanın İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,
  3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,
- 10.03.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.







# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAHKEME KARARLARI



## YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2022/9947

Karar Numarası: 2025/4725

Karar Tarihi: 21.05.2025

### ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre “inşaat işlerinin” çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, anılan Kanun çerçevesinde, çalışanların ilk işe girişlerinde sağlık raporu aldırılması, işin konusu ile ilgili olarak çalışanlara eğitim aldırılması, risk değerlendirilmesi yaptırılması ve çalışanlara koruyucu teçhizat verilmesi gerekirken dosyada mevcut tanık beyanları ile bilirkişi raporlarındaki tespitlerden anlaşılabacağı üzere, sanığın aksine davranışları ve asli kusuru ile neticeye sebebiyet verdiği olayda, bilinçli taksir hükümlerinin oluştuğu gözetilmeyerek, eksik ceza tayini hakkında.

Sanık hakkında Dairemizin bozma kararı üzerine kurulan hükmün; sanık müdafii ve mahalli cumhuriyet savcısı 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 sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK’nın 85/1, 62/1, 50/4, 50/1-a, 52/2-4. maddeleri uyarınca 18.200 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş, sanık müdafinin temyizi üzerine Dairemizin 07/12/2021 tarihli bozma kararı üzerine Yerel Mahkemece sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK’nın 85/1, 62/1, 50/4, 50/1-a, 52/2-4. maddeleri uyarınca 18.200 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca düzeltilerek onama kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

### II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Sanık müdafinin temyiz sebepleri; sanığın kusursuz olduğuna ve sorumluluğunun olmadığına, katılanlar lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi gerektiğine ilişkindir.

Mahalli Cumhuriyet savcısının temyiz sebepleri; katılanlar lehine vekâlet ücretine hükmedilmemesi gerektiğine ilişkindir.

### III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; ölen ...’ın ...İnşaat ve San. Ltd. Şti. işçisi olarak Balıkesir ili merkez ilçede bulunan ... Sitesi E Blok’un dış cephe mantolama işinde çalışırken, binanın 8. katında iskele üzerinde bulunduğu sırada düşerek hayatını kaybettiği olayda, söz konusu bina yönetimi, apartmanlarının dış cephesinde oluşan yıpranmalar nedeniyle tadilat yapılması kararı almış ve bu kapsamda ...İnşaat ve Sanayi Ltd. Şti. ile anlaştıkları, işin ... şirketi yetkilisi olarak görünen sanık ...’nın ile 28.05.2013 tarihli sözleşmeyi imzaladığı, sözleşme ile işin tüm sorumluluğunun yüklenici firmaya ait olduğunun belirtildiği, dosya kapsamında alınan bilirkişi raporlarında olay yerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı, işçilerin baret, emniyet kemeri gibi kişisel koruyucu donanım olmadan çalıştırıldığı, kullanılan iskelenin uygun şekilde sabitlenmediği, çalışanlara eğitim verilmediği, yetkili personel olmadan iskele kurulduğu ve bu şekilde çalıştırma yapıldığı hususları tespit edilerek, iskele kurulumunu yaptıran ve işin sorumluluğunu yüklenici olarak üstlenen kişi olarak sanık ...’nın asli kusurlu ölen işçi ... alınmayan önlemlere rağmen çalışmayı kabul ettiği gerekçesiyle tali kusurlu olduğunun belirtildiği, Yerel Mahkemece söz konusu sözleşmenin ... tarafından şirket

adına imzaladığını beyan etse de sorumluluğunun şirket adına bizzat aldığı anlaşıldığı, sanık ...’nın hareket halinde ve genellikle yerden oldukça yüksek mesafelerde çalışılmasına rağmen basit hiç bir önlemin dahi alınmadığını, önlem alınmamasının yanında ölen işçi dahil olmak üzere kimseye eğitim verilmediği, bu konuda sanık tarafından dikkat ve özen yükümlüğüne yüksek oranda aykırı davranılarak asli kusurlu olduğu kabul edilerek, sanık hakkında 5237 sayılı TCK’nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

### IV. GEREKÇE ve KARAR

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanık müdafinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

1.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 “inşaat işlerinin” çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, anılan Kanun çerçevesinde, çalışanların ilk işe girişlerinde sağlık raporu aldırılması, işin konusu ile ilgili olarak çalışanlara eğitim aldırılması, risk değerlendirilmesi yaptırılması ve çalışanlara koruyucu teçhizat verilmesi gerekirken dosyada mevcut tanık beyanları ile bilirkişi raporlarındaki tespitlerden anlaşılabacağı üzere, sanığın aksine davranışları ve asli kusuru ile neticeye sebebiyet verdiği olayda, bilinçli taksir hükümlerinin oluştuğu gözetilmeyerek, eksik ceza tayini,

2.Kabule göre de; Katılanlar kendilerini vekille temsil edilmedikleri halde, katılanlar lehine vekalet ücreti tayini,

Bozmayı gerektirmiş olup, açıklanan nedenlerle Gelibolu 2. Asliye Ceza Mahkemesi hükmünün, 1412 sayılı CMUK’un 321. maddesi gereği, aleyhe temyiz bulunmadığından 1412 sayılı Kanun’un 326. maddesinin son fıkrası uyarınca sonuç ceza miktarı açısından sanığın kazanılmış hakkının dikkate alınması suretiyle, Tebliğname’ye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE, 21.05.2025 tarihinde karar verildi.





## YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/3227

Karar Numarası: 2025/8591

Karar Tarihi: 22.05.2025

### ÖZET

İş kazasında ölen sigortalının kaza anında işaretçi olarak görev yaptığı, iş makinesini kullanan davalı ...'ya işaretçi olarak yardım ettiği, aracın ne şekilde hareket edeceği noktasında gerekli komutları vermekle görevli olduğu, vefat eden sigortalının öncelikle kendi güvenliğini sağlama, sonra iş yerindeki iş makinesinin üçüncü kişilere veya çevreye zarar vermesini de önleme görevi olduğu, sigortalının bu görevleri yerine getirmemesi nedeniyle kazanın meydana geldiğinin ortaya konulduğu, bu nedenle sigortalının %10'dan daha fazla kusurlu olduğu hk.

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

### I. DAVA

Davacı vekili, 30.10.2014 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu vefat eden kazalının hak sahiplerine bağlanan gelirin davalılardan rücu tazmin edilmesini talep etmiştir.

### II. CEVAP

Davalı ...Genel Müdürlüğü vekili, arazi kontrol teknisyenlerinin, arazi şoförlerinin yetiştirilmesi ve eğitimi hususunda gerekli tüm sorumlulukların taraflarınca yerine getirildiğini, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verildiğini, kazanın meydana gelmesinde kusurları bulunmadığını beyan ederek, davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ..., davanın reddini talep etmiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

davalı aleyhine açılan rücu tazminat davasının kabulüne,

a.453.041,09 TL'nin 28.05.2015 tahsis onay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine" karar verilmiştir.

