



**İş Müfettişleri
Derneği**

TEFTİŞ DERGİSİ

**Mayıs
2026**

www.ismufder.org

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder

**Çalışma Hayatının İzlenmesi,
Denetlenmesi ve Teftişinin
Sıklığı / Periyodu**
Mustafa Nejdet Çarıkçı

**Yarım Gün Yıllık Ücretli İzin
Uygulamasının İş Hukuku
Kapsamında Değerlendirilmesi**
Elif Türk Güneş

**Maden Ocaklarında Robotik
Sistemlerin Kullanımının Verimlilik ve
İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi**
Sefer Konu

Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi
Tarkan Yıldırım

**Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde
Ücret, İkramiye ve Sosyal
Yardımlar**
Abdurrahman Çalık

**İnşaat Sektöründe Proje
Yönetimi Süreçlerinde İş
Sağlığı ve Güvenliğinin Rolü**
Dr. M. Sadi Karademir

**Yargı Kararları ve 4857
Sayılı İş Kanunu
Işığında Fazla Çalışma Rejimi**
Murat Aykın

Yıl:2 Sayı:5





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

Düzenleyen

Muhammed Yavuz Balcı

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

Mustafa Nejdett Çarıkçı

İş Başmüfettişi

Abdurrahman Çalık

İş Başmüfettişi

Elif Türk Güneş

İş Başmüfettişi

Muhammed Sadi Kandemir

İş Başmüfettişi

Sefer Konu

İş Müfettişi

Murat Aykın

İş Müfettişi

Tarkan Yıldırım

İş Müfettişi



İÇİNDEKİLER

Hakkımızda.....	8
Makaleler.....	9
Çalışma Hayatının İzlenmesi, Denetlenmesi ve Teftişinin Sıklığı/Periyodu	10
Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ücret, İkramiye Ve Sosyal Yardımlar	16
Yarım Gün Yıllık Ücretli İzin Uygulamasının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi	24
İnşaat Sektöründe Proje Yönetimi Süreçlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Rolü	30
Maden Ocaklarında Robotik Sistemlerin Kullanımının Verimlilik Ve İş Sağlığı Ve Güvenliğine Etkisi.....	38
Yargı Kararları Ve 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Fazla Çalışma Rejimi.....	44
Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi.....	52
İş Sağlığı ve Güvenliği Mahkeme Kararları.....	63
İşin Yürütümü Mahkeme Kararları	85



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.

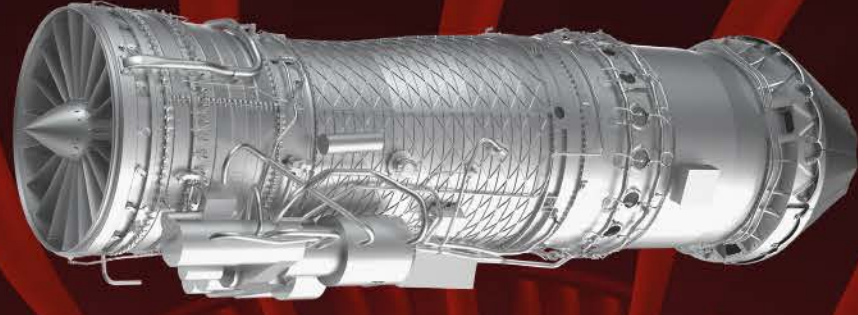
1999 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nami Çağan ve ILO Türkiye Temsilciliği’nin katılımıyla gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler ve Bakanlık Yapısındaki Etkileri” konulu konferans, derneğimizin ilk büyük etkinliği olmuştur.

Ardından 2002-2012 yılları arasında dört büyük “Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi”, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri” 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.





TF35000



TEI-TF6000



TEI-TF10000



TEI-PD222



TEI-PD170



TEI-TS1400



T700-TEI-701D

MAKALELER

ÇALIŞMA HAYATININ İZLENMESİ, DENETLENMESİ VE TEFTİŞİNİN SIKLIĞI/ PERİYODU

Mustafa Nejdet ÇARIKCI*
ÖZET

Çalışma hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir. Bu makalede, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında işyerlerinde yürütülen teftişlerin sıklığı ve etkinliği, ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde ele alınmaktadır. ILO sözleşmeleri, Anayasa, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temel alınarak devletin yetkileri ile işverenlerin yükümlülükleri karşılaştırmalı biçimde incelenmiştir. Çalışmada ayrıca teftişlerin planlanması, uygulanması ve periyotları değerlendirilmiş; iş kazalarının önlenmesinde izleme ve risk analiz süreçlerinin rolü tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, İş teftişi, Çalışma mevzuatı, İşveren yükümlülükleri, Denetim süreçleri.

ABSTRACT

Occupational health and safety inspections are essential for establishing a sustainable safety culture in workplaces. This article investigates the frequency and effectiveness of inspections in the context of preventing occupational accidents and diseases. It analyzes the monitoring, supervision, and inspection of working life within the framework of national and international legislation, focusing on the authority of the state and the responsibilities of employers. The legal foundation of labor inspection is discussed through ILO conventions, the Constitution, the Labor Law, and the Occupational Health and Safety Law. Furthermore, the planning, implementation, and periodicity of inspections are examined, with particular emphasis on the role of monitoring and risk assessment processes in accident prevention. The study concludes that effective occupational safety outcomes can only be achieved through coordinated efforts among the state, employers, workers' organizations, and other stakeholders.

Keywords: Occupational health and safety, Labor inspection, Labor legislation, Employer responsibilities, Supervision processes.



* Kimya Mühendisi, Emekli İş Başmüfettişi

1. GİRİŞ

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları, hepimizi derinden üzen ölüm, maluliyet ve yaralanmalarla sonuçlanmakta, ayrıca maddi kayıplar da meydana gelmektedir. Kamuoyunda haklı olarak; “Bu işyerleri neden denetlenmiyor” sorusu gündeme gelmektedir. Söz konusu soruya, ilgili mevzuatlar çerçevesinde cevap aramak gerekmekte olup, buna ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2. İLGİLİ MEVZUAT

İlgili mevzuatı, devletin yetkisi ile işverenlerin yükümlülükleri olarak iki açıdan ele almak gerekmektedir.

2.1. Devletin yetkisi:

İş Teftişi, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının devlet tarafından izlenmesi, denetlenmesi ve teftiştir.

İş teftişine ilişkin en temel uluslararası mevzuat, 81 sayılı ILO Sözleşmesi'dir. Ülkemiz, “Sanayide ve Ticarete İş Teftişi” olarak adlandırılan bu sözleşmeyi 1951 yılında 5590 sayılı Kanun'la onaylayarak taraf olmuştur.

T.C. Anayasa'sının 49 uncu maddesinde ise “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. 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.” denilmektedir.

81 sayılı ILO Sözleşmesi'nin “Sanayide İş Teftişi” başlıklı Bölüm I'ın 10 uncu maddesinde; “İş müfettişleri iş teftiş vazifesini müessir bir şekilde ifasına yetecek sayıda olacak ve bu sayı, aşağıdaki hususlar hakkıyla göz önünde tutularak tespit edilecektir.

a. Müfettişlerin ifa etmek mecburiyetinde oldukları vazifelerin önemi hususiyetiyle:

i. Teftişe tabi işyerlerinin sayı, mahiyet, büyüklük ve mevki,

ii. Bu gibi işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sayı ve nevileri,

iii. Uygulanmasının sağlanması gereken kanuni hükümlerin sayısı ve tenevvüü,

b. Müfettişin emrine verilmiş olan maddi vasıtalar;

c. Teftişlerin müessir bir şekilde icrası için bunların tabi olacağı ameli şartlar.” yer almıştır.

16 ncı maddede ise “İşyerlerinin ilgili kanuni hükümlerin müessir bir şekilde uygulanmasını temin etmenin lüzumlu kılacağı kadar sık ve itinalı şekilde teftiş edilmesi lazımdır.” denilmektedir.

Sözleşme Bölüm II'de “Ticarete İş Teftişi” yer almış olup, bu bölümün 23 üncü maddesinde; “Ticari işyerlerinde iş teftiş sistemi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul oldukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli oldukları işyerleri hakkında uygulanır.” denilmektedir.

ILO Sözleşmesi, Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki düzenlemeler, iş teftişinin yürütümünün yasal alt yapısını oluşturmaktadır. İş teftişinin hangi usul ve esaslar dahilinde yürütüleceğine dair ikincil mevzuat ise İş Teftişi Hakkında Yönetmelik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'dir. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu Madde 91'deki; “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.” hükmü, devletin yetkisini ve bu ödevin kimler tarafından yapılacağını tanımlamaktadır. Kanunun bu hükmüne göre Devletin ödevleri arasındaki mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ilk sırada gelmektedir. Zira, denetleme ve teftişin yapılabilmesinde izleme esastır. Denetleme ve teftiş, ancak izleme ödevinin yerine getirilmesiyle mümkün olacaktır. Buradan, “izleme nedir” sorusunun cevabını aramak gerekir. İzleme; Devletin çalışma hayatına dair verileri toplaması, durumu değerlendirmesi ve raporlaması/yayınlaması gibi genel ve

sürekli bir faaliyettir. Kısaca izleme (takip etme, gözlemleme) yapılarak; sorunlar, güçlü ve zayıf yönler, iyileştirilecek alanlar vb. belirlenebilecek, durum değerlendirmesi yapılarak hedefler ortaya konulabilmektedir. Veri olmadan teftişin planlanması ve uygulanması mümkün değildir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik izleme, değerlendirme ve önceliklendirme faaliyetleri; uluslararası düzeyde kabul görmüş ESAW (European Statistic on Accident at Work - Avrupa İş Kazası İstatistikleri) metodolojisine göre yürütülmektedir. Buna göre hesaplanan iş kazası sıklık hızı, iş kazası ağırlık hızı ve ölümlü ya da uzuv kayıplı (maluliyet) iş kazası oranı değerleri, temel kriter olarak kullanılmaktadır. Bu temel kriterler daha sonra NACE faaliyet grubu göz önünde bulundurulmak suretiyle her sektör için hesaplanarak analiz edilmekte, iş kazalarının sık yaşandığı ve aynı zamanda ciddi sonuçlar doğuran sektörler belirlenmektedir.

Yukarıda özet halinde belirtilen izleme ödevinin çıktıları ise iş teftişi açısından yıllık teftiş planları olup, bu planlar teftişlerin bir program dahilinde yürütülmesine imkan vermektedir. Söz konusu izleme ödevi kapsamında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının Yıllık Teftiş İstatistikleri, Genel Değerlendirme Raporları, Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı (Sigortalı ve İşyeri İstatistiği, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, Hastalık İstatistikleri vb.), “İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” EK-1’deki her bir işyeri faaliyet kodunun hangi tehlike sınıfında yer aldığını gösteren “İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi”, işçi ve işveren kuruluşlarının yayınları vb. teftiş planlarının oluşturulmasında önemli bir girdi sağlamaktadır.

İş teftişi, bir süreçtir. Süreç yönetiminde esas olan, mevzuat esas alınmak suretiyle belirlenen hedeflere ve istenilen sonuçlara ulaşabilmektir. Burada girdilerin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

İş teftişinin girdileri arasında ilgili mevzuat da yer almaktadır. Daha sonra kaynaklar gelmekte olup, bunlar insan kaynağı (iş müfettişleri), iş teftişi bütçesi ve yukarıda bahsedilen genel değerlendirme raporları ve istatistiklerdir.

Devletin izleme ödevinden sonra, denetleme ve teftiş ödevi gelmektedir. Denetim ve teftiş tanımlarının ayrıntılarına girmek yerine “İş teftişi nedir?” sorusunun cevabı önemlidir. İş teftişi; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıtdışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve Devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetlerini ve mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetlerini, tanımlamaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu’nun 91 inci maddesinde bu ödevin, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılacağı hükmü yer almıştır. İş müfettişleri, iş teftişi sürecinin esas unsurudur ve ilgili mevzuatına göre kariyer bir meslek mensubu olarak yetiştirilen yetkin elemanlardır.

a. Teftişin Planlanması

İş teftişi; çalışma koşulları ile çalışma ortamının karşılıklı etkileşimi dikkate alınarak, herhangi bir ayırım yapılmaksızın planlanır. Ancak; intikal eden başvuru, olay veya uyuşmazlık konuları dikkate alınarak, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu alan, sektör veya risk grubu esaslı olarak belirlenen işyerlerinde çalışma koşulları ile çalışma ortamına ilişkin konularda ayrı ayrı da planlanmaktadır.

Planlanan iş teftişi faaliyetleri;

- İşyerlerinde çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu planlanarak gerçekleştirilen **programlı teftişler**,
- Çalışma mevzuatı ile ilgili ihbar, şikâyet ve benzeri talepler üzerine veya kamuoyunun dikkatini çeken olay yahut uyuşmazlıklar hakkında veya benzeri hususlarla ilgili olarak, Başkanlığa intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen **program dışı teftişler**, olarak gerçekleştirilir. (İş Teftişi Hakkında Yönetmelik Madde:5)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, teftiş faaliyetlerini yıllık olarak planlamaktadır. Yıllık olarak planlanan iş teftiş faaliyetleri “Genel Çalışma Planı” başlığında her yılın aralık ayı içerisinde Bakan’a sunulmakta, Bakan tarafından onaylanan Genel Çalışma Planı ise başkan tarafından uygulamaya konulmaktadır. Genel Çalışma Planının iş teftişine ilişkin bölümü “işin yürütümü” ve “iş sağlığı ve güvenliği” teftişleri için ayrı ayrı hazırlanmaktadır. İş teftişi faaliyetleri, “programlı teftiş” ve incelemelerden oluşan “program dışı teftiş” olmak üzere planlanmaktadır.

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği Madde:43,44)

b. Teftişin uygulanması:

Planlanan iş teftişi, aylık programlar dahilinde uygulamaya konulmakta ve raporlanmaktadır.

c. İşyerlerinde teftiş sıklığı/periody:

Giriş kısmında da açıklandığı üzere kamuoyunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen teftişlerin zamanında ve gerektiği şekilde yapılmadığı konusunda birtakım iddialar ve görüşler ileri sürülmektedir.

Yukarıda, çalışma hayatının izlenmesi, denetimi ve teftişine ilişkin mevzuata ana hatlarıyla yer verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki işyerleri teftişlerinin hangi sıklıkla/periodylarla yapılacağına dair, bir başka ifade ile tüm işyerlerinin tamamının teftiş edileceğine dair herhangi bir mevzuat yoktur, dünyada da bulunmamaktadır. Zaten olması beklenemez, mümkün de değildir. Bu konuda sadece Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlarla ilgili olarak: üst seviyeli kuruluşlar için 2 takvim yılı içerisinde en az bir kez, alt seviyeli kuruluşlar için 4 takvim yılı içerisinde en az bir kez olacak şekilde denetlenmesi, yükümlülüğü bulunmaktadır.

3. İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ülkemizde 2012 yılında yürürlüğe giren 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4 üncü maddesinde işverenlerin yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre;

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil 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, İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır...” denilmiştir.

Kanunun 5 inci maddesinde ise işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesinde; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin 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, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek, ilkelerinin göz önünde bulundurulacağı hususu düzenlenmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417 nci maddesinin 2 nci fıkrasında; *“İşveren, işyerinde 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 yükümlüdür.”* denilmektedir.

İşyerindeki çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensipleri esas alan faaliyetler, bir başka ifade ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik yükümlülükler ve bu kapsamdaki tüm faaliyetler, hem çalışanlar hem de işverenler açısından son derece önemli hususlardır. Her halükârda işyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak, işverenlerin genel yükümlülüğüdür.

4. GENEL DEĞERLENDİRME

4.1. İşveren Yönünden

İş sağlığı ve güvenliğinde esas ve öncelikli olan, işverenlerin yukarıda 2 nci maddede belirtilen yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmesidir. İşverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmesine yönelik olarak yürürlükte olan çok sayıda mevzuat ile standartlar bulunmaktadır. Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenlerin; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirerek veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden, ÇASMER'lerden hizmet alarak yerine getirebilmeleri de mümkündür.

4.2. Devlet Yönünden

Anayasa'mızın 65 inci maddesinde: *"Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir."* denilmektedir. Devletin çalışma hayatını izleme, denetleme teftişi ödevi; Anayasa'nın 65 inci maddesi göz önünde tutularak yürütülmektedir.

İdare, bağlı yetkiye, takdir yetkisine sahip olsa da, imkânların üstünde hizmet görmeye zorlanamaz. Burada imkândan kasıt, insan kaynağı (iş müfettişlerinin sayısı ve nitelikleri) ile maddi kaynak yani iş teftişi bütçesidir. Esas olan, bu kaynakların etkin ve verimli kullanılmasıdır.

İstatistiklere göre, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yaklaşık olarak 3 milyona yakın kamu ve özel sektör işyeri bulunmaktadır. İşyeri ve iş müfettişi sayıları dikkate alındığında, bu işyerlerinin tamamının denetlenmesi mümkün değildir. Yapılması gereken, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ilkeleri, ESAW (European Statistic on Accident at Work - Avrupa İş Kazası İstatistikleri) metodolojisine göre hesaplanan iş kazası sıklık hızı, iş kazası ağırlık hızı ve ölümlü ya da uzuv kayıplı (maluliyet) iş kazası oranı değerleri, dünyadaki uygulamalar ve yürürlükteki mevzuatın bir bütün olarak değerlendirilerek teftiş politikaları ile stratejilerinin belirlenmesi, bu çerçevede çalışma hayatındaki sorunların önceliklendirilmesi, nihayetinde alan, sektör veya risk grubu esaslı uygulamaların hayata geçirilmesidir. Bu yöntem bir ilkesel ve temel bir yaklaşım olup, gerek dünya iş teftişi kurumları/otoriteleri ve gerekse ülkemiz tarafından benimsenen ve uygulanan bir yöntemdir. Örneğin, inşaat iş kolunda iş kazasına uğrayanların (ölüm, maluliyet ve yaralanma) sayısının, kazaya uğrayanların toplam sayısı içindeki oranının yüksekliği, bu kazaların daha çok yüksekte düşme sonucu meydana geldiği, ölümlerin de yüksekte düşmeye bağlı olarak daha fazla olduğu göz önüne alındığında, teftiş programlarının planlanmasında bu sektör öncelikli olacaktır.

Bu arada, özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden, çalışma hayatının dinamikliği ve adeta canlı birer organizma olduğu gerçeğini de göz ardı etmemek gerekir. Zira hem iç, hem de dış faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu dinamik yapı içerisinde işyerlerinin bağımsızlık sistemini sağlam tutmanın yolu, mevzuatın öngördüğü tüm yükümlülüklerin titizlikle yerine getirilmesidir. Böylece işyerlerinde, güvenlik kültürü oluşturulabilecek, iş kazaları veya meslek hastalıkları ile kaza olaylarının önüne geçmek (önleyici yaklaşım) mümkün olacaktır.