### IV. İSTİNAF

#### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ...Genel Müdürlüğü vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile

"1) Davalı ...Genel Müdürlüğü vekilinin istinaf isteminin kabulü ile Babaeski 1. Asliye (İş) Hukuk Mahkemesi'nin 12.07.2021 tarihli, 2018/181 Esas - 2021/553 Karar sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2 maddesi gereğince kaldırılmasına,

II) Davanın kabulüne, 453.041,09 TL'nin 28.05.2015 tahsis onay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine" karar verilmiştir.

### V. TEMYİZ

#### A. Temyiz Sebepleri

1.Davacı Kurum vekili, davanın kabulü ile kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

2.Davalı ...Genel Müdürlüğü vekili, davanın reddi ile kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

#### B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, rücu tazminat talebine ilişkindir.

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Dava, 30.10.2014 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu vefat eden kazalının hak sahiplerine bağlanan gelirin rücu tazmini istemine ilişkin olup davanın yasal dayanağı, olay tarihinde yürürlükte bulunan ve 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesidir.

3. 5510 sayılı Kanun'un "İş Kazası ve Meslek Hastalığı İle Hastalık Bakımından İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu" başlıklı 21. maddesine göre iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. Anılan madde ile işveren davalının, Kurumun rücu alacağından sorumluluğu ancak kusurunun varlığı halinde mümkündür.

Kusurun belirlenmesinde ise zararlandırııcı sigorta olayının ne şekilde oluştuğunun, dosya içeriğindeki tüm deliller taktir olunarak belirlenmesi ve kabul edilen maddi olgular doğrultusunda, konusunda uzman sayılacak kişilerden oluşturulacak bilirkişi heyetinden, aynı olay nedeni ile daha önce açılmış ve kesinleşmiş tazminat ve ceza davaları varsa, tazminat davasında verilen kararın güçlü delil oluşturduğu hususu ile ceza davasında belirlenen maddi olguların bağlayıcı olacağı hususu da gözetilmek suretiyle sigortalı ile davalının ve varsa dava dışı kişilerin kusur oran ve aidiyetleri konusunda rapor alınması gereklidir.

Kusur raporlarının, 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi, iş kazası tarihinde yürürlükte bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uygun olarak düzenlenmesi gerekir. Anılan kanunlarda; işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar, denilmekte, böylece, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır;

6331 sayılı Kanun'un "Risklerden korunma ilkeleri" başlıklı 5. maddesinde, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde; "a)Risklerden kaçınmak. b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c)Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin 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 göre öncelik vermek. ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek.” ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilirken,

Anılan Kanun'un “Çalışanların yükümlülükleri” başlıklı 19. maddesinde, “Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü oldukları ve çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda; a)İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek. b)Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak. c)İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek. ç)Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak. d)Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak” yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir. Bu yasal düzenlemeler uyarınca iş kazasının oluşumuna etken kusur oranlarının saptanmasına yönelik incelemede; maddi olayın özellikleri dikkate alınarak, ihlal edilen mevzuat hükümleri, zararlı sonuçların önlenmesi için koşulların taraflara yüklediği özen ve dikkat yükümlüğüne aykırı davranışın doğurduğu sonuçlar ayrıntılı olarak irdelenip, kusur aidiyet ve oranları gerekçeleriyle ortaya konulmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak Komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkollarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 08.11.2006 gün ve E: 2006/10-696, K: 2006/704 sayılı kararı).

4. Somut olayda Yenimahalle mevkiindeki Ergene Deresi üzerinde köprü temizliği işleri sırasında iş makinesi operatörü olarak çalışan davalı ...'in yönetimindeki ekskavatör ile manevra yaptığı sırada çalışma alanında işaretçi olarak görevli davalı ... çalışanı kazalıya çarpması sonucu vefat ettiği iş kazasında Mahkemece, %90 kusur üzerinden davalıların sorumluluğu cihetine gidilmiş ise de alınan kusur raporunun hüküm kurmaya elverişli olmadığı anlaşılmaktadır.

İş kazasında ölen sigortalı kaza anında işaretçi olarak görev yapmakta olup iş makinesini kullanan davalı ...'ya işaretçi olarak yardım ettiği açık olup aracın ne şekilde hareket edeceği noktasında gerekli komutları vermekle görevlidir. Vefat eden sigortalının öncelikle kendi güvenliğini sağlama, sonra iş yerindeki iş makinesinin üçüncü kişilere veya çevreye zarar vermesini de önleme görevi vardır. Sigortalının bu görevleri yerine getirmemesi nedeniyle kazanın meydana geldiği ortaya konulmuş olup %10'dan daha fazla kusurlu olduğu açıktır, nitekim ceza dosyasında alınan kusur raporu ve müfettiş raporunda da hükme esas alınan rapordan daha fazla kusur verildiği belirgindir. Mahkemece varsa tazminat dosyası da araştırılıp kusur raporu celbedilmeli, tüm kusur raporları irdelenerek somut olaya uygun işçi sağlığı ve iş güvenliği ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman iş güvenliği uzmanlarından oluşan bilirkişi heyetinden; kusur oran ve aidiyeti konusunda yeniden rapor alınarak hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulması gerekirken hatalı kusur raporuna dayanılarak hüküm tesisi hatalıdır.

Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek eksik araştırma ve inceleme sonucu yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle  
Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
22.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2021/1478

Karar Numarası: 2025/4116

Karar Tarihi: 21.04.2025

### ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre, yüksekte çalışma işlerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, 4857 sayılı İş Kanununun 71'inci maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsayan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte, genç işçilerin çalıştırılacağı iş kolları belirtilmiş olup bu işler arasında yüksekte çalışma işlerinin bulunmadığı, bu mevzuat hükümleri kapsamında, henüz 12 yaş 7 aylık olup çalışması yasak olan ölenin çok tehlikeli işler kapsamında yer alan bir işte çalışmasına göz yuman ve yeterli denetim ile kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının olduğu hakkında.

Sanıklar hakkında kurulan hükmün; katılanlar vekili, sanık ... müdafii, sanık ... müdafii 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 taksirle öldürme suçundan sanıklar ... ile ... hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 62/1, 50/4-1a, 52/4 ve 50/6. maddeleri uyarınca 24.300 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca bozma kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

### II. TEMYİZ SEBEPLERİ

A.Katılanlar vekilinin temyiz sebepleri; sanıklar hakkında lehe hükümlerin uygulanmaması gerektiğine ve re'sen gözetilecek sebeplere ilişkindir.

B.Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; eksik inceleme ile karar verildiğine, kusur durumunun hatalı olduğuna ve re'sen gözetilecek sebeplere ilişkindir.

C.Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; eksik inceleme ile karar verildiğine, kusur durumunun hatalı olduğuna ve ceza miktarının fazla olduğuna ilişkindir.

### III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; sanıklardan ...'in sahibi olduğu ısı ve sıhhi tesisat işlerinin yapıldığı iş yerinde ...'in tesisat ustası olarak, 12. 5 yaşında olan ...'nin de işçi olarak çalıştığı, 25.07.2013 günü Hatay İli, Kırıkhan İlçesi, Cumhuriyet Mahallesi, Atatürk Caddesi üzerinde bulunan 6 katlı binanın çatısına güneş enerjisi montajı işini yapmak amacıyla sanık ... ile ... ile birlikte çıktıkları, burada sanık ...'ın, ...'yi seyyar elektrik makinesinin atan şalterini indirmek üzere elek kaynak makinesi başına, atan şalteri kaldırılması için görevlendirdiği ve sanık ...'in güneş enerji panellerinin kaynağını yaptığı sırada ...'nin çatıdan yaklaşık 20 metre aşağıya düşmesi neticesinde ...'nin öldüğü olayda, ölenin çatıda çalıştırılması ile ölene kişisel koruyucu ekipmanlarının verilmemesi sebebiyle mahkemece asli kusurlu kabul edilen sanıklar hakkında taksirle öldürme suçundan mahkumiyetlerine karar verilmiştir.



#### IV. GEREKÇE ve KARAR

Yargılama sürecindeki işlemlerin usûl ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemin sanıklar tarafından gerçekleştirildiğinin saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı, sanıklar müdafii ve katılanlar vekilinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

1.Yukarıda izah edildiği şekilde gerçekleşen olayda, iş yerinin sahibi olan sanık ...'in beyanlarında özetle; kendisinin başka alanda iş yerinin olması sebebiyle, ısı ve sıhhi tesisat işlerinin yapıldığı iş yerinde kalfa olarak çalışan ...'ı işleri takip etmek için görevlendirdiği, ölen kişinin ...'ın akrabası olduğu ve ... tarafından işe alındığını beyan ettiği, bu hususun ... tarafından soruşturma aşamasındaki beyanıyla doğruladığı ancak kovuşturma aşamasında bu durumu kabul etmediği anlaşılmakla, ...'ın iş yeri yetkilisi olup olmadığı ile görev ve sorumluluğun nelerden ibaret olduğu araştırıldıktan sonra sanıklarının kusur durumunun buna göre mahkemece tespitinin sağlanması amacıyla hangi eylemleri sebebiyle iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduklarının sebep sonu ilişkisi içerisinde iş güvenliğine dair mevzuat ışığında değerlendirilmesi için A sınıfı iş güvenliği uzmanı ile hukukçudan oluşan bilirkişi heyetine dosyanın tevdi edilerek görüş alınması, alınacak raporda sanıklar haricinde başka yetkililere kusur atfedilmesi halinde ilgili şahıs veya şahıslar hakkında suç duyurusunda bulunularak haklarında iddianame tanzim edilmesi halinde dosyaların birleştirilerek yargılama devam edilmesi, haklarında kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmesi halinde ise soruşturma evrakının denetime olanak verecek şekilde dosya arasına alınarak sanıkların hukuki durumlarının tespit ve tayini gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi,

Kabule göre de;

2.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, yüksekte çalışma işlerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, 4857 sayılı İş Kanununun 71'inci maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsayan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte, genç işçilerin çalıştırılacağı iş kolları belirtilmiş olup bu işler arasında yüksekte çalışma işlerinin bulunmadığı, bu mevzuat hükümleri kapsamında, henüz 12 yaş 7 aylık olup çalışması yasak olan ölenin çok tehlikeli işler kapsamında yer alan bir işte çalışmasına göz yuman ve yeterli denetim ile kontrol mekanizması oluşturmayan sanıkların eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu ve haklarında TCK'nın 22/3. maddesinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi,

3.Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 23.01.2018 tarihli, 2017/463 esas, 2018/20 karar sayılı ve 23.01.2018 tarihli, 2015/962 esas, 2018/16 karar sayılı ilamlarında vurgulandığı üzere, sanıklar hakkında hükmolunan adli para cezasının ödenmemesi halinin infaz aşamasında değerlendirilmesi gerektiği dikkate alındığında, 5237 sayılı TCK'nın 52/4. madde ve fıkrasının yanı sıra TCK'nın 50/6. madde ve fıkrasının uygulanması,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenlerle Kırıkhan 2.Asliye Ceza Mahkemesinin kararına yönelik katılanlar vekili, sanık ... müdafii ile sanık ... müdafinin temyiz istekleri yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğname'ye uygun olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,

21.04.2025 tarihinde karar verildi.

## YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2024/10811

Karar Numarası: 2025/8329

Karar Tarihi: 15.05.2025

### ÖZET

Davaya konu kazanın meydana gelmesinde davacı kazalının %100 oranında kusurlu olduğu tespitine yer veren bilirkişi raporuna itibarla hüküm tesis edilmiş ise de hükme esas alınan raporda yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler ve teknolojik gelişmeler gereğince işverence makinelerin temizlenmesi esnasında iş organizasyonunun tam olarak sağlanıp sağlanmadığı, iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, alınan önlemlerin denetiminin yeterince sağlanıp sağlanmadığı, temizlik esnasında insan eli yerine alet veya başkaca bir malzemenin kullanılmasının mümkün olup olmadığı, makine çalışır vaziyette iken elle müdahale halinde makineyi durduracak bir sistemin bulunup bulunamayacağı veya makinede koruyucu kapak sisteminin bulunmasının gerekli olup olmadığı yönünde değerlendirme yapılmadığı anlaşılmakla somut olaya uygun görülmeyen rapora itibarla hüküm tesisi hatalı olduğu hakkında.

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 davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın reddine dair hüküm kurulmuştur.

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; davacının davalı şirkette 10.05.2016 tarihinde üretimde sarıcı personeli olarak çalışmaya başladığını, 12.10.2020 tarihinde çalışma düzenini sağlamak amacıyla makinenin daha kolay temizlenmesi için makineyi çalıştırdığını ve temizlediği sırada parmağını makineye kaptırdığını ve bu şekilde sol başparmağının ilk boğumunun koptuğunu, hastaneye gittiğini ancak kesilen yerin dikiminde sorun yaşanması ihtimali bulunduğundan diktirmedeğini, psikolojik ve sosyolojik olarak çöküntü yaşıyor olduğunu, davalı şirketin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u kapsamında kusursuz dahi olsa sorumluluğunun devam ettiğini belirterek dava değerinin kesin olarak belirlendiği anda arttırılmak üzere şimdilik 1.000-TL maddi tazminata hükmedilmesine, hükmedilen maddi tazminatın kaza tarihi olan 12.10.2020'den itibaren uygulanacak avans faizi ile birlikte ödenmesini, davacıda oluşan manevi çöküntü nedeniyle 20.000-TL manevi tazminata hükmedilmesini, hükmedilen manevi tazminatın kaza tarihi olan 12.10.2020'den itibaren uygulanacak avans faizi ile birlikte ödenmesini, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı şirkete yükletilmesini talep ve dava etmiştir.