Tüm bu açıklamalar göz önüne alındığında, meydana gelen iş kazalarında idarenin sorumluluğundan bahsedilmemesi gerekmektedir. Zira, idare hukukunun genel esaslarına göre, kamu idarelerine verilen yetkilerin, idarenin personeli (iş müfettişi) bakımından sınırsız bir sorumluluk ortaya koyacağı gibi bir değerlendirme hukuka uygun değildir. Kamu görevlilerinin cezai sorumluluğundan bahsetmek, ancak, görevlerinin gereklerine aykırı hareket ettiğinin ve Türk Ceza Kanunu ile belirlenen maddi ve manevi suç unsurlarının oluştuğunun

ortaya konulmasıyla mümkündür. Kaldı ki içtihatla, idarenin hukuki sorumluluğundan bahsedilmesi için zararlar idari faaliyet arasında illiyet bağı bulunması gerektiği, idarenin tazminle sorumlu tutulabilmesi için de bir zararın varlığı, zararı doğuran işlem veya eylemin idareye yüklenebilir nitelikte olması, zararlı sonuçla eylem veya işlem arasında doğrudan doğruya bir illiyet bağının bulunması, hususları yer almıştır.

Sonuç olarak; ilgili mevzuat göz önüne alındığında, işyerlerinde meydana gelen ve ölüm, maluliyet veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları gerekçe gösterilerek, işyerlerinde teftiş yapılmaması nedenleriyle idarenin (iş teftişinin, iş müfettişlerinin) sorumlu tutulması, soyut ve genel nitelikte olup, iddiadan öteye geçmemektedir.

Sayısı milyonlarla ifade edilen her işyerini ve bu işyerlerinin de belli periyotlarla/aralıklarla teftiş edileceğini düzenleyen herhangi bir mevzuat olmadığı gibi, bu yöndeki bir beklenti de hayatın olağan akışına da aykırıdır. Belirtilen nedenlerle, zararlı sonuçla eylem veya işlem arasında doğrudan doğruya illiyet bağı kurulması mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliğinde hedeflenen ve beklenen sonuçlara ulaşabilmek; Devlet, işçi ve işveren örgütleri, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler arasındaki koordinasyondan ve iş birliğinden geçmektedir. Bu iş birliği güvenlik kültürünün gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

Sağlıklı ve güvenli işyerlerinin varlığı, çalışanlar açısından önemli olduğu kadar, ülke ekonomisine katkısı açısından da önemlidir.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının yaşanmadığı günler temennisiyle.

KİSMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÜCRET, İKRAMIYE VE SOSYAL YARDIMLAR

Abdurrahman ÇALIK*

ÖZET

Esnek çalışma modelleri içinde önemli bir yeri olan kısmi istihdam ilişkisinin giderek yaygınlaşması, bu kapsamda çalışan işçilerin mali ve sosyal haklarının nasıl belirleneceği konusunu hem öğretide hem de uygulamada önemli bir tartışma alanı hâline getirmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesinde ücret, ikramiye ve sosyal yardım uygulamalarını iş mevzuatı ve yargı içtihatları çerçevesinde inceleyen bu makale, aynı zamanda bu konudaki uygulamaya da ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Bu makalede öncelikle kısmi süreli çalışmanın tanımı ve sınırları ortaya konarak kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulanma ilke ve esasları açıklanmıştır. Bu aşamada eşit davranma ilkesinin uygulanması için son derece önemli olan “emsal işçi” kavramı ve “orantılı yararlanma” ilkesi öne çıkarılmış, bu konudaki esas ve sınırlara işaret edilmiştir. Daha sonra ise bu tanım, ilke ve esaslara dayanarak kısmi süreli işçinin ücret, ikramiye ve sosyal yardımlardan nasıl yararlanacağı doktrindeki görüşler ve Yargıtay içtihatları çerçevesinde örnek tablolarla açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: esnek çalışma modelleri, kısmi istihdam, eşit davranma ilkesi, emsal işçi, orantılı yararlanma

ABSTRACT

The increasing prevalence of part-time employment relationships, which hold a significant place among flexible working models, has made the determination of the financial and social rights of employees working under such arrangements an important area of debate both in legal doctrine and in practice. This article, which examines the implementation of wages, bonuses, and social benefits in part-time employment contracts within the framework of labor legislation and judicial precedents, also aims to shed light on practical applications in this field.

In this article, the definition and boundaries of part-time work are first established, and the principles and procedures governing the implementation of part-time employment contracts are then explained. At this stage, particular emphasis is placed on the concept of the “comparable employee” and the principle of “pro rata entitlement,” both of which are crucial for the application of the principle of equal treatment, and their scope and limitations are discussed. Subsequently, based on these definitions, principles, and procedures, the manner in which part-time employees benefit from wages, bonuses, and social benefits is explained through sample tables, within the context of doctrinal opinions and the case law of the Court of Cassation.

Keywords: flexible working models, part-time employment, equal treatment principle, comparable employee, pro rata entitlement



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

1. GİRİŞ

Uygulamada yarı zamanlı çalışma ya da part-time çalışma olarak da adlandırılan kısmi süreli istihdam ilişkisi yeni bir olgu olmayıp 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde Yargıtay içtihatları ile geçerliliği kabul edilmiş ve uygulamanın esasları belirtilen dönemde tespit edilmiştir. Diğer esnek çalışma modelleri gibi kısmi süreli çalışma da ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenerek normatif dayanağını bulmuştur.¹

4857 sayılı Kanun'da kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımına ve kısmi süreli çalışmaya dair bazı ilkelere yer verilmiş olsa da, ücret ve diğer hususlarda uygulamanın nasıl yürüyeceğine ilişkin ayrıntılara yer verilmemiştir. Bu nedenle, mevcut dönemde de kısmi süreli çalışma uygulaması doktrindeki tartışmalar ve Yargıtay içtihatları ile şekillenmeye devam etmektedir.

1. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA İLİŞKİSİ

1.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Şekli

İş Kanunu'na göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin “tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az” belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli sayılmaktadır (4857 / Md.13/1). Kanundaki bu tanım, konu ile ilgili 97/81 sayılı AB Direktifi ve 175 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer alan tanımlar ile paralellik göstermektedir.²

Kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı veya başka bir şekil şartına tabi olduğuna dair bağlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, kısmi süreli iş sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Bununla birlikte, kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını gerektiren özel durumlar söz konusu olabilmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin aynı zamanda belirli süreli iş sözleşmesi, uzaktan çalışma ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ilişkisi ve takım sözleşmesi niteliklerinden bir veya birkaçına sahip olması halinde belirtilen bu diğer sözleşme ve çalışma ilişkilerinin kanunen tabi olduğu yazılı şekil şartı nedeniyle yazılı yapılması gerekir (4857 / Md. 8, 14, 16). Geçici iş ilişkisinin yazılı sözleşme ile kurulması zorunluluğu, kısmi süreli çalışmaya ilişkin geçici iş ilişkisinde de geçerlidir (4857 / Md.7).

Zorunlu olmayan hallerde dahi, sözleşmenin kısmi süreli niteliği, haftalık çalışma süresi, ücret sistemi, ücretin ödeme esasları ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili ispat kolaylığı sağlamak ve bu konuda daha sonra çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçmek amacıyla yazılı sözleşme yapılabilir.

Yazılı sözleşme yapılmadığı takdirde, işveren işçiye en geç 2 ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli iş sözleşmesinin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge (tek tarafı olarak düzenleyerek) vermekle yükümlüdür (4857 / Md.8/3).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ve 5953 sayılı Kanun'da gemi adamlarının ve gazetecilerin kısmi süreli çalışmasına ilişkin herhangi bir düzeltme yer almamakla birlikte yasaklayıcı bir hüküm de bulunmamaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.” denilmek suretiyle kısmi süreli iş sözleşmesine değinilmekte ancak bu sözleşmenin unsurlarına ve uygulama esaslarına yer verilmemektedir (6098 / Md.393/2). Bu nedenle, İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde yer alan kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümlerin diğer çalışanlara da kıyas yolu ile uygulanması mümkündür.

1.2. “Önemli Ölçüde Daha Az Çalışma” Kriteri

“Önemli ölçüde daha az çalışma” kriteri ile hangi oranın kastedildiği konusunda kanunda açıklık yoktur. Madde

1. Pekşen, M.Ş., “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanların Hafta Tatili Hakkı”, TAAD Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 14, Sayı 54, Nisan 2023, s.343.

2. Uğur, Ö., “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, İMHFD, C. VI, S. 11, 2021, s. 100.

gerekçesinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin üçte ikisinden az bir çalışmadan söz edilmesine karşın İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" olarak ifade edilmiştir (ÇSY Md.6). Yargıtay kararlarında ise Yönetmelikteki ifade esas alınmaktadır.³

Buna göre, tam süreli emsal işçinin haftada 45 saat çalıştığı durumda haftalık 30 saate kadar (30 saat dahil) çalışan işçiler kısmi süreli sayılacaktır. Burada asıl olan saat değil orandır. Bu nedenle örneğin haftada 42 saat çalışılan işyerinde bu sınır haftada 28 saat olurken, kanun gereği haftada en çok 37,5 saat çalışılabilen yer altı maden işyerinde 25 saat olacaktır.

Kısmi süreli işçi ile tam süreli emsal işçinin çalışma süreleri arasındaki 2/3 oranı üst sınırı ifade etmekte olup yarısı, üçte biri, dörtte biri gibi daha düşük bir orana karşılık gelecek şekilde haftada/ayda "... saat" şeklinde belirleme yapılabilir. Ancak 2/3 oranının aşılması halinde artık kısmi süreli çalışma tanımının dışına çıkıldığından, sözleşme tam süreli sayılacaktır. Tam süreli emsal işçinin mevzuata aykırı şekilde haftada 45 saatin üzerinde çalıştırılması durumunda, haftalık normal çalışma süresinin yasal üst sınırı olan 45 saate göre oranlama yapılarak haftada en çok 30 saate kadar çalışan işçiler açısından kısmi süreli çalışmanın varlığı kabul edilmelidir.

Kısmi süreli işçinin haftalık çalışma süresinin iş günlerine nasıl dağıtılacağı ile ilgili bir sınırlama bulunmamaktadır.⁴ Bu kapsamda haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir.⁵

Tablo 1: Kısmi süreli ve tam süreli çalışma örnekleri

Emsal İşçi	Kısmi Süreli Çalışma Sınırı	İşçinin Çalışma Sistemi	Niteliği
45 saat	30 saat	3 gün x 11 = 33 saat	Tam süreli
45 saat	30 saat	11+9+5 = 25 saat	Kısmi süreli
42 saat	28 saat	3 gün x 9 = 27 saat	Kısmi süreli
37,5 saat	25 saat	3 gün x 9 = 27 saat	Tam süreli

1.3. "Emsal İşçi" Kavramı

"Emsal işçi" kavramı ise yine aynı Kanun maddesinde "işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi" olarak tanımlanmıştır. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde ise, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınacaktır. (4857 / Md.13/3).

Bu noktada, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi bulunmadığı takdirde; aynı işyerinde başka iş yapan işçinin değil başka işyerinde aynı işi yapan işçinin emsal alınacağı gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle temel ücretin belirlenmesinde çok sayıda etkenin varlığı ve ücret skalası uygulamaları nedeniyle emsal işçinin aynı işyerinde bile belirlenmesi çok zorken dışarıdan emsal işçi aramak açık uçlu ve muğlak bir sürece işaret etmektedir.

1.4. Çağrı Üzerine Çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır (4857 / Md.14/1).

Bu çalışma sisteminde, işçinin haftada, ayda veya yılda kaç gün veya kaç saat çalışacağı, çalışmasına ihtiyaç duyulduğu takdirde ne kadar süre önceden çağrı gönderileceği ve her çağırıldığında ne kadar çalıştırılacağı sözleşmede belirtilir.

3. Pekşen, s.344.

4. Koç, M. ve Görücü, İ., "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum, 2011/1, s.153.

5. Çelik, N., "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı", Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.

Çağrının şekli konusunda maddede bir hüküm bulunmamakla birlikte, 109. madde gereğince yazılı yapılması gerektiği ancak bunun ispat koşulu olduğu ifade edilmektedir.⁶

İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, sözleşmede farklı bir belirleme yapılmadığı takdirde;

- Haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır.
- İşveren, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce çağrı yapmak zorundadır.
- İşveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi de iş görme edimini yerine getirmek zorundadır.

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir türü olarak tanımlandığından, tam süreli iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışmaya dayalı olarak kurulamayacağı ifade edilmektedir.⁷

2. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA İLİŞKİN İLKE VE ESASLAR

2.1. Eşit Davranma Yükümlülüğü ve Tam Yararlanılan Haklar

Kanunda, kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçi arasında, esaslı veya haklı bir neden olmadıkça farklı işlem yapılamayacağı açıkça vurgulanmıştır:

"İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye ... farklı işlem yapamaz." (4857 / Md.5/2).

"Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz..." (4857 / Md.13/2).

Madde gerekçesinde, kanuni düzenleme ile kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılmasının hedeflendiği ancak tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmenin düşünülemeyeceği belirtilmektedir.⁸ Buna göre, farklı işlem yasağı bakımından "tam yararlanma", "orantılı yararlanma" ve "hiç yararlanmama" şeklinde üç olasılıktan söz edilebilir.

"Tam yararlanma" durumuna örnek olarak, madde gerekçesinde "bölünmezlik" özelliğine atıf yapılmak suretiyle ihbar önelinden söz edilmiştir.⁹ Aynı kriterden yola çıkılarak yıllık izin süreleri, yasal mazeret izinleri, varsa sosyal tesisleri kullanma ve şirket ürünlerinden indirimli yararlanma gibi ilave haklar örnek gösterilebilir. Nitekim Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir.

Bununla birlikte, madde gerekçesinde yer alan sınırlı örnekler dışında, bölünemeyen haklarda tam yararlanma sonucunun mu yoksa hiç yararlanmama sonucunun mu ortaya çıkacağı muğlak kalmaktadır. Bu konuda somut işyeri koşulları, hakkın niteliği ve önemine göre bir belirleme yapılması gerekecek, uyumsuzluk halinde yargı yolu ile çözüm aranacaktır.

2.2. Yararlanma İmkânı Olmayan Haklar

Madde gerekçesinde yer alan "Buna karşılık bölünmeyen bir haktan yararlanma şartları bulunduğu, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır." cümlesi, bölünemeyen tüm haklardan tam yararlanılacağını söylememekte, "yararlanma şartları bulunduğu" kaydını koymaktadır.¹⁰

6. Günay, A., "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma Ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri", AkdHFD Y. Haziran 2019 - C. 9 - S. 1, s. 187.

7. Günay, s. 185-186.

8. TBMM, İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), 2003, s.11.

9. a.g.e. s.11.

10. a.g.e. s.11.

Yararlanma imkanı bulunmayan haklarla ilgili olarak, madde gerekçesinde servis ve öğle yemeği ile doktrinde çokça tartışılan 2 gün çalışan işçinin hafta tatili örneği verilmektedir.

“Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz.”¹¹

Yargıtay da bir kararında, davacı işçinin kısmi süreli çalışması nedeniyle işyerinde düzenli bir yemek yardımından faydalanmadığına vurgu yaparak, yemek ücretinin tazminat hesabına dâhil edilmesini hatalı bulmuştur.¹²

2.3. Orantılı Yararlanma İlkesine Tabi Olan Haklar

Kısmi süreli çalışanlarla ilgili en önemli koruyucu ilkelerden birisi de “orantılı yararlanma” ilkesidir.

“...Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.” (4857 / Md.13/2).

Ücret, ikramiye ve nakdi sosyal yardımlarda geniş bir uygulama alanı olan bu ilke, eşit davranma ilkesinin nispi olarak uygulaması anlamına gelmektedir. Ancak hayata geçirilmesinde bazı güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bunların başında yukarıda bahsettiğimiz emsal işçi kavramının belirsizliği ve somutlaştırılmasındaki güçlükler gelmektedir. Ayrıca, özellikle temel ücretin çok farklı etkenlere bağlı olarak belirlenmesi ve adeta bireyselleştirilmiş olması da bu konudaki başka bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Madde gerekçesinde orantılı yararlanmaya örnek olarak, işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçiye yılda 60 milyon (60 TL) yakacak yardımı ödeniyorsa haftada 15 saat olan kısmi süreli işçiye 20 milyon (20 TL) ödeneceği belirtilmektedir.¹³ Fiili çalışmaya veya yapılan iş tutarına bağlı olmayan prim, ikramiye ve her türlü nakdi sosyal yardım ödemelerinin “orantılı yararlanma” kapsamına gireceği söylenebilir.

Orantılı yararlanma ilkesinin ihlali halinde işveren; bu ilkenin özünü oluşturan eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle işçiye “dört aya kadar ücret tutarında” tazminat ödemek zorunda kalabileceği gibi (4857 / Md.5) aynı Kanundaki idari para cezası ile de karşı karşıya kalabilir (4857 / Md.99/1-a).

2.4. Aynı Dönemde Birden Fazla İşyerinde Çalışma İmkânı

Kısmi süreli çalışan işçinin aynı dönemde birden fazla işyerinde çalışabileceğine ilişkin bir mevzuat hükmü bulunmamakla birlikte yasaklayıcı bir hüküm de bulunmamaktadır. Kısmi süreli işçinin aynı dönemde başka bir işyerinde çalışma olanağı, bu çalışmanın özel niteliğinden kaynaklanan doğal bir durum olarak kabul edilmektedir.¹⁴

İşçinin çalışma süresi ve ücreti tam süreli emsal işçiye göre en az üçte bir oranında az olacağına göre, bu işçinin tam süreli emsal işçinin geçim standardına ulaşabilmesi için geri kalan en az üçte birlik zaman diliminde başka işte çalışabileceğini kabul etmek gerekir. Kısmi süreli iş sözleşmesinin bu yönü, kısmi süreli çalışmaya ilişkin yapılacak yorum ve değerlendirmelerde, örneğin hafta tatili ile ilgili tartışmalarda göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte, başka işte çalışmanın TBK 396. maddesi uyarınca sadakat borcuna ve rekabet yasağına aykırı sonuçlar doğurması halinde işçinin sorumluluğu söz konusu olabilecektir.¹⁵

11. a.g.e. s.11.
12. Yargıtay 9. H.D. 2015/24279 E., 2018/3227 K., 19/02/2018
13. TBMM, s.11.
14. Günay, s. 183.
15. a.g.e. s. 183

3. KISMI SÜRELİ İŞÇİNİN ÜCRET VE ÜCRET NİTELİĞİNDEKİ HAKLARININ HESAPLANMASI

3.1. Asıl Ücret

Kısmi süreli iş sözleşmesinde asıl ücretin hesabı, ücret ödeme sistemine göre değişkenlik gösterir. Kısmi süreli ücretin saat esasına göre belirlenmesi zorunlu olmayıp günlük ve akort ücret sistemlerinin de uygulanması mümkündür. Ayda 2 gün = 15 saat üzerinden çalışan bir işyeri hekiminin ücreti saatlik 1.000 TL olarak belirlenebileceği gibi günlük 7.500 TL olarak da belirlenebilir.