### II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; "davacının 10.05.2016 tarihinde işe girip o tarihten bu yana üretim personeli olarak aynı görevde çalıştığını, 12.10.2020 tarihinde kapalı durumda olan durumdayken temizlemesi gereken makineyi yetkisi olmaması ve kendisine böyle bir talimat verilmemesine rağmen işini hızlı bir şekilde gerçekleştirebilmek adına makineyi çalıştırdığını ve kazanın meydana geldiğini, kazanın gerçekleşir gerçekleşmez davalı firma yetkililerince .... Atatürk Devlet Hastanesine götürüldüğünü, hastanede plastik cerrahi olmaması sebebiyle yine davalı müvekkil firma yetkililerinin eşliğinde özel ambulans ile .... Hastanesine sevkini sağlandığını, davacının önce parmağının dikilmesini onayladığını, davalı işverenin gerekli operasyon bedelini hastaneye ödediğini, ancak doktorun davacıya yapmış olduğu



bilgilendirme sonucu parmağının tutmama riskinden dolayı parmağının dikilmemesini talep ettiğini ve bunun üzerine gerekli kapama operasyonunun gerçekleştirildiğini, bu husustaki yazılı beyanların dosyaya sunulduğunu, özel ambulans ücretinin, ... Hastanesi'ne ödenen operasyon ve kontrollerde ödenen tüm tedavi giderlerinin davalı firma tarafından ödendiğini ve hiç bir şekilde davacıya yükletilmediğini, davacının halen davalı şirkette çalıştığını, davacının işe giriş tarihinden itibaren, davalı firmanın iş sağlığı güvenliği uzmanı tarafından farklı zamanlarda toplam 11 adet eğitim aldığını, davalı şirketin kazadan kısa bir süre önce, iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların sorumluluklarına ilişkin bilgilendirme yaptığını ve bu bilgilendirmeye ilişkin yazılı metin yayınladığını, davacının okuduğuna dair imzalamış olduğu metnin de bulunduğunu, şirketin sorumlu tutulabilmesi için kazanın oluşumunda kusurunun bulunması gerektiğini ve alınması gereken her türlü önlemleri alarak ve gerekli eğitimleri vererek görevlerini yerine getirdiğini beyan ederek açılan davanın reddini, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacı tarafa yükletilmesini talep etmiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle,

“Davanın kısmen kabulü ile

1-) 2.500,00 TL manevi tazminatın 12.10.2020 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin manevi tazminat ve maddi tazminat istemlerinin 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 sebepleri olarak; yargılama konusu olaya ilişkin detaylı açıklamalar dava dilekçesinde belirtilmiş olmakla, davalı iş yerinde gerçekleşen elim kaza neticesinde Müvekkilin sol işaret parmağının ilk boğumu koptuğunu, hastaneye gittiğini, parmağını diktirmek istediğini ancak kesilen yerin dikiminde sorun yaşanması ihtimali bulunduğundan diktirmediğini, müvekkil yaşamış olduğu kaza neticesinde maddi ve manevi olarak çok yıprandığını, bu zararların tazmini amacı ile de huzurdaki dava ikame edildiğini, ancak Mahkeme tarafından verilmiş olan karar müvekkilin acılarının karşılığı olmadığını, hakkaniyetten uzak olan yerel mahkeme kararının bozulması gerektiğini, itiraza uğramış bilirkişi raporu esas alınarak, eksik incelemeyle karar verilmesinin usul ve yasaya aykırılık teşkil ettiğini, çözümü özel teknik ve bilgiyi gerektiren durumlarda bilirkişi incelemesine başvurulduğu göz önüne alınarak, dosya iş sağlığı ve güvenliği alanında bilirkişiye tevdi edildiğini ve yine iş sağlığı ve güvenliği hususlarında tarafımızca itiraz edildiğini, bu halde, tarafımızca itiraz edilen hususların da çözümü hukuk dışı konular olup, inceleme gerektirmekteyken, Mahkeme tarafından bu husus göz ardı edildiğini ve gerekçeli kararda bu noktada somut gerekçelere yer verilmediğini,

Müvekkile maluliyet sebebi ile maddi tazminat ödenmesi gerektiğini, bahsi geçen olay sebebi ile müvekkilin günlük yaşantısında zorluklar yaşadığını, öyle ki yazı yazmak dahi zor gelmeye başladığını, bu haseple maddi tazminat talebinde bulunulmuşsa da Mahkemece kusurun müvekkilde olduğu gerekçesi ile işbu talebin reddedildiğini, öncelikle belirtmek gerekir ki müvekkilin iş kazasına uğradığını ve bu noktada işverenin kusursuz sorumluluğu bulunduğunu, zira, Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesi “Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.” şeklinde olup, işveren dava konusu elim kaza sebebi ile kusursuz sorumlu olduğunu, bununla birlikte, davalı şirket 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u kapsamında da, kusursuz dahi olsa, sorumluluğu devam etmekte olup müvekkilin maddi zararını gidermekle yükümlü olduğunu, ancak buna rağmen, Mahkemece tüm bu hükümlerin göz ardı edildiğini ve maddi tazminat talebinin kusurun müvekkilde olduğu gerekçesi ile reddedildiğini,

Müvekkilin yaşadığı ruhsal çöküntü sebebiyle hükmedilen manevi tazminat miktarı oldukça az olup; makul bir tutar belirlenmesi gerektiğini, ülkenin ekonomik koşullarının da 2.500-TL gibi bir tutar, günümüz Türkiye şartlarında, tazmin niteliği dahi maalesef ki, taşıyamadığını, öyle ki, iş kazasına uğramış müvekkil, hükmedilen tazminat tutarından daha fazla karşı vekalet ücreti ödeyeceğinden daha çok zarara uğrayacağını, müvekkil başparmağını kaybetmiş olup, dışardan

herkesçe görülebilir bir yer olduğunu, bu sebeple insanların dikkatini çekmekte olup, “ne oldu” sorusuna her cevap verisinde kaza anını kendi zihninde tekrar tekrar yaşamakta olduğunu, neticeten söz konusu kaza Müvekkilimi yalnızca fiziksel olarak zarara uğratmadığını, aynı zamanda psikolojik ve sosyolojik olarak da çöküntüye uğrattığını, istihdam edenin, manevi tazminattan sorumlu tutulabilmesi için, çalışanın kusuru dahi aranmadığını, tüm bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde, hükmedilen 2.500-TL'nin yeterli olmadığı açık olup, hükmün bozulması gerektiğini belirterek; Mahkeme kararının kaldırılmasına karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

Davalı vekili istinaf sebepleri olarak; yargılamada alınan bilirkişi raporunda meydana gelen olayda davalı işverenin kusurunun bulunmadığı, davacı işçinin ise yüzde yüz kusurlu olduğu belirlenmiş ve Mahkemece de bu raporun hükme esas alınabilir nitelikte olduğunu değerlendirilerek hüküm kurulmuş ise de, davalı işverenin kendi işçisine karşı maddi ve manevi tazminatla ilgili sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu, kusursuz sorumluluk işverenin çalışanlarının üçüncü kişilere verdiği zararlarla ilgili sorumluluk olduğunu, oysaki olayda böyle bir durum söz konusu olmayıp davalı işveren kendi işçisine karşı kusur sorumluluğu altında olduğunu, davalı işveren kusursuz olduğuna göre aleyhine tazminata hükmedilmesinin de mümkün olmadığını, hal böyle olunca davalı işveren aleyhine tazminata hükmedilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek; Mahkeme kararının kaldırılmasına karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

### C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile “... Mahkemece işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı makine mühendislerinden oluşan 3 kişilik bilirkişi kurulundan aldırılan 12.04.2022 tarihli heyet raporunda iş kazasının oluşumunda davalı işveren kusurunun bulunmadığı, kazalı işçinin %100 oranında kusurunun bulunduğu bildirilmiştir. Kusur raporunda ayrıntılı şekilde açıklandığı üzere, davacının dava dilekçesinde de kabul ettiği üzere olay günü makinelerin kapalı şekilde bakımının yapıldığı sırada davacının daha kolay olacağını düşünerek makineyi çalıştırdığı, bu nedenle de parmağını makineye kaptırdığı, davalı işverenin iş yerinde gerekli eğitimleri verdiğinin tespit edildiği, davacı ve davalı tanık beyanlarında da eğitimlerin verildiğinin anlaşıldığı, yine tanık beyanlarından kaza günü makinelerin kapalı şekilde temizliğinin yapıldığı, diğer işçilerin kapalı şekilde temizlerken davacının makineyi çalıştırması nedeniyle kazanın meydana geldiği, davacının 4 yıldan fazladır davalı iş yerinde operatör olarak çalıştığı, makinenin bir kısmını kapalıyken temizlediği, ancak kolay olacağını düşünerek makineyi çalıştırmasının tedbirsiz ve dikkatsiz davrandığı, işverene yüklenebilecek kusur bulunmadığı anlaşılmakla verilen hükme esas alınan kusur raporunun yerinde olduğu anlaşılmıştır.

Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmâl göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay kararlarında da benimsendiği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 19.02.2013 günlü 2012/10014 Esas 2013/2860 Karar sayılı kararı) İsviçre ve Türk Hukuk Sistemi'nde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi nin 03.03.2009 günlü 2008/20034 Esas 2009/3026 Karar sayılı kararı)

Yargıtay uygulamalarına göre de, kusur sorumluluğunda illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Bu gibi hallerde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu nun 18.03.1987 tarih ve 1986/9-722 Esas ve 203 Karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır. İş kazasının meydana gelmesinde işçi tamamen kusurlu ise, illiyet bağı kesileceği için işveren sorumlu olmayacaktır.

Somut olayda; davacının davalı işyerinde geçirdiği iş kazasında dosyada yapılan bilirkişi incelemesinde yer alan tespitlere göre davalı işverenin iş kazasında kusurlu olmadığı, Mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu ve Mahkemenin maddi tazminat davasının reddine dair kararında bir isabetsizlik bulunmadığı, davacı vekilini istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır .

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde; davalı işverenin hiç bir kusuru bulunmadığı halde manevi tazminata hükmedilmesinin doğru olmadığını ileri sürmüştür.



Dosya içeriği ile davalı işverenin iş kazasında kusurunun olmadığı belirlenmiştir. Manevi tazminat talebi yönünden de meydana gelen iş kazasında kusuru bulunmayan işveren aleyhine hüküm kurulmasının usul ve kanuna dosya içeriğine uygun olmadığı, Mahkemenin aksi yöndeki değerlendirmesinin dosya kapsamına uygun olmadığı, davalının kusurunun tespit edilemediği, bu yönden davalı vekilinin istinaf itirazının yerinde olduğu anlaşılmıştır. Dairemizce manevi tazminat davası yönünden karar kaldırılarak davanın reddine karar verilerek yeniden karar verilmiştir. “ gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın reddine dair 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 dilekçeleri ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye 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; davacı kazalının davalıya ait iş yerinde çalışmakta iken 12.10.2020 tarihinde makinelerin kapalı konumdayken temizliğinin yapıldığı esnada makinenin daha kolay temizlenmesi için makineyi çalıştırdığını ve temizlediği sırada parmağını makineye kaptırılması sonucu yaralandığı, Mahkemece kusur oranının tespiti amacıyla aldırılan 13.04.2022 tarihli kusur bilirkişi raporunda;"davacı işçinin kusurlu olduğu, davalı şirketin ise kusurunun bulunmadığının belirtildiği, kusur durumuna ilişkin bu raporun dosya kapsamına ve olayın gelişimine daha uygun olduğu gibi kapsamlı, gerekçeli ve denetime elverişli olduğu görülmüştür. Her ne kadar rapora itiraz edilmişse de davacının işyerinde makine operatörü olarak 4 yıllık tecrübesinin bulunduğu, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini aldığı, kaza anında işyerindeki makinelerin kapalı olarak temizliğinin yapıldığı, davacının makinenin bir kısmını temizledikten sonra rutin dışına çıkarak makineyi çalıştırarak temizlik yapmak istediği, bunun yanlış ve tehlikeli olduğunu diğer tanıklar gibi davacının bildiği, ancak kolay olacağını düşünerek makine çalışırken temizlik yapmak istediği, dolayısıyla işinde kıdemli tecrübeli olan davacının emir, talimat ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranarak kazaya bizzat kendisinin sebebiyet verdiği, yaşanan kazada işverene atfedilecek kusur bulunmadığı" tespitinin yapıldığı, Mahkemece anılan raporun hükme esas alınması suretiyle maddi tazminat yönünden davanın reddi ile manevi tazminat yönünden davacı lehine 2.500,00 TL manevi tazminata karar verildiği, taraf vekillerinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne İlk Derece Mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın tümünden reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında kusur oranlarının tespiti noktasında uyuşmazlık bulunduğu gözetilerek kusur oranının belirlenmesine ilişkin ilkelere de değinmek faydalı olacaktır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, 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 Kanun'u, 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 hale 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 hayatı 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 hale 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 alanı, 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 Kurulu'nun 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 bunu 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 şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.