Günlük ücretle çalışan kısmi süreli işçinin ücreti 1 günlük asgari ücretin altında belirlenemeyeceği gibi, saatlik ücretle çalışan işçinin 1 saatlik ücreti de günlük asgari ücretin 7,5 saate bölünmesi suretiyle bulunacak tutarın altında olamaz. Kanunda açıkça ifade edilen orantılı ödeme ilkesi, aynı zamanda kısmi süreli işçiye orantılı asgari ücret ödenmesinin de hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.¹⁶

Parça başına, akort, prim, bahşiş, yüzde ve götürü usulleri ile çalışan kısmi süreli işçilerin ücretleri; kısmi süreli çalışma zarfında yapılan iş ve elde edilen tutarlara göre tam süreli emsal işçi ile aynı şekilde hesaplanır.¹⁷ Hesaplanan bu ücretler, çalışma saatlerine karşılık gelen asgari ücretin altına düşmez.¹⁸

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin birim ücreti, esaslı veya haklı bir neden olmadıkça, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin birim ücretinden az olamaz. Ancak işçinin kıdem, eğitim, performans ve sosyal durumu itibarıyla haklı görülecek bir nedenin bulunması, başka bir deyişle ücret farkının salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından kaynaklanmaması halinde aykırılıktan söz edilemeyecektir. Emsal işçi kavramının muğlaklığı ile birlikte temel ücretin bu şekilde çok farklı etkenlere bağlı olarak bireyselleştirilmesi, orantılı yararlanma ilkesinin özellikle temel ücret bakımından uygulanmasında ciddi bir sorun teşkil etmektedir.

Çağrı üzerine çalışmada, usulüne uygun olarak gönderilen çağrıyı alan işçi, sözleşmede belirtilen süre içinde (sözleşmede süre belirtilmemişse 4 gün sonra) işbaşı yapmak zorundadır. Çağrıya uyarak işyerinde hazır olan işçi, işveren tarafından çalıştırılmasa bile sözleşmede belirtilen süre kadar ücrete hak kazanır. İşçinin her çağrıda ne kadar çalıştırılacağı sözleşmede belirtilmemişse günde 4 saat ve haftada 20 saat kararlaştırılmış sayılır ve ücret buna göre ödenir.

Kısmi süreli işçilerin aylık ücret tahakkuku (asıl ücret), ücret sistemine göre ödemeye esas alınacak saat/gün sayısının saatlik/günlük birim ücret ile çarpılması veya akort sistemde ay içinde yapılan işe göre hesaplanması suretiyle bulunur. Hesaplanan bu ücrete varsa ek kazançlar ilave edilerek toplam brüt kazanç elde edilir ve yasal kesintilerden sonra net tutara ulaşılır.

Tablo 2: Kısmi süreli ücret hesabı (2026/Şubat)

Haftalık Çalışma Süresi	Aylık Çalışma Süresi	Ücret Tipi	Birim Ücret	Bordro Ücreti
24 saat (4x6)	96 saat (16x6)	Saatlik	200 TL	96 x 200 = 19.200 TL
24 saat (4x6)	96 saat (16x6)	Günlük	1.500 TL	16 x 1.500 = 24.000 TL
(*) Doktrinde tartışmalı olmakla birlikte Yargıtay kararlarına göre hafta tatiline hak kazanılmadığı varsayımı altında hesaplanmıştır.				

16. Uğur, s. 105.
17. a.g.e. s. 105.
18. Özdemir, C.S, “Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Hakları”, Vergi Raporu, Sayı 122, Kasım 2009, s. 127.

3.2. İkramiye ve Maktu Ödemeler

Düzenli veya düzensiz ikramiye ödemeleri parasal nitelikte olduğundan, kanun gereği “orantılı yararlanma” ilkesine tabidir. İkramiyenin maktu bir tutarda verilmesi halinde bu tutar üzerinden orantılama yapılır. Farklı adlar altında yapılan ve doğrudan bir fiili çalışmanın karşılığı olmayan akdi veya atıfet kabilinden ödemeler de aynı şekildedir.

İkramiyenin belirli bir gün sayısına karşılık gelen ücret olarak ödenmesi halinde, gün sayısında orantılı indirim yapılarak hesaplama yapılabileceği gibi, gün sayısı aynı kalmak suretiyle günlük ücretin eksik çalışma saatine göre orantılı indirilmesi suretiyle de hesaplama yapılabilir. Her iki yöntemde elde edilen orantılı ikramiye tutarı aynı olacaktır.

Tablo 3: Kısmi süreli ikramiye hesabı

Emsal İşçi	Kısmi Süreli İşçi	Oran	Emsal İşçi İkramiye	Kısmi Süreli İşçi
45 saat	30 saat	2/3	45.000	30.000
40 saat	20 saat	1/2	30 gün x 1500 = 45.000	15 gün x 1500 veya 30 gün x 750 = 22.500

3.3. Sosyal Yardım Ödemeleri

Nakdi olarak ödenen yakacak yardımı ve giyim yardımı gibi sosyal yardımlar da parasal nitelikte olmaları nedeniyle kısmi süreli işçilere kanun gereği haftalık çalışma süresi ile orantılı olarak ödenecektir. Evlenme ve doğum yardımı, çocuk zammı, bayram ve izin harçlığı gibi ödemeler de bölünebilir olmaları nedeniyle bu kapsamda değerlendirilebilir.¹⁹

Her ne kadar aynı olarak sağlanan yemek ve servis hizmetleri bölünemese de, nakit olarak ödenmesi halinde yemek ve yol yardımları da orantılı yararlanmaya tabi olacaktır. Kanaatimizce, hediye çeki, toplu taşıma kartı ve alışveriş kartı gibi doğrudan nakit olmasa da nakit işlevi gören ve para ile ölçülebilen menfaatler de aynı şekilde değerlendirilmelidir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri uygulamaları ile kısmi süreli işçilerin sosyal yardımlardan tam yararlandırılmasına engel bir durum bulunmamaktadır.

4. SONUÇ

1475 sayılı eski İş Kanunu döneminden itibaren Yargıtay içtihatları ile şekillenen kısmi süreli çalışma uygulaması mevcut Kanunla birlikte normatif dayanağına kavuşmuş olsa da uygulamanın işleyişi açısından Yargıtay kararları halen kritik öneme sahiptir. Kısmi süreli çalışmanın özel bir görünümü olan çağrı üzerine çalışma uygulaması da kendine özgü ilave koşullar içermektedir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak İş Kanunu'nda yer alan düzenleyici hükümler, bu Kanun kapsamına girmeyen gemi adamı, gazeteci ve diğer çalışanlara da kıyas yolu ile uygulanabilmektedir.

Kısmi süreli iş ilişkisinde ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler için geçerli olan “orantılı yararlanma ilkesi” eşit davranma ilkesinin bir yansıması olarak kritik öneme sahiptir. Saatlik ücretli işçilere saatlik asgari ücret ödenmesi de dahil olmak üzere geniş bir uygulama alanı bulan bu ilkenin ihlali halinde, eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle idari para cezası ve tazminat yaptırımları gündeme gelmektedir.

Orantılı yararlanma ilkesinin uygulanmasında bazı sorunlar da yaşanabilmektedir. Emsal işçi kavramının belirsizliği, işyerinde emsal işçinin bulunmaması halinde dışarıdan emsal işçi araştırmanın açık uçlu ve muğlak bir süreç olması, temel ücretin çok farklı etkenlere bağlı olarak bireyselleştirilmiş olması bunların başında gelmektedir.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, Kamu-İş, C.6, S.4, 2002.
- GÜNAY, Arkin, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Kısmi Süreli Çalışma Ve Bu Çalışmanın Özel Biçimleri”, AkdHFD Y. Haziran 2019 - C. 9 - S. 1 - ss. 157-194.
- KOÇ, Muzaffer ve GÖRÜCÜ, İbrahim, “4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s.149-178.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Hakları”, Vergi Raporu, Sayı 122, Kasım 2009, ss. 125-130.
- PEKŞEN, Miraç Şamil, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanların Hafta Tatili Hakkı”, TAAD Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl 14, Sayı 54, Nisan 2023, ss. 339-368
- TBMM, İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), 2003, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045ss0073.pdf> (Erişim 15.4.2026)
- UĞUR, Ömer, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret”, İMHFD, C. VI, S. 11, ss. 97-123.
- Yargıtay 9. H.D. 2015/24279 E., 2018/3227 K., 19/02/2018.

19. Koç ve Görücü, s. 155.

YARIM GÜN YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMASININ İŞ HUKUKU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Elif TÜRK GÜNEŞ*

ÖZET

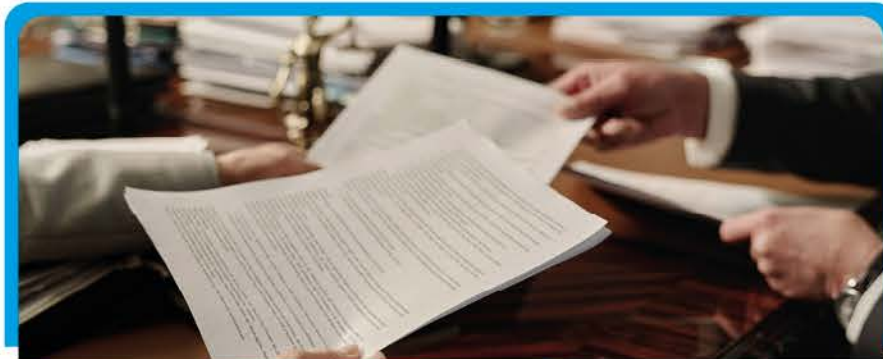
Dinlenme hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 50. maddesi ile güvence altına alınmış olup, çalışanların bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumayı amaçlayan temel bir haktır. Bu kapsamda yıllık ücretli izin, işçinin çalışma yaşamı içerisindeki en önemli dinlenme araçlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, iş hukukunun temel unsurlarından biri olan yıllık ücretli izin hakkını, özellikle yarım gün yıllık izin uygulaması bağlamında ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yıllık ücretli izin, Yarım gün izin, Dinlenme hakkı, İznin bölünmesi.

ABSTRACT

The right to rest is enshrined in Article 50 of the Constitution of the Republic of Türkiye and constitutes a fundamental right aimed at protecting the physical and mental integrity of employees. Within this framework, annual paid leave is regarded as one of the most essential instruments of rest in working life. This study examines the right to annual paid leave—one of the core components of labor law—specifically in the context of the practice of half-day annual leave.

Keywords: Annual paid leave, Half-day leave, Right to rest, Leave division.



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

1. GİRİŞ

Anayasamızın 49 uncu maddesinde yer verilen “Çalışma hakkı”nın karşılığında 50 nci maddede “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır”¹ hükmü ile güvence altına alınan dinlenme hakkı, beden ve ruhen işçinin korunmasını amaçlayan işçiye tanınmış en temel haklardan biridir. İşçinin dinlenmesi denilince hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin kavramları aklımıza gelmelidir. Bu yazıda yıllık ücretli izin kavramı üzerinde durulacaktır.

2. YILLIK İZİN KAVRAMI

Yıllık ücretli izin hakkı; “işçilere, sözleşme, örf ve adet veya kanunda öngörülen koşulları yerine getirmeleri halinde çalışma süreleri içinde ücretlerinden bir kesinti olmadan serbest kalacakları bir zaman sağlayan vazgeçilmez, devredilmez ve kişiliğe bağlı bir hak” olarak tanımlanmaktadır.² Yıllık ücretli izin hakkı, dinlenme amacıyla serbest zaman ve bu zamana ait ücret olarak iki unsurdan oluşmaktadır. Serbest zaman işçinin kişiliğine bağlı devretmesi mümkün olmayan bir nitelik taşımaktadır. İzin ücreti ise işçinin geçim kaygısı taşımadan edineceği bir haktır.³

3. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

Yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 ile 60 ıncı maddeleri arasında ve bu Kanuna dayanarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde yer verilmiştir. Kanun'un 53 üncü maddesi gereği işyerinde en az 1 yıl kıdemli olan işçilerin yıllık izin hakkının doğacağı hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamayacak şekilde hesaplanmalıdır. Aynı zamanda izin sürelerinde yaş kriteri de dikkate alınmalıdır. Nitekim onsekiz ve daha küçük yaşta işçilerle elli ve daha yukarı yaşta işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ise yirmi günden az olmamalıdır. Bu konuda bir özel düzenleme de yer altı işlerinde çalışan işçiler için getirilmiş olup izin süreleri yukarıda belirtilen sürelerle dörder gün eklenmesi suretiyle hesaplanacaktır. Kanunda öngörülen süreler asgari olup iş sözleşmesinde ya da işyerinde bağtlanan toplu iş sözleşmesinde yer verilmek suretiyle izin süreleri arttırılabilecektir.

Yıllık izne hak kazanma ve izin sürelerine ilişkin uluslararası düzenlemelere baktığımızda, 1970 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından henüz onaylanmayan⁴ 132 sayılı Ücretli Yıllık İzin Sözleşmesi'nde işçilere verilecek iznin 3 çalışma haftasından az olamayacağı ve bu sürenin iki parçaya kullanılabileceği ancak bir bölümünün en az 2 çalışma haftası olması gerektiği belirtilmiştir. Yıllık ücretli izne hak kazanmada ise ülkelerin bir bekleme süresi belirleyebileceği ancak bu sürenin 6 ayı geçemeyeceği öngörülmüştür. Ayrıca tam yıl çalışmayanlar için çalıştığı süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin kullanılabileceği düzenlenmiştir.⁵ Yine bu konuda Türkiye tarafından kısmen kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da yıllık izin hususuna ilişkin olarak en az 4 hafta ücretli izin hakkını taahhüt etmiştir.⁶

4. YILLIK İZİN ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 57 nci maddesinde yıllık ücretli izin kullanacak işçiye izin kullanacağı döneme ilişkin ücretinin izne çıkmadan önce ödeneceği düzenlenmiştir. Bu sürelerin resmi tatil ya da hafta tatiline denk gelmesi durumunda ilgili günlere ilişkin ücretlerin ayrıca ödeneceği de aynı maddede öngörülmüştür. Tekraren belirtildiği üzere

1. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

2. Taner Çöğenli'den aktaran Mollamahmutoğlu, s.401

3. KILIÇ, s.175

4. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277

5. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312277

6. Türkiye Şartın bu maddesini onaylamamıştır. (Madde 2:/2 Adil Çalışma Koşulları Hakkı (<https://www.resmigazete.gov.tr/eski-ler/2007/04/20070409-1.htm>)

yıllık izin uygulamasında amaç işçinin dinlenmesi olduğu için yıllık izin kullandırmadan sadece işçiye izin ücretinin ödenmesi Kanuna aykırılık teşkil edecektir. İşçinin bu duruma rıza göstermesi ya da izin kullanmadan ücret ödemesi talebi de durumu değiştirmeyecektir. Yıllık ücretli izinden feragat edilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bakiye izin günleri alacağı dönüşeceği için işçinin kullandırılmayan izinlerine ilişkin ücreti, son ücreti üzerinden tahakkuk ettirilerek ödenmelidir.

5. YILLIK ÜCRETİ İZNİN BELGELENDİRİLMESİ

İş Kanunu 60 ıncı maddeye dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmelik'inde; yıllık ücretli izinlerin ne zaman kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği, işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ile işverence tutulması zorunlu kayıtların ne olduğu hüküm altına alınmıştır. Buna göre, işçi yıllık ücretli izin kullanmak istediğinde en az 1 ay önceden bunu işverene yazılı olarak bildirmeli ve bu talep işveren tarafından kabul edilmelidir. Yönetim hakkı çerçevesinde işveren, işçinin belirttiği tarih ile bağlı kalmak zorunda değildir. Bununla birlikte hak edilen izin süresi bir sonraki hizmet yılı içerisinde kullandırılmalıdır. (4857 sayılı Kanun/54). Ayrıca, yıllık ücretli izin kullanımının ispat yükü işverendedir. Bu doğrultuda işveren tarafından; ilgili yönetmelikte öngörülen şekilde (işçinin ad- soyad, işe giriş tarihi, işyerindeki kıdem, izne hak kazandığı tarih, iznin başlama ve bitiş tarihleri ile izin günleri sayısı ile imzasını içerir) bir yıllık izin kaydı tutulmalıdır. Bu noktada tutulan belgelerin içeriği Yargıtay nezdinde yıllık izin kullanımının ispatında önem arz etmektedir. Nitekim yargı kararlarında, işçi imzası taşısa da yıllık izin talebi şeklindeki dilekçeler izin kullanıldığını ispat etmede tek başına yeterli bulunmamış ve belgede belirtilen tarih aralığında izin kullanım durumunun sorgulanarak izin alacağının belirlenmesi gerektiğine hükmedilmiştir.⁷ Aynı şekilde yıllık izin kaydında hangi tarihte izin kullanıldığını dair bir bilgi olmaması halinde de işçi imzasının yeterli olmayacağı karara bağlanmıştır.⁸ Ayrıca yıllık ücretli izin kullanılan ayda izin kaydının ücret bordrosuna işlenmesi de gerekmektedir. Yıllık izin kullanımının işlendiği ücret bordrosunda imzası bulunması halinde işçinin o dönemde izin kullandığı kabul edilmektedir.⁹

6. YILLIK ÜCRETİ İZNİN UYGULANMASI

Yıllık ücretli izin kural olarak işveren tarafından bölünemez (İş Kanunu md 56). İşveren tarafından sürekli bir şekilde kullandırılması esastır. İşçiye yıllık ücretli izin kullandırmada amaç, tüm yıl işyerine emeğini veren işçinin dinlenme hakkını kullanmasıdır ve kısa sürelerin bu durumu karşılamayacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, yıllık ücretli iznin nasıl bölüneceği konusunda süreç içerisinde mevzuat değişiklikleri meydana gelmiştir. Mevcut durumda 2016 yılında yapılan değişiklikle İş Kanunu 56. maddenin 3. fıkrası yeniden düzenlenmiş ve izin sürelerinin "tafların anlaşması halinde bir bölümü 10 günden az olmamak üzere bölümler halinde" kullanılabilceği belirtilmiştir.¹⁰ Bu tarihten önce yıllık ücretli iznin yine bir bölümü 10 günden az olmamak şartıyla 3'e bölünebileceği öngörülmüştü. Buradan hareketle, işçi ve işverenlerin karşılıklı ihtiyaçları, değişen çalışma hayatı koşullarında daha esnek bir uygulamaya ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, işveren yıllık ücretli iznin faydalı olması için gerekli tedbirleri almalı (4857 sayılı Kanun/60 md) ve yıllık ücretli izinleri süresi içerisinde kullandırmalıdır. Nitekim, uzun süre dinlendirilmeden çalışan işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu 24 üncü madde gereği haklı fesih ile sonlandırabileceği Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.¹¹ Ayrıca işçinin talebine rağmen kısa süreler ile izin kullandırılmasının da işçi açısından haklı fesih sonuçlarını doğuracağı öngörülmüştür.¹²