Somut olayda davaya konu kazanın meydana gelmesinde davacı kazalının %100 oranında kusurlu olduğu tespitine yer veren bilirkişi raporuna itibarla hüküm tesis edilmiş ise de hükmü esas alınan raporda yukarıda açıklanan yasal düzenlemeler ve teknolojik gelişmeler gereğince işverence makinelerin temizlenmesi esnasında iş organizasyonunun tam olarak sağlanıp sağlanmadığı, iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı, alınan önlemlerin denetiminin yeterince sağlanıp sağlanmadığı, temizlik esnasında insan eli yerine alet veya başkaca bir malzemenin kullanılmasının mümkün olup olmadığı, makine çalışır vaziyette iken elle müdahale halinde makineyi durduracak bir sistemin bulunup bulunamayacağı veya makinede koruyucu kapak sisteminin bulunmasının gerekli olup olmadığı yönünde değerlendirme yapılmadığı anlaşılmakla somut olaya uygun görülmemeyen rapora itibarla hüküm tesisi hatalı olmuştur. Öte yandan manevi tazminatın takdirinde TBK 49 vd devamı hükümlerinde kusurun varlığı şart olarak düzenlenmeyip kusur yalnızca manevi tazminatın takdirinde bir unsur olarak düzenlenmekle manevi tazminatın işverenin kusuru bulunmadığı gerekçesiyle reddi de hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş; var ise rücu ve ceza dosyası da getirtilerek hüküm altına alınacak tazminat miktarlarına etkisi bakımından yukarıda bahsedilen kusur raporlarını düzenleyen heyetlerden farklı, A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetine; davacı itirazlarını karşılar şekilde var ise rücu ve ceza dosyasındaki raporları da değerlendirir ve çelişki olur ise giderecek mahiyette tarafların somut verilere dayalı iş güvenliği açısından alması gereken önlemlerin neler olduğu, hangi önlemlerin alınıp; hangi önlemlerin alınmadığı, iş kazası olayının gerçekleşmesindeki kusur oranlarını her türlü şüpheden uzak şekilde oransal olarak tespit ettirmek ve sonucuna göre usulünce bir 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 ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, Bölge Adliye Mahkemesi kararı bozulmalıdır .

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,  
Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Davacı vekilinin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,  
Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgisine iadesine,  
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
15.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



## YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2024/2243

Karar Numarası: 2025/285

Karar Tarihi: 09.01.2025

### ÖZET

6331 sayılı Kanun'un 6.maddesi gereğince iş güvenliği uzmanı istihdam edilmediği, beton karıştırma makinesinin kapakları açıkken çalışmasını engel olacak mekanizmanın bozuk olduğunu bilmesine karşın makinenin tamir ve periyodik kontrollerinin yapılmasını sağlamadığı gözetildiğinde anılan davranışlarıyla sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği hakkında.

Sanıklar hakkında Dairemizin bozma ilamı üzerine kurulan hükmün; sanıklar ... ve ... müdafii, katılan vekili, sanık ... müdafii 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 sanıklar ..., ... ve ... hakkında taksirle yaralama suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 89/1, 89/3-b, 62, 52/1-2-4. maddeleri uyarınca 10.000 TL adli para cezası ile cezalandırılmalarına karar verilmiş, ilgili kararın sanık müdafileri tarafından ayrı ayrı temyizi üzerine Yargıtay 12.Ceza Dairesinin, 06.07.2021 tarihli ve 2019/10785 Esas, 2021/5534 Karar sayılı ilâmıyla, basit yargılama hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağına tartışılması gerektiğinden bahisle hükmün bozulmasına karar verilmiş, mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama neticesinde, sanık ... hakkında taksirle yaralama suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 89/1, 89/3-b, 62, 52/1-2-4. maddeleri uyarınca 10.000 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına, sanıklar ... ile ... hakkında ise taksirle yaralama suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 89/1, 89/3-b, 62, 52/1-2-4 ve 5271 sayılı CMK'nın 251-252/3 maddeleri uyarınca 7500 TL adli para cezası ile cezalandırılmalarına karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca onama kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

### II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Katılan vekilinin temyiz isteği, ceza miktarına, sanıklar ... ve ... müdafinin temyiz isteği, kusur durumuna, ceza miktarına, hükmün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin uygulanması gerektiğine, şirket yetkilisi hakkında açılacak olan dava ile işbu davanın birleştirilerek görülmemesinin hukuka aykırı olduğuna, sanık ... müdafinin temyiz isteği, kusur durumuna, hükmün açıklanmasının geri bırakılması hükümlerinin ve 5271 sayılı CMK'nın 251/3 maddesinde yer alan indirimin uygulanması gerektiğine ilişkindir.

### III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; olay günü sanık ...'ın saha sorumlusu, sanık ...'ın şube müdürü, sanık ...'ın santral operatörü olarak görev yaptığı ... İnşaat Nakliyat ve Turizm İşletmecilik Ticaret Limited Şirketine ait Taşhan beton santrali şubesinde, katılan ...'nın içerisinde sıkışan beton parçalarını temizlemek amacıyla beton karıştırma makinenin içerisine girdiği sırada, sanık ...'ın, gelen beton mikser kamyonuna, beton doldurmak için santraldeki butona basarak karışım makinesini çalıştırmasıyla, katılanın yaşamı tehlikeye girecek, hayat fonksiyonlarının ağır (6) derecede etkileyecek ve duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli yitirilmesine neden olacak şekilde yaralanmasıyla neticelenen olayda, mahkemece, asli kusuruyla neticeye sebebiyet verdiği kabul edilen sanıklar hakkında, ayrı ayrı 5237 sayılı TCK'nın 89/1. maddesindeki taksirle yaralama suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.



#### IV. GEREKÇE ve KARAR

##### A) Sanık ...'ın Mahkumiyet Hükmüne İlişkin Temyiz İtirazları Yönünden

Saha şefi sanığın, emir ve talimatı altında çalıştırdığı ... Kavaslıoğlu'nun temizliğini yapacağı makine hakkında yeterince bilgilendirilmesini sağlamadığı, temizlik sırasında gözcü bulundurmadağı, beton karıştırma makinesinin kapakları açıkken çalışmasını engel olacak mekanizmanın bozuk olduğunu bilmesine karşın santralin tamirinin yahut bakımının yaptırılmasına ilişkin üstlerine bir talepte bulunmadığı, işçisini yeterli denetim ve gözetim altında bulundurmamak çalışmasını kendi insiyatifini terk ettiği gözetildiğinde anılan davranışlarıyla sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması,

Bozmayı gerektirmiş olup, açıklanan nedenlerle Marmaris 4. Asliye Ceza Mahkemesinin kararına yönelik sanık müdafinin ve katılan vekilinin temyiz isteği yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğnameye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

##### B) Sanık ...'ın Mahkumiyet Hükmüne İlişkin Temyiz İtirazları Yönünden

11.12.2009 tarihli 27429 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğin ekindeki yer alan düzenlemeye göre beton santrali operatörü sanığın, mesleği ile ilgili iş organizasyonu yapmak ve santralin periyodik bakımının yaptırılmasını sağlamakla yükümlü olmasına karşın temizlik sırasında gözcü bulundurmadağı, santralin çalıştırılmasını bir başkasına bıraktığı, beton karıştırma makinesinin kapakları açıkken çalışmasını engel olacak mekanizmanın bozuk olduğunu bilmesine karşın santralin tamirinin yahut bakımının yaptırılmasına ilişkin üstlerine bir talepte bulunmadığı gözetildiğinde anılan davranışlarıyla sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması,

Bozmayı gerektirmiş olup, açıklanan nedenlerle Marmaris 4. Asliye Ceza Mahkemesinin kararına yönelik sanık müdafinin ve katılan vekilinin temyiz isteği yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğnameye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

##### C) Sanık ...'ın Mahkumiyet Hükmüne İlişkin Temyiz İtirazları Yönünden

Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı Kanun'un 9. maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre, 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 tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı düzenlemelerine yer verildiği, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Meslek Eğitimlerine dair Yönetmelik hükümlerine göre de eğitim alma zorunluluğu bulunan beton imalatı işinde çalışan işçi ...'na icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği, değinilen mevzuat hükümleri gereğince tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu almadığı, 6331 sayılı Kanun'un 6. maddesi gereğince iş güvenliği uzmanı istihdam edilmediği, beton karıştırma makinesinin kapakları açıkken çalışmasını engel olacak mekanizmanın bozuk olduğunu bilmesine karşın makinenin tamir ve periyodik kontrollerinin yapılmasını sağlamadığı gözetildiğinde anılan davranışlarıyla sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması,

Bozmayı gerektirmiş olup, açıklanan nedenlerle Marmaris 4. Asliye Ceza Mahkemesinin kararına yönelik sanık müdafinin ve katılan vekilinin temyiz isteği yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğnameye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,

09.01.2025 tarihinde karar verildi.





## FAYDALI BİLGİLER

✍ Anayasa Mahkemesi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasını “İşçinin tarafı olmadığı asıl işveren ve alt işveren arasındaki hukuki ilişkiyi tespit ederek arabuluculuk sürecini asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte yürütmesini zorunlu kılan kural işe iade talebinde bulunan işçiye katlanamayacağı bir külfet yüklemektedir. Başka bir deyişle kuralda yargılamada taraf sıfatı sorununun oluşmasının önlenmesi ve asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine dâhil edilmesinin sağlanması amacıyla kamusal yarar ile işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir denge kurulamamıştır. Bu itibarla kuralın orantılılık alt ilkesi yönünden ölçülülük ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.” gerekçesiyle iptal etti.

✍ Milli Eğitim Bakanlığı tarafından “Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” 05/09/2025 tarihli ve 33008 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yapılan değişiklik ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışmakta olanlar için; Yönetmelik ekinde yer alan “EK-5 -Özel Eğitim Kurumlarında Görev Alan Eğitim Personeline Ait İş Sözleşmesi Formu’nun “Genel Şartlar” başlıklı 5/(d) bendinde yer alan ücret ödeme gününde değişiklik yapılmıştır. Mevcut düzenlemede yer alan “Eğitim personelinin ücreti bordro ile her ayın sonunda ödenir.” hükmü “Eğitim personelinin aylık ücreti, bordro ile en geç takip eden ayın ilk üç gününde ödenir.” şeklinde değiştirilmiştir.

✍ 2/3/2019 tarihli ve 30702 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“b) Şantiye-M: Müteahhitlik yetki belgesi, şantiye şefleri ve yapı ustalarının kayıtlarının elektronik ortamda tutulduğu, Bakanlık bünyesinde işletilen Müteahhitlik, Şantiye Şefliği ve Yetki Belgeli Yapı Ustaları Bilişim Sistemini,”

✍ Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına “ayrıca” ibaresinden sonra gelmek üzere “sözleşmeli” ibaresi eklenmiştir. Maddenin güncel hali;

“(2) Şantiye şefliği şartlarını haiz olması halinde yapı müteahhidi şantiye şefliğini üstlenebilir. Bu durumda ayrıca (Ek ibare:RG-16/9/2025-33019) sözleşmeli şantiye şefi bulundurma şartı aranmaz.”

✍ Yönetmeliğin 7 nci maddesinin dokuzuncu ve on birinci fıkraları şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin onuncu fıkrasında yer alan “e-Şantiye Şefi” ibaresi “Şantiye-M” şeklinde değiştirilmiştir. 11. fıkra da yapılan değişikliğin yürürlük tarihi 01.01.2026’dır. Maddenin güncel hali;

“(9) Teknik öğretmenler ve teknikerler, meslek alanlarına uygun olarak, kamu yatırımı niteliğinde olmamak ve aynı anda üç işi geçmemek üzere; yapı inşaat alanı 1.500 m<sup>2</sup>’ye kadar ve Bakanlıkça belirlenen mimarlık ve mühendislik hizmetlerine esas yapı sınıflarından I. sınıf A, B(1), B(2), B(4) ve C(1), C(2) grubu yapıların; II. sınıf A(2), A(3), A(4), B(2), B(3), C(1), C(2) ve C(6) grubu yapıların; III. sınıf A(8), B(9), B(15) ve C(10) grubu yapıların; III. sınıf B(12) ve C(6) grubu olup yapı yüksekliği 17.5 m’yi ve bodrum kat sayısı ikiye geçmeyen yapıların; IV. sınıf B(10) grubu yapıların; V. sınıf C(5) grubu olup restore edilecek yapıların; şantiye şefliğini üstlenebilirler.”

(10) (Ek:RG-18/11/2022-32017)(1) Dördüncü fıkranın; (b) bendine göre iş üstlenilebilmesi için yapı inşaat alanı 1.500 m<sup>2</sup>’yi geçmeyen bir işin; (c) bendine göre iş üstlenilebilmesi için 1.500 m<sup>2</sup>’yi geçen bir işin; 7.500 m<sup>2</sup>’yi geçen bir işin üstlenilebilmesi için ise 4.500 m<sup>2</sup>’yi geçen bir işin; iş deneyimi olarak, birinci fıkraya göre işin tamamında hizmet verilerek bitirilmiş olması gerekir. Bu fıkra kapsamında, yalnızca EKAP veya (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) Şantiye-M sisteminde kayıtlı olup, işin tamamında hizmet verilmiş olan üst yapı niteliğindeki işler iş deneyiminde değerlendirilir. (Ek cümle:RG-6/4/2024-32512) Kamu yatırımı niteliğindeki işlerde, ilgili idaresince şantiye şefi niteliğindeki teknik personel için belirlenen deneyim koşulları uygulanır.