7. Y9HD, 06.10.2020, E. 2020/2101, K. 2020/10614

8. Ankara BAM, 7.HD, 17.05.2017, E. 2017/793, K. 2017/1132

9. Y9HD, 25.09.2019, E. 2016/6276, K. 2019/16730

10. 14.04.2016 tarih ve 6704 sayılı Kanun/16 md

11. Y9HD, 08.04.2019, E. 2017/10772, K. 2019/8028

12. Y9HD, 24.03.2011, E. 2009/7959, K. 2011/8629

7. YARIM GÜN YILLIK İZİN OLUR MU?

Kural olarak yıllık ücretli iznin bölünemeyeceği ve buradaki amacın işçinin dinlenmesi olduğu, bu sebeple yıllık ücretli izinden vazgeçilemeyeceği, bu iznin devredilemeyeceği, biriktirilemeyeceği; işçinin sağlığı, vücut bütünlüğü ve işin devamı için dinlenme hakkının kullanılması gerektiğine değinilmişti. Bununla birlikte, işyerlerinde özellikle arefe günleri ve 28 Ekim günlerinde işçilerin yarım gün yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin uygulamalara rastlanmaktadır. Ayrıca uygulamada işçilerin izinlerini parçalı olarak kullanmayı tercih ettikleri de görülmektedir. Yıllık ücretli iznin gün yarım gün olup olamayacağı konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte yasaklayıcı bir düzenleme de söz konusu değildir. Yargı nezdinde bu konuda bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, konuya ilişkin bir bölge adliye mahkemesi kararında, "...Yıllık izin talep dilekçesi şeklinde olanlar, hangi tarihler arasında izne ayrılıp hangi tarihte izinden döndüğünü gösterir tarihleri içermeyen, ya da imzasız olan, ya da 0,5 gün şeklinde olup yıllık izin değil mazeret izni kabul edilmesi (somut olayda, UBGİT sayılan arefe günü için yarım gün) gerekenler dışlanarak" işçinin yıllık izin ücretinin hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir.¹³

Arefe günleri ve 28 Ekim gününe ilişkin burada öncelikli olarak bu günlerde işyerinde bir çalışma olup olmadığı belirlenmelidir. İşyeri uygulamasında belirtilen yarım günlerde çalışma olmaması ve işverenin tek taraflı olarak bu günleri tatil etmesi durumunda yıllık ücretli izin dilekçesi düzenlense bile yıllık ücretli izin kullanımından bahsedilemeyecektir. Nitekim, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemeyeceği Kanunda hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır (4857 sayılı İK/56). Bununla birlikte, Kanun işverene, ulusal bayramlardan önce ve sonra işyerini tatil etmesi halinde 4 ay içinde çalışılmayan günler için telafi çalışması yapabilmesine olanak tanımıştır. (4857/64md.)

Ulusal bayram ve genel tatil günleri dışında yarım gün yıllık izin kullanımına ilişkin işçinin talebi ve işverenin uygun görmesi, kabul edilebilir şekilde düzenlenmiş izin kullanım kaydının tutulması halinde, bu yarım günün yıllık izin hesabına dahil edilebileceği değerlendirilmiştir. Ancak yarım gün izin kullanımının işçinin dinlenme hakkını engelleyecek şekilde bir yol haline getirilmesi, aslında işveren tarafından verilen diğer izinler gibi durumların yıllık ücretli izinden düşürülmesi ve izinlerin bir bölümü 10 günün altında kalacak şekilde kullandırılması, yarım gün izinler sebebiyle 14 gün izin hak eden işçilerin dahi biriken izinlerinin bulunması halinde bu yarım günlerin mazeret izni olarak kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

SONUÇ

Anayasal bir hak olarak güvence altına alınan ve işçinin dinlenmesi amacıyla korunan yıllık ücretli izin hakkı, günümüzde değişen piyasa şartları ve işçi- işveren ihtiyaçları neticesinde ilk halinden farklı şekilde işyeri uygulamalarına sebep olmaktadır. Özellikle yıllık ücretli iznin parçalı olarak kullanılması yaygın şekilde gözlemlenmektedir. Bu ihtiyaçlara binaen süreç içerisinde izinlerin bir bölümü 10 günün altında kalmamak şartıyla önce 3 parça halinde, daha sonra bölümler halinde yani 3'ten fazla bölünebileceği kanunen kabul edilmiştir. Hem işçinin dinlenmesini sağlamak hem de tarafların ihtiyaçlarına karşılık bulmak amacıyla izin kullanımının belli şartlar altında esnetilebileceği, bu kapsamda açık bir hüküm bulunmaması ya da yasaklayıcı bir düzenlemeye yer verilmemesi sebebiyle ve yukarıda açıklanan hususlar dolayısıyla arefe günlerinde ve yarım gün gün çalışma günü olarak belirlenen günlerde işçinin yarım gün izin talebinin kabul edilebileceği, bu günler dışında işçinin yarım gün izin talebi bulunması durumunda ise işçinin dinlenme hakkını engellemeyecek şekilde izin kullandırılması halinde kabul edilebileceği kanaatine varılmıştır.

13. İstanbul BAM 32. HD E. 2019/3525 K. 2024/673 T.22.04.2024

KAYNAKÇA

Ankara BAM, 7.HD, 17.05.2017, E. 2017/793, K. 2017/1132

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>)

İstanbul BAM 32. HD, E. 2019/3525 K. 2024/673 T.22.04.2024

Kılıç E, "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin" Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 2, (2011) (<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423934976.pdf>)

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M,Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara,2022

14.04.2016 tarih ve 6704 sayılı Kanun, 26.04.2016 tarih ve 29695 sayılı Resmi Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160426-11.htm>)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982

(<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>)

132 Sayılı Sözleşme- Onaylayan Ülkeler

(https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277)

C132-Holidays With Pay Convention (Revised), 1970 (No.132)- 132 Sayılı İLO Sözleşmesi

(https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277)

Y9HD, 06.10.2020, E. 2020/2101, K. 2020/10614

Y9HD, 25.09.2019, E. 2016/6276, K. 2019/16730

Y9HD, 08.04.2019, E. 2017/10772, K. 2019/8028

Y9HD, 24.03.2011, E. 2009/7959,K. 2011/8629



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE PROJE YÖNETİMİ SÜREÇLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ROLÜ

Dr. M. Sadi KARADEMİR *

ÖZET

İnşaat sektörü uzun yıllar, Türkiye'de iş kazaları sonucu meydana gelen ölüm sayılarının en fazla görüldüğü sektör olarak göze çarpmaktadır. İnşaat sektörünün proje bazlı yapısının getirdiği zorluklar, zaman ve maliyet baskısı, ekonomik dalgalanmalar, paydaş, tedarik ve alt işveren yönetimi, teknolojik gelişimin artması, metrekarelerin yükselmesi ve çalışan sayısının artması gibi hususlar, inşaat faaliyeti için etkin bir proje yönetimi uygulamasını beraberinde getirmektedir. Sektörde proje yönetiminin başlangıç, planlama, yürütme, izleme ve kontrol ile kapanış olarak sayılan her bir aşamasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada, inşaat sektöründe proje yönetimi disiplinin içerisindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin rolü ve iş sağlığı ve güvenliği yönetimi üzerinde durulmuş olup, inşaat sektöründe teftiş faaliyeti yürüten iş müfettişlerine proje yönetimi perspektifinden iş sağlığı ve güvenliğine bakışın ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca, Türkiye'de faaliyet gösteren proje yöneticilerine, şantiye şeflerine, saha mühendislerine ve iş güvenliği profesyonellerine proje yönetiminin içerisindeki İSG'nin önemi vurgulanmış, iş güvenliğine dair mevcut yükümlülükler ile yasal düzenlemelerin proje yönetimi sürecinde hangi aşamalara denk gelebileceği değerlendirmeye alınmıştır. Bu makale, proje yöneticisinin İSG yönünden sorumluluğu, proje tasarımının İSG'ye etkisi, proje planlama, yürütme, izleme ve kontrol süreçleri ile İSG yönetiminin ilişkisi, alt işveren sisteminin İSG önlemlerine etkisi, sektördeki standartların ve uygulama metotlarının İSG tedbirlerine olan etkisi gibi konularda temel bir çerçeve çizmekte ve yeni öneriler sunmaktadır.

ABSTRACT

For many years, the construction sector has been the sector with the highest number of fatalities resulting from workplace accidents in Turkey. Challenges inherent in the project-based structure of the construction sector—such as time and cost pressures, economic fluctuations, stakeholder, supplier, and subcontractor management, increasing technological advancements, rising construction volumes, and a growing workforce—require the implementation of effective project management practices for construction activities. In each phase of project management—including initiation, planning, execution, monitoring and control, and closure—occupational health and safety practices play a significant role. This study focuses on the role of occupational health and safety measures within the discipline of project management in the construction sector and on occupational health and safety management. It aims to present a perspective on occupational health and safety from a project management viewpoint for labor inspectors conducting inspection activities in the construction sector. In addition, the importance of OSH within project management has been emphasized for project managers, site supervisors, field engineers, and occupational safety professionals operating in Turkey, and an assessment has been conducted to determine at which stages of the project management process existing occupational safety obligations and legal regulations may apply. This article outlines a fundamental framework and offers new recommendations on topics such as the project manager's responsibility regarding OSH, the impact of project design on OSH, the relationship between OSH management and project planning, execution, monitoring, and control processes, the effect of the subcontractor system on OSH measures, and the influence of industry standards and implementation methods on OSH measures.



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

1. GİRİŞ

İnşaat sektörü, tüm dünyada iş kazaları sonucu meydana gelen ölümlerin sıklıkla görüldüğü bir sektör olup Türkiye'de de SGK tarafından yayınlanan istatistik yıllıklarına göre, 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2013 yılından günümüze kadar, ölümlü iş kazalarının en fazla görüldüğü sektör olarak öne çıkmaktadır. Son olarak yayımlanan 2024 yılı istatistiklerine göre, Türkiye'de toplamda 1897 çalışan iş kazaları sonucu hayatını kaybetmiş olup, bu çalışanlardan 552'si inşaat sektöründe faaliyet göstermektedir (SGK, 2024). Ölümlü iş kazalarının %29,1'inin inşaat sektöründe görülmesi, sektörün her aşamasında, İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) yükümlülüklerini ve tedbirlerini dikkate almayı zorunlu hale getirmektedir.

İnşaat sektöründe, İSG'ye yönelik yapılan tüm projelere, teftişlere, sektörel programlara ve iyileştirme uygulamalarına rağmen ölümlü iş kazalarının anlamlı seviyede düşüş gösterememesi, sektörün tüm paydaşlarında İSG'ye dair yeterli kültürün, farkındalığın, bilgi, birikim ve uygulamaların yeterli seviyede olmadığını göstermektedir. Bu sebeple bu makalede, işveren vekili vasfı ile inşai faaliyetin her aşamasını yöneten, üretim, gözetim ve denetim yükümlülüğünü işverenle birlikte geniş çapta üstlenebilen proje yöneticisinin bakış açısından değerlendirilmesi tercih edilmiştir.

Proje kavramı, Proje Yönetimi Bilgi Birikim Kılavuzu'nda *"benzersiz bir ürün, hizmet ya da sonuç yaratmak için yürütülen geçici bir girişim"* olarak tanımlanmış; proje yönetimi ise, *"bilgilerin, becerilerin, araçların ve tekniklerin projenin gereksinimini yerine getirmek amacıyla proje aktivitelerine uygulanması"* olarak belirtilmiştir (PMBOK, 2008). Projeler, geçici bir mahiyette olup, proje süreleri yapılan iş ve işlemlere göre değişiklik göstermektedir. Projelerin benzersiz mahiyette oluşu, proje türünü, tasarımını ve imalatını her seferinde değiştirebilmekte, değişen ortam şartları, iklim koşulları, insan kaynakları, projeden projeye farklılıklar gösterebilmekte, tüm bu hususlar da İSG açısından imalat sanayi gibi sabit ve bant sistemli imalat yöntemlerinin görüldüğü sektörlerle kıyasla yeni riskleri beraberinde getirmektedir. Projelerin geçici mahiyette oluşu ile İSG kültürünün ve İSG ikliminin yeterince oluşmadığı inşaat sektöründe bir sonraki iş kaleminde İSG tedbirlerinin değişiklik gösterebilmesi, inşaat sektöründe özellikle imalat hızının yüksek olduğu işyerlerinde; yüklenicilerin ve proje yöneticilerinin İSG tedbirlerini almamasının bir bahanesi olarak sunulabilmektedir.

Oysa İSG önlemlerinin, *"genellikle sıralı, bazen iç içe geçen proje fazları grubu"* olarak tanımlanan proje yaşam döngüsü içerisinde her fazda dikkate alınması gerekmektedir. Proje yaşam döngüsü içerisinde, fazların iç içe geçmesi, farklı İSG uygulamalarını, gözetim ve denetimi beraberinde getirmektedir. Söz gelimi, bir inşaatta asansör işleri, elektrik işleri, mermer imalat işleri, ince imalat işleri fazları yer yer iç içe geçebilmekte, bu durum da yüksekten düşme, malzeme düşmesi, elektrik çarpması riskleri ile iş ekipmanlarından kaynaklanan riskleri farklı faz grubu çalışanları ile baş başa bırakabilmektedir. Korkuluklar olarak bilinen geçici kenar koruma sistemlerinin uygulanmasında bu hususa sıklıkla rast gelinebilmektedir. Yapılan yanlış uygulamalarda, daha önce korkuluklar yapılsa dahi, asansör çalışanları, asansör işlerine başladıkları anlarda asansör önündeki korkulukların tamamını kaldırabilmekte, yine aynı şekilde mermer işlerini yapan işçiler de mermer imalatından önce yapılmış olan korkulukların tamamını sökebilmekte, bu durum da inşaat işyerinde çalışan işçiler başta olmak üzere, proje yöneticilerini, saha mühendislerini, teknik elemanları ve İSG profesyonellerini hayati tehlikelere sebep olabilecek risklerle baş başa bırakabilmektedir.

Bahse konu örnekte görüldüğü gibi, proje yaşam döngüsünde bu fazların sayıları ve aşamalarının, proje koşullarına, proje türüne, proje ile alakalı diğer iş ve işlemlere göre belirlenmesi bir proje yönetici açısından kritik öneme sahiptir. Projeye dair insan kaynakları yönetimi, proje maliyet ve zaman yönetimi proje planlamasında İSG'ye dair riskleri dikkate almayı gerektirir. İş kazaları gibi, proje yönetimi açısından risk ve belirsizlik oluşturabilecek her durumdan kaçınılması, proje yöneticisinin etkin bir İSG yönetimi uygulamasını gerektirmektedir.

Proje yönetiminin temel aşamaları, uluslararası bir kılavuz olan PMBOK'ta ortaya konulmuş olup, bu kılavuzun inşaat sektörüne odaklanan uzantısı Construction Extension to PMBOK Guide (2016)'da inşaat sektörüne özgü bilgi alanları ve süreç grupları da kılavuza eklenmiştir. PMBOK'ta, proje yönetimi bilgi alanları proje entegrasyon yönetimi, proje kapsam yönetimi, proje zaman yönetimi, proje maliyet yönetimi, proje kalite yönetimi, proje insan kaynakları yönetimi, proje iletişim yönetimi, proje risk yönetimi, proje tedarik yönetimi ve proje paydaş yönetimi olarak sıralanmış olup CE-PMBOK'ta ise bu bilgi alanlarına İSG konularının da dahil edildiği "proje sağlık, güvenlik, emniyet ve çevre (HSSE) yönetimi ve proje finans yönetimi" başlıkları da eklenmiştir.

Proje yönetiminde yapı sektörüne özgü bilgi alanlarının süreç grupları ile ilişkisine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1. Bilgi Alanlarının ve Proje Yönetim Süreçlerinin Gruplandırılması (CE-PMBOK, 2016)

Bilgi Alanları	Proje Yönetimi Süreç Grupları				
	Başlangıç Süreç Grubu	Planlama Süreç Grubu	Yürütme Süreç Grubu	İzleme ve Kontrol Süreç Grubu	Kapanış Süreç Grubu
1. Proje Entegrasyon Yönetimi	X	X	X	X	X
2. Proje Kapsam Yönetimi		X		X	
3. Proje Zaman Çizelgesi Yönetimi		X		X	
4. Proje Maliyet Yönetimi		X		X	
5. Proje Kalite Yönetimi		X	X	X	
6. Proje Kaynak Yönetimi		X	X	0	0
7. Proje İletişim Yönetimi		X	X	X	
8. Proje Risk Yönetimi		X		X	
9. Proje Tedarik Yönetimi		X	X	X	X
10. Proje Paydaş Yönetimi		X	X	X	
11. Proje Sağlık, Güvenlik, Emniyet ve Çevre Yönetimi(HSSE)		0	0	0	
12. Proje Finans Yönetimi		0		0	

X: PMBOK'ta yer verilen proje yönetimi bilgi alanları

0: CE-PMBOK'ta yer verilen proje yönetimi bilgi alanları

2. PROJE YÖNETİCİSİNİN İSG YÖNÜNDEN SORUMLULUĞU

İnşaat projelerinde genellikle inşaat mühendisi veya mimar bölümlerinden mezun olan proje yöneticileri, resmi belgelerde yetki verildiği takdirde yasal olarak da işveren vekili sıfatına haiz olmaktadır. İşveren vekilliği; 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesinde, “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” şeklinde tanımlanmış olup 2. Maddenin devamında ise “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.” hükümleri geçmektedir. Kanun'da geçen, “İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır” hükmü, işveren vekili olan proje müdürlerini İş Kanunu'na dair sorumlu hale getirmektedir (İş Kanunu, 2003). Keza, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. Maddesinin 2. Fıkrasında da “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” hükmüne yer verilmiş (İSG Kanunu, 2012) olup bahse konu hüküm ile işveren vekilleri iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dair İSG yükümlülüklerinin yerine getirilmesi hususunda yasal olarak yetkili ve sorumlu sayılabilmektedir.

İSG açısından alınan bu geniş sorumluluk, proje yönetiminde İSG'nin rolünü kritik hale getirmektedir. İnşaatla görevli işçilerin ve teknik personelin iş güvenliğinin sağlanması, yaralanma ve kazaların engellenmesi için proje yöneticisinin, projenin planlama, yürütme, izleme ve kontrol süreçlerinde bir dizi adım atmasını zorunlu kılmaktadır. Etkin bir İSG yönetimi ulusal mevzuata uyumla başlamakta olup bu kapsamda, Türkiye'de 6331 sayılı İSG Kanununa ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklere bağlı kalınarak yasal yükümlülüklerinin yerine getirilmesi İSG'ye dair atılması gereken ilk adımlardan biridir. İSG'ye dair ayrıca ilgili standartlara uyumun sağlanması; ulusal mevzuatta yer almayan hususlara veya yeni makine, ekipman ve uygulamalara dair uluslararası standart, uygulama ve yöntemlerinin takibi ve şantiye sahasında uygulanması, işyerinin kurumsal kültüründen gelen iyi uygulamaların/ teşviklerin/ kuralların sürdürülmesi, çalışanlar için işyerinde güvenli çalışma şartlarının belirlenmesi hususları da etkin bir İSG yönetiminin olmazsa olmazları arasındadır.

3. PROJENİN TASARIM AŞAMASINDA İSG'NİN ROLÜ

Projenin tasarım aşamasında, daha çok yeni fikirler ile mimari çizimler yoğunlukta olup, bir projede şantiye alanında İSG tedbirlerinin sürdürülebilir şekilde uygulanması, projenin tasarımına göre değişiklik gösterebilmektedir. Projenin tasarımında yer alan mimarların ve diğer tasarımcıların şantiye sahasındaki uygulamalara etkisinin bilincinde olması gerekmekte olup yapılan çalışmalarda inşaat sahasında görülen birçok risk faktörünün alternatif metotların uygulanması ile ortadan kaldırılabildiği ifade edilmiştir. Uygulamada da üst yapı işlerinde ve cephe işlerinde süreksizlik arz eden, girinti çıkıntılar çok olan veya simetrik yapıdan ziyade farklı amorf tasarım özelliklerinin kullanıldığı binalarda İSG tedbirlerinin alınması noktasında zorlanıldığı ve proje tasarımının İSG tedbirlerini etkilediği görülmüştür.

Türkiye'de mimari tasarımcıların İSG konularındaki rolü, İSG'ye dair yasal mevzuatta ayrıntılı bir şekilde belirtilmemiş olup, bu hususta dünya genelindeki İSG mevzuatında örnek alınabilecek düzenleme, 1994 yılında Birleşik Krallık'ta kabul edilmiştir. Bahse konu, Sağlık ve Güvenlik Dairesi (HSE) tarafından uygulamaya konulan yapı tasarımı ve yönetim yasal düzenlemesinde (Construction, Design and Management Regulations- CDM., 1994), inşaatla tasarım ve yönetimi bir arada değerlendirmiş, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, tasarım ve proje yönetimi ile entegre edilerek İSG yönetiminde entegrasyonu sağlamıştır. İlgili düzenlemenin uygulamaya etkisini belirlemek amacıyla Baxendale ve Jones (2000) tarafından yapılan çalışmada, 1994 yılından çalışmanın yapıldığı 1999 yılına kadar ki süre zarfında bu düzenlemenin avantajlarına yer verilmiş, ilgili yasal düzenlemenin firmalara maliyetinin hesaplanmasında proje değerinin %0,29 ile %3,68 arasında etki ettiğini belirtmiştir. İş kazalarının büyük bir kısmının çalışanları dikkatsizliğinden kaynaklanan hatalardan meydana geldiğini iddia eden yaygın yanlış inanışa karşı bu hataların kontrol edilebilirliğini ve bu durumda yönetimin sorumluluğunda olduğunu vurgulamıştır.

Karademir (2008) tarafından yapılan çalışmada tasarım aşamasında İSG parametrelerinin dikkate alınmasının iş kazalarının önlenmesindeki imkânları geliştirdiğinin altı çizilerek, Türkiye'de yasal mevzuat eksikliğine dikkat çekilmiş, tasarım, yönetim ve İSG alanlarını bir arada değerlendirecek bir yasal düzenlemenin proaktif yaklaşımın temel mantalitesine uygun çözümlerden birisi olabileceği vurgulanmıştır. Bu çözümler, teknolojik gelişmenin yeni imkânları ile de senkronize edilmelidir. Keza, günümüzde Türkiye'de projelerin tasarım aşamasında yapılan çizimler Yapı Bilgi Sistemi (BIM) tabanlı programlarla yapılabilmekte, bu programlar sayesinde, yapı elemanlarının kendine has tasarım ve teknik karakterlerini taşıması sayesinde tasarım aşamasında iş güvenliği açıklarını, eksikliklerini veya riskli alanları fark edebilmek ve önleme politikası geliştirmek de kolaylaşmaktadır.

4. PROJENİN PLANLANMASI SÜRECİNDE İSG YÖNETİMİ

Proaktif yaklaşım, son yıllarda gerek yönetim bilimlerinde ve uygulamalarında gerekse İSG ile ilgili yasal mevzuat, gereklilikler ve teftiş uygulamalarında odak kavramlardan biridir. Önleyici yaklaşım, projenin planlama aşamasında İSG konularında temel prensip olarak öne çıkmakta olup bu bağlamda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının bertaraf edildiği güvenli bir çalışma ortamının hazırlanması, yapı işyerlerinde İSG kültürünün de oluşumunda etkilidir.

Proje planlanmasında etkin bir İSG yönetimi için yasal mevzuat, standartlar ve iş sahibi ile yüklenici arasında yapılan sözleşme gerekliliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda, projede İSG politikası belirlenmeli, İSG'ye dair vizyon ve misyon ortaya konulabilmelidir. Sıfır Kaza Vizyonu gibi ileri hedefler politikaya eklenebilir.

İşyerinin daha önceki tecrübelerden ve uygulamalardan elde edilen bilgiler ışığında; küresel olarak da kabul edilen ölçütlerden iş kaybına sebebiyet verebilen kaza sıklığı oranı, kaza tekrarlama oranı, kaza sayısı/ prim gün sayısının oranı, kaza ağırlık oranı, ciddi olay (ramak kala olaylar da dahil) sıklığı gibi göstergelerin hesaplanması ve planlama aşamasında raporlanması önerilmektedir (CE-PMBOK, 2016).

Şantiye alanının bulunduğu lokasyon, şantiye alanı çevresel özellikleri ve çevre şartlarının getirdiği kısıtlamalar da planlama aşamasında değerlendirilmelidir. Trafığın yoğun olduğu, bitişik nizam binaların arasındaki bir projenin yönetimi ile, meskun mahal dışında geniş bir alanda çalışılabilen bir projenin yönetimi farklı kararlar almayı gerektirir. Birim işlerin, yerlerinin planlanması ve koordinasyonu, şantiye alanının kısıtlamalarına göre şekillenebilmektedir.

Planlama aşamasında, iş sağlığı ve güvenliğinin maliyeti de hesaplanarak proje bütçesine dâhil edilmelidir. Türkiye'de ihale aşamasında verilen tekliflerde veya sonrasında, iş güvenliği maliyeti dikkate alınmadan teklifler sıklıkla sunulabilmekte olup, düşük maliyetlerle işi yüklenen yüklenici, inşai faaliyetler esnasında iş güvenliği maliyeti ile yüzleştğinde proje bütçesini zorlayabilmekte, bu husus da İSG tedbirlerini almayı negatif yönden etkilemektedir.

Projeye dair süreç planlaması, iş akış planlarının oluşturulması, hiyerarşik yapıların / yönetim şemalarının belirlenmesi, iş güvenliğine dair tedariklerin planlanması, iş güvenliği yönetim planının oluşturulması, projeye dair insan kaynaklarının, alt işverenlerin, operasyonel işlerin, iletişimin yönetimi, tehlikeli alanların veya işlerin belirlenmesi, İSG eğitimlerinin planlanması, saha içi trafik kurallarının belirlenmesi, acil durum planlarının yapılması, iş izinleri ve atık yönetimi de dahil olmak üzere, bir çok husus proje planlama aşamasında dikkate alınmalıdır (CE-PMBOK, 2016).

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde (2013) projenin başlangıç/planlama aşamasına dair; işverenler veya proje sorumlusu tarafından projenin hazırlık aşamasında sağlık ve güvenlik planının hazırlanmasına veya hazırlanmasının sağlanmasına yer verilmiştir.

Sağlık ve güvenlik planı, Yönetmelik'te, *"Muhtemel risklerin değerlendirilip yapı işi süreci boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirlerin, organizasyon yapısının, çalışma yöntemlerinin ve bunlara ilişkin işlerin ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğinin belirlendiği, aynı yapı sahasında faaliyet gösterecek farklı işverenler, alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ve farklı çalışma ekipleri arasında sağlık ve güvenliğe dair hususların koordinasyonunun sağlanması amacıyla yapı alanının tamamından sorumlu işveren veya proje sorumlusu tarafından hazırlanan veya hazırlanması sağlanan plan"* şeklinde tanımlanmış olup proje planlama aşamasındaki yüklenici veya proje yöneticisi tarafından yapılan iş ve işlemler bu planlamaya dâhil edilmelidir. Proje hazırlık aşamasında, işyerlerinde *"Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin bulunması durumunda, işveren veya proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik konularında bir veya daha fazla sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirir."* hükmü doğrultusunda, sağlık ve güvenlik koordinatörleri belirlenmeli, bu koordinatörlerce sağlık ve güvenlik planı hazırlanmalıdır. Yine Yönetmelik'te projenin hazırlık aşamasında, İSG Kanununun 5. Maddesinde yer verilen risklerden korunma ilkelerinin *"Yapı işinin, aynı anda veya birbiri ardına gerçekleşen farklı unsur ve aşamalarını planlamak amacıyla mimari, teknik ve organizasyonel konulara ilişkin karar alırken ve işin ya da iş aşamalarının tamamlanması için ilgili meslek disiplindeki kriterler de dikkate alınarak gereken süreyi hesaplarken"* göz önünde bulundurulmasına yer verilmiştir.

5. PROJENİN YÜRÜTÜMÜ SÜRECİNDE İSG YÖNETİMİ

İSG yönetimine dair planlama aşamasında alınan kararların, belirlenen yöntemlerin, parametrelerin, önlemlerin uygulanması, projenin yürütümü sürecinde gerçekleşmektedir. Sistemati bir İSG yönetimi için, projenin her fazında, İSG'ye dair denetim ve gözetim sürdürülmeli, yasal gerekliliklerin dışında, performans parametreleri de kayıt altına alınarak değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Yapılacak olan denetim ve gözetim faaliyetlerinde, projenin gereksinimlerine göre proje faaliyetlerinin, birim işlerdeki İSG uygulamalarının performans ve kabul kriterleri ile karşılaştırılması önerilmiştir (CE-PMBOK, 2016).

Projenin yürütümü sürecinde, yasalara, yönetmeliklere, standartlara uyum hususları üzerinde durulmalı, bunun yanında, İSG'ye dair iyi uygulamaların arttırılmasına da öncelik verilmelidir. Son yıllarda, İSG ile ilgili yönetmeliklerde AB normları ile uyumlu olarak düzenlenen Türk Standartlarına atıflar artmaktadır. Yapılan akademik çalışmalarda İSG ile ilgili standartların çevrilmesi ve kabulü konusundaki gelişime karşın; Türkiye'de güvenli çalışmaya dair "code of practice" mahiyetinde yasal bir yöntem ve uygulama tariflerinin olmayışına dikkat çekilmiş ve Türk mevzuatına bu tarz yasal çalışma metotlarının da eklenmesi önerilmiştir (Karademir, 2018).

Projenin yürütümü açısından bir diğer husus ise, 6331 sayılı İSG Kanununun temel ruhunu temsil eden risk değerlendirmesinin yapılması ve yapılan değerlendirmeden yola çıkarak risklerin ağırlık oranlarına göre yüksek riskten başlayarak kabul edilebilir riske doğru önlemlerin uygulamada ivedilikle alınmasının sağlanmasıdır. Kuşkusuz risk değerlendirmesi canlı bir dokümantasyon olmalı, şantiyede sonradan ortaya çıkan yeni riskler de içerisine dâhil edilerek İSG'ye dair risk yönetiminin yapılması sağlanmalıdır. Ostrom ve Wilhelmsen (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, risk değerlendirmesi araç ve tekniklerinin sistemati ve uygun şekilde uygulandığı taktirde iş sağlığı ve güvenliği

sistemindeki kırılganlıkları giderebildiği vurgulanmış, sistemati bir risk değerlendirmesi işin doğasına entegre edilerek yapılması en etkili yöntemlerden biri olarak görülmüş, karmaşık sistemlerin yaşam döngüsünün en başından itibaren uygulanmaya başlanması önerilmiştir. Bu noktada, Ön tehlike analizinin (PHA-Preliminary Hazard Analysis) yönetim sisteminin ön aşamalarında uygulanabilecek bir sistem olduğu, tasarım aşamasında arıza modül ve etki analizi (FMEA) ile hata ağacı analizi uygulanabileceği, olasılıksal risk değerlendirmesi ve insan güvenilirlik analizi (HRA) gibi analizlerin ise karmaşık sistemleri değerlendirmede kullanılabileceği ifade edilmiştir (Ostrom ve Wilhelmsen, 2012).

Projenin yürütümü aşamasında, eğitim ve dokümantasyon konularında sürekliliğe dikkat edilmeli, tesisatların, iş ekipmanlarının, tezgâhların, basınçlı kapların bakım ve periyodik kontrollerinin takibi yapılmalı; ilave risk teşkil eden alanlara dair statik hesap raporları, zemin hesap raporları hazırlanarak, mevcut uygulamalar, mühendislik hesaplamalarına uygun hale getirilmelidir. Ayrıca, elektrik, yangın, parlama patlama risklerine dair adımlar atılmalı, tatbikatlar yapılmalı, iş hijyeni ile ortam ölçümlerinin yapılmasına özen gösterilmelidir.

6. PROJENİN İZLEME VE KONTROL SÜRECİNDE İSG YÖNETİMİ

Bir projede İSG yönetiminde, izleme ve kontrol sürecinde proje yönetimi ekibi; projenin genel gidişatının takibi, önlemlerin uygulanmasının izlenmesi, İSG ile ilgili alınan kararlara uyumun takibi, yetersiz İSG performanslarının tespiti ile bu yetersizliğin nedenlerinin saptanması ve sonuçta ortadan kaldırılması için uygun çözümlerin belirlenebilmesini amaç edinir. Bu hususta, İSG yönetiminde, bazı temel performans göstergeleri yol gösterici bir mahiyette olabilmekte olup bu göstergeler; iş kaybına yol açan iş kazaları; toplam kayıt altına alınan kazalar, çalışma saatleri, ramak kala olaylar, güvensiz davranışlar ve durumlar ile kazaya sebebiyet verebilecek ciddi olayların sıklığı olarak sayılmıştır (CE-PMBOK, 2016). Proje izleme ve kontrol sürecinde, iş kazası nedenlerinin tespit edilebilmesi, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanması için, işyerinin iş kazası kayıt ve bildirimleri ile kazaya dair yapmış olduğu araştırmalar ve hazırlanan raporlar da bu sürece dâhil edilmiştir. İSG'ye dair noksanlıkların/ kusurların incelenmesi ve giderilmesi için yapılan kontroller de bu süreçte görülmektedir.

Projenin gerek yürütme gerekse izleme ve kontrol sürecinde İSG yönetimine dair en önemli hususlardan birisi de alt işverenlerin yönetimidir. Kazaların sıklıkla görüldüğü ülkemizde, yasal mevzuat asıl işveren ile ancak bir kez alt işveren ilişkisi kurmaya izin vermektedir. Fakat uygulamada, alt işverenin alt işvereni de olabilmektedir. Ölümlü iş kazalarının sıklıkla görüldüğü inşaat sektöründe uygulamada asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkide de muvazaalı işlemlere sıklıkla rastlanmakta olup asıl işveren; teknik uzmanlık gerektirmeyen ve asıl işin bir parçası olan kaba inşaat (kalıp, demir, beton işleri) ve ince inşaat (alçı, sıva boya vb.) gibi işleri de alt işverenlere verebilmektedir.

Alt işverenlerin yönetimine dair yapılan akademik çalışmalarda, alt işveren mekanizmalarının iş sağlığı ve güvenliğine olumsuz etkileri değerlendirilmiş; projede alt işverenleri disipline edici aşamaların oluşturulması, düzenli bir çalışma zinciriyle alt işverenlerle çalışılması ve inşaat sahasında işçilerin güvenliğinden direkt olarak sorumlu olan güvenlik formenini çalıştıran alt işverenlerle çalışılması önerilmiş; alt işverenlere aldıkları işlerin yeniden taşere edilmemesi üzerinde durulmuş, alt işverenlerle alakalı olumsuz durumlara karşı alt işverenlerin ödül şeması ve puanlamalı ödül ligi gibi uygulamalarla iş sağlığı ve güvenliği konularına teşvik edilebilecekleri belirtilmiştir (Manu ve diğ., 2013).

İngiltere ve Singapur'da alt işverenler kayıt altına alınarak ve çalışma performansları takip edilerek iş sağlığı ve güvenliği yönünden başarı düzeyleri de takip edilmektedir. Türkiye'de de bu ülkelerde olduğu gibi alt işverenleri kayıt altına almak ve çalışma performanslarını takip etmek iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük katkılar sağlayabilir. Bu yönde atılan bir adım, Türk inşaat sektörü için küçük ölçekli firmaların iş sağlığı ve güvenliği performanslarına göre takip edilmesini kolaylaştıracak, bu durum da güvenlik performansı yüksek alt işverenlerin öne çıkmasını sağlayabilecektir.

SONUÇ

Bir şiirde geçtiği gibi "Ölüm her yerde uyanıktır." (Özel, 2012). Maalesef Türkiye'de inşaat sektöründe ölüm, diğer ülkelere ve sektörlerle kıyasla çok daha fazla uyanıktır. İnşaat sektöründe ölümlü iş kazalarının azaltılması için, çalışma hayatı paydaşlarından kamu, işçi, proje yöneticileri ve işveren taraflarının tamamına İSG kültürünün oluşturulması hususunda sorumluluk düşmektedir. Proje yöneticileri, genellikle işveren vekili sıfatına da haiz olduğundan, iş kazalarının hukuki

ve cezai sorumluluğuna işverenlerle birlikte ortak olabilmektedirler. Yapılan bu çalışmada, proje yönetimi bilgi alanları arasında İSG'nin rolüne, proje yöneticisinin sorumluluğuna, proje tasarım aşamasında "İSG'yi gözetken" bir yaklaşımın kazaları azaltılabileceğine değinilmiştir. Proje yönetim süreçlerinde İSG'nin rolü, planlama, yürütme, izleme ve kontrol aşamaları dikkate alınarak ele alınmış, ilgili süreçlerde proje yöneticisinin atması gereken adımlar, CE-PMBOK ve yasal mevzuat hükümleri dikkate alınarak belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda, projenin tasarım aşamasında mimarların İSG paydaşlarına dâhil edilmesi, güvenli tasarım hususunun yasal bir mevzuatla ortaya konulması, Birleşik Krallık örneğinde olduğu gibi, yapı yönetimi, tasarımı ve iş güvenliğinin tek ve kapsamlı bir mevzuatla birleştirilmesi önerilmektedir. Projenin planlama aşamasında İSG'nin detaylı olarak ele alınması ve bu makalede yer verilen hususların uygulanmasının proje yöneticisi tarafından takibi ve uygulanması gerekmektedir. Türkiye'de maalesef matbu bir evrak seviyesinde kalan Sağlık Güvenlik Planı'nın, sistemli ve efektif bir şekilde oluşturulması halinde gerek İSG mevzuatının gerekse modern proje yönetimi disiplinin proaktif yaklaşımına uygun şekilde, İSG iyileştirmelerine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Projenin yürütüm sürecinde, yasal mevzuatlara ve standartlara uyumlu olunması noktasında proje yöneticisinin denetimi ve gözetimi vurgulanmış, etkin ve sürekli olarak yenilenen bir risk yönetimi önerilmiştir. Projenin izleme ve kontrol sürecinde ise temel performans göstergeleri ile İSG uygulamalarının takibi ve alt işveren yönetiminde düzenli bir çalışma zinciriyle çalışılmasının üzerinde durulmuştur.

KAYNAKÇA

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2024) SGK İstatistik Yıllıkları.
- Project Management Institute (2008) A Guide To The Project Management Body Of Knowledge (PMBOK Guide), Newtown Square, Pa: Project Management Institute.
- Project Management Institute (2016) Construction Extension to the PMBOK Guide, Newtown Square, Pa: Project Management Institute.
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2003) 4857 Sayılı İş Kanunu.
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2012) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- Baxendale, T., Jones, O. (2000) Construction Design And Management Safety Regulations In Practice - Progress On Implementation, International Journal of Project Management 18, 33-40. PII:S0263-7863(98)00066-0.
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013) Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği.
- Karademir M. S. (2018) Yapım Aşamasında Geçici Kenar Koruma Sistemlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ostrom, L. T., Wilhelmsen C. A. (2012) Risk Assessment Tools, Techniques, and Their Applications , John Wiley & Sons Inc., New Jersey, United States of America.
- Manu, P., Ankrah, N. Proverbs, D. Suresh S. (2013) Mitigating The Health And Safety Influence Of Subcontracting In Construction: The Approach Of Main Contractors, International Journal of Project Management 31, 1017-1026. Doi:10.1016/j.ijproman.2012.11.011.
- Özel, İ. (2012) Erbain (Mazot Şiiri), Tiyo Yayınları, İstanbul.



MADEN OCAKLARINDA ROBOTİK SİSTEMLERİN KULLANIMININ VERİMLİLİK VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

Sefer KONU *

ÖZET

Madencilik sektörü, yüksek risk düzeyi ve zorlu çalışma koşulları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Son yıllarda robotik sistemlerin maden ocaklarında kullanımı, hem operasyonel verimliliğin artırılması hem de çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin azaltılması açısından önemli bir dönüşüm yaratmaktadır. Bu çalışmada, robotik teknolojilerin yeraltı ve yerüstü madencilik faaliyetlerindeki kullanım alanları incelenmiş; bu sistemlerin üretim süreçlerine etkileri ile iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerindeki rolü değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında literatür taraması ve mevcut uygulama örnekleri analiz edilerek, robotik sistemlerin iş süreçlerini hızlandırdığı, hata payını azalttığı ve insan müdahalesini minimuma indirerek güvenliği artırdığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, yüksek yatırım maliyetleri, teknik altyapı gereksinimleri ve nitelikli iş gücü ihtiyacı gibi sınırlılıklar da ele alınmıştır. Sonuç olarak, robotik sistemlerin madencilikte sürdürülebilirlik, verimlilik ve iş güvenliği açısından önemli fırsatlar sunduğu, ancak etkin kullanım için stratejik planlama ve eğitim süreçlerinin gerekli olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, robotik sistemler, otonom, verimlilik

ABSTRACT

The mining industry is characterized by high-risk environments and challenging working conditions, making occupational health and safety a critical concern. In recent years, the integration of robotic systems in mining operations has led to significant advancements in both productivity and worker safety. This study examines the application areas of robotic technologies in underground and surface mining and evaluates their impact on production processes, workplace accidents, and occupational diseases. Based on a comprehensive literature review and analysis of current practices, the findings indicate that robotic systems enhance operational efficiency by accelerating processes, reducing human error, and minimizing direct human exposure to hazardous conditions. However, challenges such as high initial investment costs, the need for advanced technical infrastructure, and skilled labor requirements are also discussed. In conclusion, robotic systems present substantial opportunities for improving sustainability, efficiency, and occupational safety in mining, provided that adequate strategic planning and workforce training are implemented.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), Robotic systems, Autonomous, Productivity



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

1. GİRİŞ

Madencilik sektörü, yüksek risk faktörleri ve ağır çalışma koşullarından dolayı teknolojik dönüşüme en fazla ihtiyaç duyan endüstrilerden biridir. Son yıllarda robotik sistemler, otonom makineler ve sensör tabanlı otomasyon teknolojileri madencilik faaliyetlerinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışmada, madenlerde robotik sistem kullanımının üretim verimliliği ile iş sağlığı ve güvenliği (İSG) üzerindeki etkileri incelenmiştir. Dünya genelindeki otonom madencilik uygulamaları ile Türkiye'deki mevcut otomasyon çalışmaları karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Bulgular, robotik sistemlerin üretim sürekliliğini artırdığını, insan hatasını azalttığını ve çalışanların tehlikeli ortamlara maruziyetini önemli ölçüde düşürdüğünü göstermektedir.

Madencilik sektörü; göçük, gaz patlaması, toz maruziyeti ve ağır iş ekipman kazaları gibi ciddi riskler barındırmaktadır. Bu risklerin azaltılması ve üretim performansının artırılması amacıyla robotik ve otonom sistemler giderek daha fazla kullanılmaktadır. Özellikle açık ocak işletmelerinde otonom taşıma sistemleri yaygınlaşmıştır. Örneğin, Rio Tinto tarafından kullanılan otonom kamyon filoları, üretim sürekliliğini artırırken iş güvenliği risklerini azaltmaktadır (Rio Tinto, 2023).

Türkiye'de tam otonom madencilik uygulamaları henüz sınırlı olmakla birlikte, dijitalleşme ve otomasyon yatırımları artış göstermektedir. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü üretim süreçlerinde dijital izleme ve veri temelli yönetim uygulamalarını geliştirmektedir (Eti Maden, 2022). Ayrıca, TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi tarafından geliştirilen uzaktan kumandalı maden robotu, arama-kurtarma faaliyetlerinde insan hayatını korumaya yönelik önemli bir örnektir (TÜBİTAK MAM, 2018).

Bu çalışma, madenlerde robotik sistemlerin kullanım alanlarını ve bu kullanımın verimlilik ile iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye' de iş kazaları ve meslek hastalıkları madencilik sektörünün önemli sorunları arasında yer almaktadır.

2. ROBOTİK SİSTEMLERİN MADENCİLİKTE KULLANIMI

2.1. Robotik Sistemlerin Maden Ocaklarında Kullanım Alanları

Yeraltı ve Açık Ocak Operasyonları: Nakliyat, delme, sondaj, taşıma ve malzeme ayırma işlemlerinde robotik araçlar ve kontrol sistemleri kullanılmaktadır.

Uzaktan Kumandalı ve Otonom Sistemler: Özellikle tehlikeli bölgelerde insan operatör ihtiyacını azaltan otonom taşıyıcılar ve sondaj robotları, verimliliği ve güvenliği artırmaktadır.

Sensör ve Görüntüleme Robotları: Görüntü işleme ve sensör tabanlı ayırma sistemleri sayesinde cevher kalitesi ve işleme etkinliği artmaktadır.

Otomatik delgi sistemleri, patlatma deliklerinin hassas konumlandırılmasını sağlayarak üretim verimliliğini artırmaktadır. Telemetri destekli makineler sayesinde operasyonel performans gerçek zamanlı izlenebilmektedir (Epiroc, 2021). Yer altı madenlerinde uzaktan kumandalı yükleyiciler, operatörlerin riskli alanlara girmesini önlemektedir. Çalışanları riskli alanlardan uzak tutarak yaralanmalı veya ölümlü iş kazası ihtimalini düşürmektedir.

Açık ocaklarda kullanılan sürücüsüz kamyonlar, GPS ve sensör destekli navigasyon sistemleri ile kesintisiz çalışabilmektedir. Bu sistemler yakıt optimizasyonu sağlamakta ve vardiya değişimlerinden kaynaklanan üretim kayıplarını azaltmaktadır (Rio Tinto, 2023).

Madencilikte bazı cevherler ocaktan çıkartıldıktan sonra seleksiyon veya tenör zenginleştirme amacıyla ayıklamaya ihtiyaç duymaktadır. Bu ayırma işlemleri optik ayırıcılar ya da manyetik ayırıcılar ile yapılmaktadır. Bu işlemlerin otomasyon sistemi ile kontrol edilerek otomatik olarak yapılması teknolojik gelişmelere ve robotik sistemlerin başlangıç

seviyesindeki kullanımlarına örnek verilebilir.

Sensör tabanlı gaz izleme sistemleri ve üç boyutlu lazer tarama teknolojileri, yer altı galerilerinde erken risk tespiti sağlamaktadır. Bu uygulamalar iş kazalarının önlenmesinde kritik rol oynamaktadır (International Labour Organization [ILO], 2021). Tahkimatlarda oluşan baskılardan ve ocak havasındaki bulunan tehlikeli gazlardan kaynaklanan riskleri önceden tespit etmekte fayda ve öngörü sağlamaktadır.

Kameralı robotik sistemler sayesinde; çalışma alanları taranarak ve riskli bulunan bölgelerde analizler yapılarak risk değerlendirme çalışmalarına yardımcı olunmaktadır. Bu alan taraması yapan robotik sistemler meydana gelebilecek iş kazalarını analiz ederek raporlama ve bilgi vermekte olup bu sayede iş kazalarının önlenmesinde büyük fayda sağlamaktadır.

Göçük sonrası arama-kurtarma süreçlerinde kullanılan mobil robotlar, gaz ölçümü ve görüntü aktarımı yaparak müdahale planlamasını güvenli hale getirmektedir (TÜBİTAK MAM, 2018). İş kazaları sonrasında müdahale hızı açısından fayda sağlamaktadır. Ayrıca iş kazası sonrasında meydana gelebilecek can ve mal kaybını hızlı müdahale ve tespit sonucunda minimum seviyeye çekmektedir.

2.2. Robotik Sistemlerin Maden Ocaklarında Verimliliğe Etkisi

Madencilikte verimlilik; iş gücü, ekipman, enerji ve tüm üretim girdilerinin ne kadar etkin kullanıldığını gösteren temel bir performans ölçüsüdür. İş gücü verimliliği, işçi başına üretilen cevher miktarıyla; makine verimliliği, ekipmanların kapasiteye göre kullanım oranı ve duruş süreleriyle; enerji verimliliği ise ton başına tüketilen enerjiyle ifade edilir. Tüm bu unsurların birlikte değerlendirilmesiyle toplam faktör verimliliği ortaya konur. Verimlilik analizlerinde jeolojik koşullar, üretim yöntemi, mekanizasyon ve otomasyon düzeyi, iş gücünün niteliği ile bakım ve planlama süreçleri birlikte ele alınır. Bu analizler genellikle oran göstergeleri, zaman etütleri, karşılaştırmalı yöntemler ve veri odaklı tekniklerle yapılır. Türkiye'deki çalışmalarda özellikle mekanizasyon ve otomasyon eksikliği ile plansız duruşların verimlilik kaybına yol açtığı görülmektedir. Doğru analizler sayesinde maliyetler düşürülürken iş güvenliği artırılır, enerji tüketimi azaltılır ve daha sağlıklı yatırım kararları alınır. Ayrıca robotik ve otonom sistemler, kesintisiz çalışma, düşük hata oranı ve kestirimci bakım imkânlarıyla üretim sürekliliğini artırarak verimliliğin yükselmesine önemli katkı sağlar.

2.3. Robotik Sistemlerin Maden Ocaklarında İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi

Robotik sistemler, çalışanların tehlikeli ortamlara doğrudan maruziyetini azaltmaktadır. Gaz riski bulunan alanlarda uzaktan kumandalı makineler kullanılması, patlama ve zehirlenme riskini düşürmektedir (ILO, 2021). Ayrıca standartlaştırılmış otonom operasyonlar, insan hatasını minimize ederek güvenlik performansını artırmaktadır.

Bununla birlikte, yazılım hataları ve siber güvenlik riskleri gibi yeni tehdit alanları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle robotik dönüşüm sürecinde teknik altyapı kadar eğitim ve risk yönetimi stratejileri de önemlidir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirmek için robotik sistemlerin kullanımı önemli fayda sağlamaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Türkiye' de Maden Sektöründe İş kazaları ve Meslek Hastalıkları

Maden sektörü Türkiye' de iş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden riskli sektörler arasında yer almaktadır. Sosyal güvenlik Kurumu (SGK) tarafından 2024 yılı istatistikleri, madencilik ve destekleyici hizmet faaliyetlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli bir sektör olduğunu ortaya koymuştur. (Bkz. Şekil1):

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2.1)* Classification of Economic Activity (NACE Rev. 2.1)	İş göremezlik sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayıları Number of insured having work accident by incapacity days															Meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı Number of insured having occupational disease			
	Erkek Male						Kadın Female						Toplam Total			Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	
	Kaza günü (çalışır) Accident day (at work)	Kaza günü (işgöremez) Accident day (incapacity)	2	3	4	5+ ¹⁾	Kaza günü (çalışır) Accident day (at work)	Kaza günü (işgöremez) Accident day (incapacity)	2	3	4	5+ ¹⁾	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total				
05-Kömür ve Linyit Çıkartılması	4.349	458	621	878	361	5.857	50		1	4	1	1	11	12.524	68	12.592	20	0	20
06-Ham Petrol ve Doğalgaz çıkartımı	92	1	1	6	4	43	2		0	0	0	0	0	147	2	149	0	0	0
07-Metal Cevherleri Madenciligi	1.714	38	65	123	31	515	37		0	0	0	1	3	2.486	41	2.527	2	0	2
08-Diğer Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.750	49	122	188	63	957	22		0	3	3	0	11	3.129	39	3.168	7	0	7
09-Madenciligi destekleyici hizmet faaliyetleri	673	13	29	50	18	242	11		0	2	1	0	1	1.025	15	1.040	1	0	1

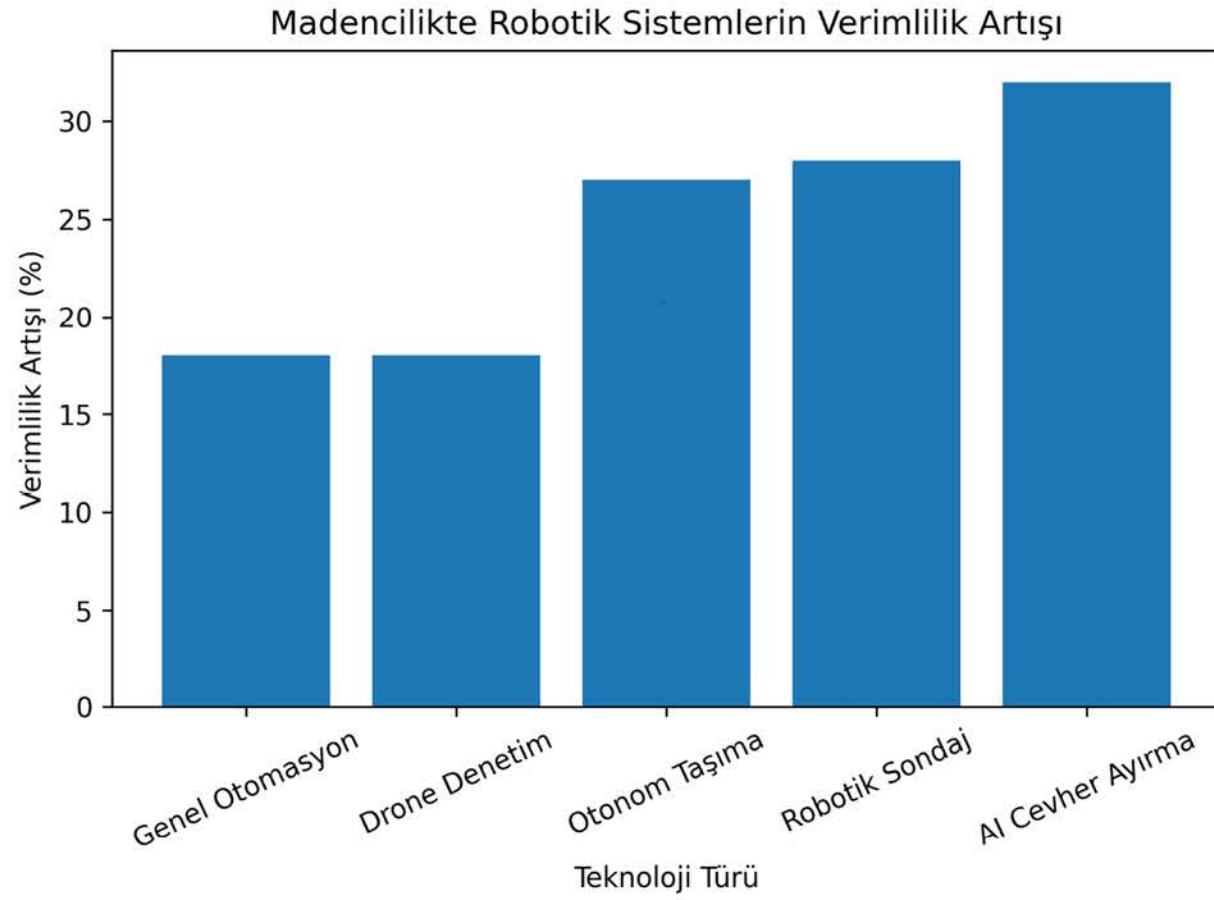
Şekil 1. 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren veya Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2024

3.2. Madencilikte Robotik Sistemlerin Sağladığı Verimlilik Artışı

Madencilikte robotik sistemler farklı operasyonlarda farklı verimlilik artışı sağlamaktadır. Araştırmalara göre:

- Otonom sondaj robotları: yaklaşık %28 üretim verimliliği artışı
- AI destekli cevher ayırma sistemleri: yaklaşık %32 verimlilik artışı
- Drone tabanlı denetim sistemleri: yaklaşık %18 verimlilik artışı
- Otonom taşıma sistemleri: yaklaşık %27 verimlilik artışı (Bkz. Şekil 2) sağlanmaktadır.

Bu teknolojiler sayesinde maden işletmelerinde genel üretim verimliliği ortalama %15-25 arasında artabilmektedir. Robotik sistemler ayrıca ekipman kullanım oranını artırmakta, bakım sürelerini azaltmakta ve operasyonların 24 saat kesintisiz çalışmasını mümkün kılarak toplam üretim performansını önemli ölçüde yükseltmektedir.



Şekil 2. Madencilikte Çeşitli Alanlarda Robotik Sistemlerin Kullanımında Verimlilik Artışı Grafiği

4. TARTIŞMA

4.1. Bulguların Literatür Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye' de 2024 yılına ait SGK istatistikleri, madencilik ve destekleyici hizmet faaliyetlerinin iş kazası ve meslek hastalıklarının yoğun yaşandığı sektörlerden olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, literatürde robotik sistemlerin kullanımının verimlilik açısından faydalar sağladığı görülmektedir. Robotik sistemlerin madencilik faaliyetlerinde kullanılmasının iş kazaları ve meslek hastalıklarında da önemli ölçüde düşüş yönünde fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

4.2. Çalışan ve Robotik Sistemlerin Birlikte Çalışması

Madencilikte robotik sistemlerin kullanımı, riskli işlerde (göçük temizleme, arama-kurtarma, tahkimat, nakliyat vb.) çalışanların karşılaştıkları riskleri azaltmaktadır. Ancak bu robotik sistemler ile çalışanların aynı anda çalışma alanı içerisinde bulunması da ek riskler oluşturabilmektedir. Bu nedenle çalışma prosedürlerinin, yapılan çalışmaya özgü ve sıralı talimatlar şeklinde oluşturulması gerekmektedir.

5. SONUÇ

Bu makalede robotik sistemlerin maden ocaklarında kullanımının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ve verimlilik açısından etkileri incelenmiş, maden sektöründe uygulamaların avantajları ve geleceğe yönelik etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin çok yönlü faydalar sağlayacağı görülmektedir.

Maden ocaklarında robotik sistem kullanımı, madenlerin hem üretim verimliliğini artırmakta hem de iş sağlığı ve güvenliği performansını iyileştirmektedir. Dünya genelinde tam otonom uygulamalar hızla yaygınlaşırken, Türkiye'de sensör tabanlı otomasyon ve uzaktan kumandalı sistemler ön plana çıkmaktadır. Gelecekte yapay zekâ destekli karar sistemleri ve tam otonom saha yönetimi uygulamalarının madencilik sektöründe daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir.

Sonuç olarak, robotik sistemlerin maden ocaklarında kullanımı; İSG alanında risklerin minimize edilmesi, İSG kültürünün oluşturulması, üretim verimliliği ve sürdürülebilir madencilik faaliyetleri için büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Epiroc. (2021). Mining automation and telemetry systems technical documentation.
- Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü. (2022). Faaliyet raporu.
- International Labour Organization. (2021). Safety and health in mining. ILO Publications.
- Rio Tinto. (2023). Autonomous haulage system overview.
- TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi. (2018). Uzaktan kumandalı maden robotu proje raporu.
- Özfiat, M. K. (2010). Robotik Sistemler ve Madencilikte Kullanımının Araştırılması. TÜBAV Bilim Dergisi, 2(4), 412-425.
- Obosu, M. (2025). Advances in automation and robotics: The state of ScienceDirect.
- Wiredu, K. B. (2025). The Role of Robotics and Automation in Enhancing Safety and Efficiency in Mining. ResearchGate.
- Long, M. (2024). Equipment and Operations Automation in Mining: A Review. MDPI Machines.
- Robotics in Underground Mining for Improved Worker (2025).
- Özfiat, M. K. (2010). Madencilikte verimlilik ve performans değerlendirme yöntemleri. TÜBAV Bilim Dergisi, 3(2), 145-156.
- Elevli, S., & Demirci, A. (2004). Yeraltı maden işletmelerinde işgücü verimliliğinin incelenmesi. Madencilik Dergisi, 43(3), 3-12.
- TÜİK (2023). Madencilik ve Taşocakçılığı İstatistikleri.
- <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>
- Akal, Z. (2005). İşletmelerde Performans Ölçümü ve Verimlilik Analizi. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- DergiPark - Madencilik ve verimlilik üzerine yayımlanmış akademik makaleler.
- McKinsey & Company. (2015). How digital innovation can improve mining productivity.
- Exactitude Consultancy. (2024). Mining Automation Market Analysis.
- Farmonaut Research. (2025). Mining Robotics: Revolutionizing Safety and Efficiency.
- Platform Executive. (2024). Automated and Autonomous Mining Equipment Adoption.
- Deloitte Mining Report. (2023). Automation and productivity in mining operations.

YARGI KARARLARI VE 4857 SAYILI İŞ KANUNU İŞİĞİNDA FAZLA ÇALIŞMA REJİMİ

Murat AYKIN*

ÖZET

Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma kavramları arasındaki farklar, fazla çalışma ücretinin hesaplanması, gece çalışmaları, günlük ve haftalık çalışma süreleri ile tatil günlerinde yapılan çalışmalar ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Ayrıca fazla çalışmanın yıllık sınırları, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil edilmesi koşulları, fazla çalışmanın ispatı, yargılama süreci ve zamanaşımı gibi uygulamada sıklıkla uyuşmazlığa konu olan hususlar yargı kararları doğrultusunda değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı, fazla çalışma rejiminin yalnızca kanuni düzenlemelerle değil aynı zamanda Yargıtay kararlarıyla şekillenen uygulamasını ortaya koymak ve iş hukuku uygulamasında karşılaşılan sorunların çözümüne katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, fazla mesai ücreti, fazla çalışmanın ispatı, zamanaşımı.

ABSTRACT

The differences between overtime and extended working hours, the calculation of overtime pay, night work, daily and weekly working hours, and work on holidays are discussed in detail. Furthermore, frequently disputed issues in practice, such as annual limits on overtime, conditions for including overtime pay in monthly wages, proof of overtime work, litigation processes, and statute of limitations, are evaluated in light of court decisions. The aim of this study is to present the application of the overtime regime, shaped not only by legal regulations but also by Supreme Court decisions, and to contribute to the solution of problems encountered in the application of labor law practice.

Keywords: Overtime work, working extended hours, overtime pay, proof of overtime work, statute of limitations.



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

1.GİRİŞ

Çalışma hayatında üretim faaliyetlerinin sürekliliği ve işletmelerin ekonomik gereksinimleri, zaman zaman işçilerin normal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırılmasını gerekli kılabilir. Bu durum iş hukukunda "fazla çalışma" kavramı ile ifade edilmektedir. Fazla çalışma, bir yandan işletmelerin üretim ve hizmet ihtiyaçlarını karşılamaya hizmet ederken diğer yandan işçinin dinlenme hakkı, sağlığı ve sosyal yaşamı bakımından önemli hukuki sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. Bu nedenle modern iş hukukunda fazla çalışma rejimi, işçinin korunması ilkesi ile işletmenin üretim ihtiyaçları arasında dengeli bir düzen kurulmasını amaçlayan önemli bir düzenleme alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Türk iş hukukunda fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi başta olmak üzere ilgili yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiştir. Kanun koyucu fazla çalışmanın tanımı, sınırları ve ücretlendirilmesi konusunda temel kuralları belirlemiş olmakla birlikte, uygulamada ortaya çıkan farklı çalışma modelleri ve iş ilişkilerinin çeşitlenmesi nedeniyle bu alanın önemli ölçüde yargı kararları ile şekillendiği görülmektedir. Özellikle fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki ayırım, gece çalışmaları, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar gibi konular yargı içtihatlarıyla detaylandırılmış ve uygulamada daha somut hale getirilmiştir.

Fazla çalışma rejimi aynı zamanda işçinin dinlenme hakkının korunması bakımından da önemli bir hukuki araçtır. Günlük ve haftalık çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar, işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunmasını amaçlarken, fazla çalışma karşılığında öngörülen zamlı ücret uygulaması da işverenin sınırsız şekilde fazla çalışma yaptırmasını önleyici bir işlev görmektedir. Bununla birlikte uygulamada fazla çalışma alacaklarının hesaplanması, ispat edilmesi ve ücretlendirilmesi konularında sıklıkla uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Bu uyuşmazlıkların çözümünde ise Yargıtay kararları yol gösterici bir rol üstlenmektedir.

Özellikle iş hukukunda fazla çalışmanın ispatı, ücret bordrolarının hukuki niteliği, hafta tatili ve genel tatil günlerindeki çalışmaların değerlendirilmesi, fazla çalışmanın ücrete dâhil edilmesi ve fazla çalışma alacaklarına ilişkin zamanaşımı gibi konular yargı kararlarında ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Bu içtihatlar, kanuni düzenlemelerin uygulanmasında ortaya çıkan tereddütleri gidermekte ve uygulamada birlik sağlamaktadır.

Bu çalışmada, fazla çalışma kavramı 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ve Yargıtay içtihatları ışığında ele alınarak fazla çalışmanın kapsamı, ücretlendirilmesi, özel çalışma koşulları, tatil günlerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma sınırları, ispat yükümlülüğü ve yargılama süreci gibi konular ayrıntılı biçimde incelenecektir. Böylece fazla çalışma rejiminin uygulamadaki görünümü ortaya konulacak ve yargı kararlarının bu alandaki rolü değerlendirilerek iş hukuku uygulamasına katkı sağlanması amaçlanacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ÜCRETLENDİRME

Yargı kararları doğrultusunda fazla çalışma süresinin hesaplanması ile fazla çalışma ücretinin ödenmesi hususu ve 4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca dikkat edilmesi gereken konular aşağıda belirtilmiştir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın kapsamı ile bunlara ilişkin ücret ödeme usul ve esasları 4857 sayılı Kanunun 41'inci maddesi ile belirlenmiştir. İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği işyerlerinde 45 saati geçen çalışmalar fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla süreli çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan anlaşılacağı üzere fazla çalışma ile fazla süreli çalışma farklı kavramlardır. Bu bağlamda İş Kanunu'nda bu iki durum için farklı ücretler tespit edilmiştir. Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi ile fazla sürelerle çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle hesaplanmaktadır.¹ Tabi ki bu yüzdelik oranlar iş sözleşmesi ile artırılabilir.

1. Prof. Dr. Fevzi DEMİR Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (İzmir-Eylül 2003) 99.

3. ÖZEL ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SINIRLAR

İşçilerin gece 7,5 saati aşan çalışma yapmaları turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartları dışında yasaklanmıştır. Ayrıca, işçilerin günlük 11 saati aşan çalışma yapmalarını da 4857 Sayılı İş Kanunu yasaklı çalışma saymıştır. Günlük 11 saati aşan çalışma ile gece 7,5 saati aşan çalışmalarda işçilere fazla çalışma ücretinin nasıl ödeneceği aşağıda belirtilmiştir.

3.1. Gece 7,5 Saati Aşan Çalışmalarda Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma ücretleri ödenmesi için sadece haftalık 45 saati aşma şartı yoktur. İstisnalar haricinde gece 7,5 saatten fazla yapılan çalışmalar için de fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

4857 sayılı Kanun'un 69'uncu maddesi çerçevesinde çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak tanımlanmıştır.²

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında; gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir (Yrg. 9. HD., T.21.05.2012, E. 2011/22849, K. 2012/17760). Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Buna göre, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde yürütülen işlerde işçinin onayı varsa haftalık 45 saati, günlük 11 saati geçmemek şartıyla çalışmış olması halinde işçiye fazla çalışma ücreti ödenmez.

Buna göre, gece çalışmaları yönünden, haftalık kırk beş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K). Dolayısıyla Yargıtay, gece dönemindeki çalışmaların fazla çalışma sayılabilmesi için haftalık çalışmanın 45 saati aşması gerekmeyeceğine hükmetmiştir.

3.2. Günlük 11 Saati Aşan Çalışmalarda Fazla Çalışma Ücreti

Günlük çalışmada sınır aşılması halinde de işçilere fazla çalışma ücreti ödenmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesine göre; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu çerçevede, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacaktır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme 2 aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir.³

Buna göre; işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışma var ise (denkleştirme uygulaması hariç) işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. İşyerinde günlük 11 saati aşan çalışma var ise işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir.

Dolayısıyla, haftalık 45 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenebileceği gibi günlük 11 saati aşan çalışmalar için de fazla çalışma ücreti ödenebilecektir. Ancak, Yargıtay'ın yerleşik uygulamalarında işçi günlük 24 saat çalışıyor ve uyku ihtiyacını işyerinde giderebiliyorsa işçinin ara dinlenme süresi farklı değerlendirilmiştir.

2. RG., 10.06.2003/ 25134, İş Kanunu , m.69

3. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, B. Baskı Beta Yayıncılık İstanbul 2017 RG., 06.04.2004 / 25425, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, m.4

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenen yerleşik uygulamalara göre, ilke olarak, 24 saatlik çalışma esasında işçi uyku ihtiyacını gideriyor ise 10 saat, işçi uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada ise yemek ve sair ihtiyaçları sebebiyle 4 saat ara dinlenme yaptığı kabul edileceği belirtilmiştir. (Y.HGK. 08.02.2017 gün ve 2014/22-2460 Esas, 2017/230 Karar). Dolayısıyla, işçi 24 saat çalışıyorsa ve uyku ihtiyacını işyerinde giderebiliyorsa, bu işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerektiği belirtilmiştir. (Yrg. 22. HD., T. 22.09.2016, E. 2016/19566, K. 2016/20529).

Bu durumda uyku ihtiyacını işyerinde gideren işçi; 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarında bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapacağından günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3×3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4×3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Çalışma şeklinin 24 saat çalışma, 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün, dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3×3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2×3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3×3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır.

Günlük çalışma her ne kadar 4857 sayılı Kanunda en fazla 11 saat olarak hükme bağlanmış olsa da en fazla 14 saat olacağına ilişkin Yargıtay kararları mevcuttur. Burada dikkat edilecek bir husus da şudur. Günlük 14 saate kadar olan çalışmalar haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi 14-11= 3 saat fazla çalışma olarak kabul edilmesidir. Ancak, her işyerinde her işçinin ara dinlenme süresinin 24 saatlik çalışmada 10 saat olarak kabul edilmemesi gerekmektedir. İşçinin işyerinde uyuduğuna ilişkin verilerin incelenmesi ve işin gereğinin ve işyerindeki çalışma sisteminin işçinin uyumasına elverişli olup olmadığı ile işçinin gerçekten uyuyup uyumadığının sorgulanması gerekmektedir.

4. Tatil Günlerinde Çalışma

4.1. Hafta Tatili Olarak Belirlenen Günlerde Yapılan Çalışma

Hafta tatilinde yapılan çalışmalarda işçiye fazla çalışma ücreti ödenmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesine göre; işçilere tatil gününden önce iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.⁴

İşçinin hafta tatili gününde çalışması, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aştığı için fazla çalışma sayılır (Yargıtay haftalık iş süresini aşan bu çalışmaları fazla çalışma olarak kabul etmiş ve ücretinin %50 yükseltilmesi şeklinde ödenmesine karar vermiştir) ve bu fazla çalışmadan dolayı da %50 oranında bir fazla mesai ücreti daha ödenmelidir. Dolayısıyla, hafta tatili olarak belirlenen günlerde çalışan işçiye 1+1+0,5 = 2,5 günlük ücret ödenmiş olmalıdır.

Yargıtay kararları da İş Kanunu hükümlerini desteklemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de Yargıtay kararlarında hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir (Yargıtay 9.H.D.23.5.1996 gün... E, 1996/11745 K.). Buna göre çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47'inci maddesinde, Kanun'un kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretinin ödeneceği, tatil yapılmayarak çalışıldığında ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Yapılan düzenlemeler ve Yargıtay'ın yukarıdaki yasal uygulamaları dikkate alındığında hafta tatilindeki çalışmanın o günün yevmiyesinin 1,5 katı olarak hesaplanması gerektiği, yine genel tatildeki çalışmanın da o günün çalışma karşılığı olmayan yevmiyesinin ödenmemesi halinde 1 günlük yevmiye olması gerektiği açıktır. Yani hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının çalışılan saat üzerinden hesaplanmasının hatalı olduğu belirtilmiştir.⁵

4. RG., 10.06.2003/ 25134, İş Kanunu , m.46

5. Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2019/3, s.2146,2147

4.1.1. Hafta Tatilinin Toplu Kullandırılmasında Hafta Tatili Alacağıın Hesaplanması

Uygulamada genellikle işçinin yerleşim yerinin uzağında bir işyerinde çalışması halinde hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırıldığı bilinmektedir. Bu tür bir uygulama için işçinin rızası alınmış olsa bile hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığından söz edilemez. Başka bir anlatımla hafta tatilinin toplu olarak kullandırılması haftalık dinlenme hakkının özüne aykırı olup, işçinin rızası sonucu değiştirmez. Hafta tatilinin ay içinde toplu olarak kullandırılması halinde sadece bir hafta tatilinin usulüne uygun kullandırıldığı kabul edilebilir. Usulüne uygun kullandırılmadığı kabul edilen hafta tatillerinde yapılan çalışma karşılığı ücretin %50 zamlı olarak hesaplanması gerekir.

4.2. Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışma

Ulusal Bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışma neticesinde haftalık 45 saati ya da günlük çalışmanın üst sınırının aşılması halinde fazla çalışma ücreti ödenmesi durumu yargı kararları ile net olarak belirlenmiştir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma süresi işyerinde öngörülen normal haftalık çalışma süresini aşarsa, aşan kısım fazla çalışma ya da duruma göre fazla sürelerle çalışma sayılır. Bu gün için hak kazanılan bir günlük ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilaveten normal haftalık çalışma süresini aşan kısım için fazla çalışma ücreti ya da fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında davacının genel tatil günlerindeki 3 saatlik fazla çalışmasının ayrıca hesap edilmesi zorunlu denilmiştir (Yrg. 9. HD., T.31.10.1967, E. 1967/8211, K. 1967/11547).**⁶

5. Yıllık 270 Saat Sınırı ve Ücrete Dâhil Edilme Şartları

İşçiler için fazla çalışmada bir sınır bulunmaktadır. Fazla çalışma yönünden bir yasal sınırlama, İş Kanunu'nun 41. maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. 270 saatlik sürenin hesabında bir takvim yılı içindeki çalışması değil, işçinin çalıştığı bir yıl içindeki fazla çalışma süreleri toplamı esas alınır.⁷ Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. **(Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K.).** Yıllık 270 (iki yüz yetmiş) saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil edilmesine ilişkin sözleşmeler belli şartların sağlanması halinde geçerlidir.

İş sözleşmelerinde, yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki düzenlemelerin hukuken geçerli kabul edilebilmesi için aşağıda belirtilen iş hukukunun emredici nitelikteki temel sınırlamalarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

- a. İş sözleşmelerinde temel ücretin belirlenmiş olması,
- b. Çalışma sürelerinin belgelendirilmesi,
- c. İşçinin fazla çalışmasının belgelenmesi,
- ç. İşçiye kanuna uygun ücret hesap pusulası verilmesi,
- d. İşçiden fazla çalışma için yazılı onay alınması,
- e. İşçiye ücret almak veya serbest zaman kullanmak seçim hakkının verilmesi,
- f. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ve fazla çalışma ücretinin hesaplamasında temel ücretin belirlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen sınırlamalara uyulması halinde iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil edilmesi kabul edilecektir. **Ayrıca iş sözleşmesinde işçinin temel ücreti ve 270 saatlik fazla çalışma ücreti dâhil olan ücretinin ayrı ayrı gösterilmesi gerektiğinin kanaatindeyim.**

Yargı kararlarında genelde üst yöneticiler için yapılan iş sözleşmelerinde iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil edildiğine ilişkin sözleşmeleri geçerli saymış ve bu kişiler için 270 saatlik fazla çalışmaların ücretinin

ödenmemesi gerektiğine hükmetmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki davacının yılda 270 saatlik çalışması karşılığı fazla mesai ücretinin, ücretin içinde olduğu kabul edilmeli ve 270 saati aşan kısmı için fazla mesai ücreti kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD E. 2021/3306 K. 2021/7614 T. 5.4.2021) Dolayısıyla 270 saatlik fazla çalışmanın üstündeki çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir.

6. Fazla Çalışma Sürelerinde Mahkemelerin Takdiri İndirimi

İşçiye ödenecek fazla çalışmalarda takdiri indirim uygulaması sadece mahkemeler aracılığıyla yapılmaktadır. Ancak; yargı kararlarında geriye dönük hesaplamalarda mahkemelerin takdiri indirim uygulamasının belli başlı şartları bulunmaktadır. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda takdiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. **(Yarg.9 HD. 19.03.2002. E.2001/18965-K.2002/4389), (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.).** Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir **(Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K.).**⁸

Geriye dönük olarak ödenmeyen fazla çalışma ücretinin hesaplanması hangi ücret üzerinden hesaplanacağı da yargı kararlarıyla netleştirilmiştir. Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları bu yöndedir **(Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.).** Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenmemesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.⁹

İşçiye hafta tatili gününde yapılan fazla çalışma ücretinin nasıl ödeneceği de yargı kararlarıyla netleştirilmiştir. İşçiyi hafta tatilinde 10 dakika bile çalıştıran işveren, işçiye hafta tatili çalışması için 1,5 yevmiye vermek zorundadır. **(Yargıtay 9. HD. 2016/7708 E. 2019/18054 K 14.10.2019.)**

7. İspat Yükümlülüğü ve Yargılama Süreci

Fazla çalışma yapıldığını veya yapılmadığını kim ispatlamalıdır? *"Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. 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. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür."* **(Yargıtay 9 HD. 01.10.2020 E.2020/3047 K. 2020/10198).**¹⁰

6. <http://www.calismatoplum.org>

7. Prof. Dr. Fevzi DEMİR Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (İzmir-Eylül 2003) 101.

8. Dr. Necati Kayhan, Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, Ocak 2007, 270., 271.

2022 © Yargıtay Bilgi İşlem Müdürlüğü

9. (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.).

10. Prof. Dr. Fevzi DEMİR Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (İzmir-Eylül 2003) 103. ,104.

8. Fazla Çalışmada Zamanaşımı ve Faiz Oranı

Fazla çalışmaların geriye dönük olarak hesaplanmasında zaman aşımı süresi “beş yıl” olarak belirlenmelidir. Fazla çalışma ücretleri ise ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Buna göre, fazla çalışma ücretlerine ilişkin zamanaşımı süresi 5 yıldır. Bu süre içerisinde işçi, ödenmeyen veya eksik ödenen fazla çalışma ücretlerini talep edebilir. Beş yıllık sürenin hesaplanmasında her fazla çalışma alacağı ayrı ayrı değerlendirilir. Örneğin bir işçi 2026 yılında dava açtığında, geriye dönük olarak yalnızca 2021 yılından itibaren doğan fazla çalışma alacaklarını talep edebilir. Daha önceki yıllara ait alacaklar zamanaşımına uğramış sayılır.

Yargıtay’a göre, toplu iş sözleşmelerinde kanuna paralel olarak kararlaştırılan fazla çalışma ücretlerine de en yüksek işletme kredisi faizi değil (TİGGLK md. 61), “yasal faiz” uygulanır. Ancak yasal faiz, “işçi ücretleri” için öngördüğü mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır.”

SONUÇ

Çalışma hayatında fazla çalışma, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların en sık ortaya çıktığı konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışma konusunda temel çerçeveyi belirlemiş olmakla birlikte, uygulamada ortaya çıkan farklı çalışma modelleri ve iş ilişkilerinin çeşitlenmesi nedeniyle yargı kararları bu alanın şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda fazla çalışma rejimi yalnızca kanuni düzenlemelerle değil, Yargıtay’ın yerleşik içtihatları ile de somutlaştırılan dinamik bir yapıya sahiptir.

İş hukukunun temel amacı işçinin korunması olduğundan fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerde de işçinin dinlenme hakkı ve sağlığının korunması ön planda tutulmuştur. Haftalık 45 saatlik çalışma sınırı, günlük 11 saatlik azami çalışma süresi ve yıllık 270 saatlik fazla çalışma sınırı bu koruma anlayışının somut yansımalarıdır. Bununla birlikte uygulamada özellikle gece çalışmaları, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar gibi durumlar fazla çalışma rejiminin daha karmaşık bir hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu noktada Yargıtay kararları, kanuni düzenlemelerin yorumlanması ve uygulanması bakımından yol gösterici nitelik taşımaktadır.

Nitekim yargı kararlarında yalnızca haftalık 45 saatlik sınırın aşılması değil, günlük 11 saatin üzerindeki çalışmalar ile gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmaların da fazla çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu yaklaşım, işçinin yalnızca haftalık toplam çalışma süresi açısından değil, günlük çalışma yoğunluğu bakımından da korunmasını amaçlamaktadır. Benzer şekilde hafta tatili gününde yapılan çalışmaların özel bir ücret rejimine tabi tutulması da işçinin dinlenme hakkının etkin şekilde korunmasına yönelik önemli bir düzenlemedir.

Fazla çalışmanın ispatı konusu da iş hukukunun en önemli tartışma alanlarından biridir. Yargıtay uygulamasında fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olduğu kabul edilmekle birlikte, işverenlerin çalışma sürelerine ilişkin kayıt tutma yükümlülüğü nedeniyle ispat sürecinde işveren kayıtlarının önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Özellikle imzalı ücret bordroları, işyeri kayıtları ve elektronik giriş çıkış sistemleri fazla çalışmanın tespitinde önemli deliller arasında yer almaktadır. Bununla birlikte yazılı delillerin bulunmadığı durumlarda tanık beyanlarının da değerlendirilmesi gerektiği yargı kararlarıyla kabul edilmiştir.

Fazla çalışma alacaklarının hesaplanması bakımından zamanaşımı süresinin beş yıl olarak belirlenmiş olması da uygulamada önem taşımaktadır. Bu düzenleme, işçinin geçmişe dönük alacaklarını belirli bir süre ile sınırlandırırken aynı zamanda iş ilişkilerinde hukuki güvenliğin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca fazla çalışma ücretlerinin ait oldukları dönem ücretleri üzerinden hesaplanması gerektiği yönündeki yargı içtihatları, işçinin gerçek alacağının doğru şekilde belirlenmesini sağlamaktadır.

Öte yandan iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin belirli bir kısmının ücrete dâhil edilmesine yönelik düzenlemeler de uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Ancak bu tür düzenlemelerin geçerli olabilmesi için işçinin yazılı onayının alınması, temel ücretin açık şekilde belirlenmesi ve yasal çalışma sınırlarının aşılmaması gibi şartların sağlanması

gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu düzenlemelerin işçinin fazla çalışma alacağını ortadan kaldırması mümkün değildir.

Sonuç olarak fazla çalışma rejimi, işçi sağlığının korunması, işçinin dinlenme hakkının güvence altına alınması ve işverenin üretim ihtiyaçlarının dengelenmesi amacıyla oluşturulmuş çok yönlü bir hukuki düzenleme alanıdır. Bu alanda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde yalnızca kanuni hükümler değil, yargı kararları da belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle işverenlerin çalışma sürelerini düzenlerken kanuni sınırlamalara uygun hareket etmeleri, çalışma sürelerini düzenli şekilde kayıt altına almaları ve fazla çalışma ücretlerini zamanında ödemeleri büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde işçilerin de çalışma süreleri ve haklarına ilişkin bilinçli olmaları, hak kayıplarının önlenmesi bakımından gereklidir.

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, fazla çalışma konusunda hem mevzuatın hem de yargı içtihatlarının birlikte ele alınması, çalışma hayatında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde daha adil ve dengeli bir uygulamanın sağlanmasına katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- Prof. Dr. Fevzi DEMİR Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (İzmir-Eylül 2003)
- Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı Beta yayıncılık İstanbul 2017
- Dr. Necati Kayhan, Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, Ocak 2007
- Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2019/3
- 2022 @ Yargıtay Bilgi İşlem Müdürlüğü

11. Prof. Dr. Fevzi DEMİR Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (İzmir-Eylül 2003),104.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ART ETKİSİ

Tarkan YILDIRIM *

ÖZET

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünde; çalışanların ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını korumak, geliştirmek ve düzenlemek amacıyla sendika kurma hakkına, toplu iş sözleşmesi hakkına, grev ve lokavt haklarına yer verilmiştir. Pozitif statü hakları olarak tabir edilen sosyal ve ekonomik haklar; bireyin devletten aktif bir hizmet, yardım veya müdahale talep edebildiği haklardır. Bu çalışmamızda pozitif statü haklarından biri olan toplu iş sözleşmesi hakkı neticesinde işçilerin elde ettikleri sosyal ve ekonomik haklarının söz konusu toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle aniden kaybedilerek çalışma düzeninin eskiye dönmesini engellemek amacıyla kanun koyucunun müdahalesi sonucu ortaya çıkmış olan "art etkisi" kavramı gerek doktrindeki görüşler gerekse de yargı kararları ışığında açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal ve Ekonomik Haklar, Sendika, Toplu İş Sözleşmesi, Art Etkisi, Sendikal Faaliyet.

ABSTRACT

In the third chapter of the Constitution of the Republic of Turkey, titled "Social and Economic Rights and Duties," the right to form unions, the right to collective bargaining, and the rights to strike and lockout are established to mutually protect, improve, and regulate the economic and social statuses of employees and employers. Social and economic rights, characterized as positive status rights, enable individuals to demand active services, assistance, or intervention from the State. This study examines the concept of the "after-effect" (post-contractual effect), which emerged through legislative intervention to prevent the sudden loss of social and economic gains acquired by workers through collective bargaining agreements upon their expiration, thereby avoiding a regression to previous working conditions. The concept of the after-effect will be analyzed in light of both doctrinal perspectives and judicial precedents.

Keywords: Social and Economic Rights, Trade Union, Collective Bargaining Agreement, After-Effect (Post-Contractual Effect), Union Activity.



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

1.GİRİŞ

Hukuk düzeninde genel kural olarak tarafların ortak iradeleriyle ortaya çıkmış olan sözleşmeler, sürelerinin sona ermesiyle hüküm doğurma kabiliyetlerini ve bağlayıcılıklarını kaybetmektedir. Bu genel kuralın istisnası toplu iş hukukunda "art etkisi" olarak ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 35/4 üncü maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüz yirmi gün önce yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunabilse de süreç her zaman süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin bitiminden itibaren hemen yenisinin yürürlüğe girmesi şeklinde tamamlanamamakta, eski ve yeni sözleşme arasında boşluk yaşanabilmektedir. İşçilerin sendikal faaliyetleri neticesinde, bazen de uzun görüşmeler ve çabalar hatta grev ve mahkeme süreçleri sonucunda elde ettikleri hakların elde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin dolması sebebiyle tamamen ortadan kalkması sonucu aniden eski çalışma koşullarına dönmek zorunda kalınması çalışma barışı açısından olumsuz etkiler doğurabilecektir. Bu itibarla kanun koyucu bu alana müdahale etme ihtiyacı duymuş ve sona eren toplu iş sözleşmesinin bir takım hükümlerinin sona erme tarihinden sonra da taraflar açısından bağlayıcı olmasını sağlayarak çalışma ilişkisinde güçsüz taraf olan işçinin korunmasını amaçlamıştır. İşçi ve işveren arasındaki kolektif ilişki ilk olarak mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda "umumi mukavele" kavramıyla düzenlenmiş olup "toplular iş sözleşmesi" tabiri ve buna bağlı olarak "art etkisi" ilk olarak 275 sayılı sonrasında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında yer almış olup günümüzde yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda hüküm doğurmaya devam etmektedir. Ancak gerek mülga 275 ve 2822 sayılı Kanunlarda gerekse de 6356 sayılı Kanun'da art etkisinin tanımına açıkça yer verilmemiş sadece sona eren toplu iş sözleşmesinin devamına ilişkin hükümlere yer verilerek üstü kapalı olarak art etkisinden bahsedilmiştir. Bu kapsamda toplu iş sözleşmesinin art etkisini; yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sona ermesine rağmen sona erme anında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler açısından yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra özellikle sosyal ve mali haklara ilişkin olmak üzere bazı hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi kuralı olarak tanımlayabiliriz. Yeni kanunlar yürürlüğe girerken ufak da olsa ancak bilinçli değişikliklerle art etkisinin niteliğine veya kapsamına ilişkin düzenlemelere gidilmiş ancak kanun koyucunun detaylı bir düzenleme yapmamasından dolayı doktrinde ve yargı kararlarında farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Doktrindeki ve yargı kararlarındaki görüşlere mümkün olduğunca değinilmeye çalışıldığı ve her bir görüş/ değerlendirmenin teorik olarak mümkün olduğu art etkisi konusunda iki temel sınırlayıcı kriterin göz önünde bulundurulması gerektiği kanaatindeyiz. Bunlardan ilki art etkisinin, işçilerin sendikal faaliyeti sonucunda ortaya çıkmış olan ve yürürlük süresi sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin sonucu olduğunun dikkate alınması yani artık sendikal süreçle herhangi bir ilgisi kalmamış olan sonucun kendisini doğuran olay olan toplu iş sözleşmesi ihtiyacını, bireysel veya kolektif sendikal özgürlüğü engelleyici, ortadan kaldırıcı mahiyete geniş hüküm doğuracak şekilde yorumlanmaması gerektiği ve ikincisi de buna bağlı olarak art etkisinin amacı doğrultusunda işçilerin kazanmış oldukları hakların aniden kaybedilerek geçmişe dönülmesinin önlenmesiyle sınırlı olması, bir diğer ifade ile art etkisi sebebiyle elde edilmiş olan hakların gerek nitelik gerekse de nicelik olarak artmaması, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği anda art etkisi olarak devam edecek hükümlerin "donması" ² gerektiğidir.

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2 nci maddesinde toplu iş sözleşmesi; "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları" başlıklı bölümün 33 üncü maddesinde ise "[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 çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir." hükümlerine yer verilmiştir. Söz konusu maddelerin lafzından, toplu iş sözleşmesi olduğundan bahsedebilmek için bu sözleşmenin temelde "iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin

2. Aynı yöndeki görüş için bkz. Ertuğrul Yuvalı ve Tuğçe Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, sy. 2020/4(67): 2145-2160 içinde, Ekmekçi, Ö. (2019). Toplu İş Hukuku Dersleri (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. Erişim 13 Mart 2025, <https://www.calis-matoplum.org/makale/toplu-is-sozlemesinin-art-etkisi/>

hususları" içermesi gerekmektedir. Doktrinde, toplu iş sözleşmesinin bu üç unsurunun da bir arada bulundurulmasının şart olmadığı ancak en azından mutlaka birini içermesi gerektiği değerlendirilmektedir. 6356 sayılı Kanunun 33/2 nci maddesinde belirtilmiş olan "toplular iş sözleşmesinin denetimine, uyuşmazlığın çözüm yollarına ve taraflara karşılıklı borç yükleyen" hükümler ise zorunlu unsurlar arasında sayılmamış olup bu konuları içeren hükümlerin toplu iş sözleşmesinin içeriğinde yer alıp almaması tarafların iradesine bırakılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin sözleşmenin sona ermesiyle ortadan kalktığını kabul etmek gerekir.³

3. ART ETKİSİNİN KAPSAMI

3.1 Konu Bakımından Kapsamı

Toplu iş sözleşmesinin var olabilmesi için zorunlu olduğu belirtilen hükümlere normatif hükümler, taraflara karşılıklı borç yükleyen veya uyuşmazlığın çözüm yollarını belirten 33/2 nci maddesinde belirtilenlere ise borç doğurucu hükümler denilmektedir. Kanunun 36/2 nci maddesinde "Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." hükmüne yer verilmiş olup art etkisini hüküm altına alan bu madde ile 33 üncü madde birlikte değerlendirildiğinde art etkisinin normatif hükümlere ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin normatif ve borç doğurucu hükümlerden oluştuğu söylenece de, ikisi arasında her zaman kesin bir çizgi çekmek mümkün olmayabilecektir. Böyle bir belirsizlik toplu iş sözleşmesinin o hükmünün art etkiye sahip olup olmayacağı açısından tereddüt yaşatabilecektir.⁴ Bu durumda söz konusu hükmün normatif mi yoksa borç doğurucu hüküm mü olduğunun tespiti için yorum davası açılması gerekecektir. Tüm bunların dışında toplu iş sözleşmelerinde kanun maddelerinin tekrar edildiği hükümlere de yer verilebilmektedir. Bu hükümlere ise nötr hükümler denilmekte olup zaten yürürlükteki kanun hükümleri olmaları sebebiyle art etkisi bakımından herhangi bir değerlendirme yapılmasına ihtiyaç bulunmamaktadır.

Art etkisi, toplu iş