(01.01.2026 tarihinden itibaren) “(11) Şantiye şefleri, Bakanlık resmî internet sitesinden duyurulan usul ve esaslara göre, şantiyelerde yürütülen faaliyetleri iş programına uygun şekilde Şantiye-M sistemi mobil uygulaması üzerinden elektronik şantiye defterine işlemek zorundadır. Şantiye defterindeki bilgilerin doğruluğundan şantiye şefi sorumludur. Şantiye defterine yapılan kayıtlar, şantiye şefi tarafından mevzuatı gereği ilgili kişi, kurum ve mercilere yapılması gereken bildirim yerine geçmez ve bu bildirimlere veya kendisinin sorumluluklarını yerine getirdiğine dair karine teşkil etmez.”

✍ Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrası ve aynı maddenin altıncı fıkrasında yer alan “e-Şantiye Şefi” ibaresi “Şantiye-M sistemi” şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin güncel hali;

“(2) (Değişik:RG-16/9/2025-33019) Şantiye şefi ve yapı müteahhidi, inşaat ve tesisat işlerinde ilgili mevzuatına uygun yetki belgeli usta çalıştırmak ve belgelerinin bir örneğini şantiye dosyasında bulundurmak ve şantiye şefi çalışan yetki belgeli ustaları Şantiye-M sistemine kaydetmek zorundadır.

(6) (Değişik:RG-18/11/2022-32017) Şantiye şefi, yapının fenni mesullerin/denetçi elemanların talimatlarına uygun olarak inşa ettirilmesinde, yıktırılmasında görev aldığı şantiye ile alakalı her türlü defter, tutanak ve benzeri belgelerin muhafazasında, düzenlenmesinde ve imzalanmasında, (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) Şantiye-M sistemi kayıtlarının tutulmasında bu Yönetmelik ile birlikte ilgili imar ve denetim mevzuatının gerektirdiği sorumluluklarını yerine getirir.”

✍ Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (h) bentlerinde yer alan “e-Şantiye Şefi” ibareleri “Şantiye-M” şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkraya (ı) ve (i) bentleri eklenmiştir. (ı) ve (i) bendinin yürürlük tarihi 01/01/2026’dır. Maddenin güncel hali;

“d) Mimar ve mühendis şantiye şeflerinin yaptıkları işlere ilişkin bilgileri ilgili meslek odasına bildirir. Bunların imar mevzuatına aykırı fiillerinden dolayı verilen cezalarını, bu Yönetmeliğe aykırı eylemlerini ve haklarındaki kesinleşmiş mahkeme kararlarını, kendi kayıtlarına işlenmek ve ilgili mevzuata göre cezai işlem yapılmak üzere, ilgili meslek odasına ve (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) Şantiye-M sistemine işlenmek üzere Müdürlüğe altı gün içinde bildirir.

h) (Ek:RG-18/11/2022-32017)(1)Şantiye şeflerinin talebine bağlı olarak, fenni mesullerce denetime ilişkin mimarlık ve mühendislik raporları hazırlanan, yapı sahibi, fenni mesuller ve ilgili idare elemanlarının birlikte düzenlediği tespit tutanağı ile tamamlandığı belirlenen yapıları (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) Şantiye-M sistemine işler.

(01.01.2026 tarihinden itibaren) ı) Şantiye şefi bulundurulmaksızın yapım işinin sürdürülmesine müsaade etmez ve yapı ruhsatı düzenlediği işlerden aynı şantiye şefinin üstlenmiş olduğu devam eden tüm işleri eşzamanlı olarak, 7 nci maddenin on birinci fıkrasında belirtilen kayıtları da dikkate alarak, yılda en az bir kez denetler. Bu amaçla, şantiye mahallinde Ek-2’de yer alan Şantiye Şefi Denetim Formunda belirlenmiş asgari kriterlere uygunluğu kontrol ederek düzenlediği Formu Şantiye-M sistemine işler, aslını ruhsat dosyasında muhafaza eder.

(01.01.2026 tarihinden itibaren) i) (ı) bendine göre yapılan denetim sonucu, Kanunun 28 inci maddesinde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmede veya Kanunun ilgili maddelerine aykırı davrandığı tespit edilen şantiye şefleri hakkında Kanunun 32 nci maddesi ile 42 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca işlem yapar.”

✍ Yönetmeliğin geçici 2 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında yer alan “31/12/2025” ibareleri “31/12/2026” şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin güncel hali;

“(3) (Ek:RG-6/4/2024-32512) (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) 31/12/2026 tarihine kadar; 7 nci maddenin dördüncü fıkrasının (a) bendinde yer alan 1.500 m<sup>2</sup>, 2.500 m<sup>2</sup> olarak ve aynı fıkranın (b) bendinde yer alan 4.500 m<sup>2</sup>, 5.000 m<sup>2</sup> olarak uygulanır.

(4) (Ek:RG-6/4/2024-32512) 7 nci maddenin onuncu fıkrasının birinci cümlesi (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) 31/12/2026 tarihine kadar uygulanmaz.”



✎ Yönetmeliğin geçici 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “31/12/2025” ibaresi “31/12/2027” şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin güncel hali;

“GEÇİCİ MADDE 3- (Ek:RG-6/4/2024-32512)

(1) 6/2/2023 tarihinde vuku bulan depremler dolayısıyla genel hayata etkili afet bölgesi olarak kabul edilen yerlerde (Değişik ibare:RG-16/9/2025-33019) 31/12/2027 tarihine kadar, aynı ilçe sınırları içerisinde aynı şantiye şefi tarafından üstlenilen yapı inşaat alanı 250 metrekareyi geçmeyen işlerin toplamı 1.250 metrekareye kadar tek iş olarak değerlendirilir. Bu uygulama aynı anda sadece tek ilçedeki işler için yapılabilir. Bu fıkra hükmü ile 7 nci maddenin dördüncü fıkrasının dördüncü cümlesi hükmü birlikte uygulanmaz.”

✎ Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“Yapı sınıfı değişikliği

GEÇİCİ MADDE 4- (1) 31/1/2025 tarihinden önce şantiye şefliği üstlenilmiş işlerin yapı sınıfları hakkında, üstlenilebilecek işler bakımından değişiklik meydana getirmeyen uygulamalarda; belirlendiği yılın yapı sınıfı ve grubuna göre işlem yapılır.”

✎ Yönetmeliğe Ek-2 Şantiye Şefi Denetim Formu Örneği eklenmiştir.







İş Müfettişleri  
Derneği

# TEFTİŞ DERGİSİ







İş Müfettişleri  
Derneği

# TEFTİŞ DERGİSİ

[www.ismufder.org](http://www.ismufder.org)

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder

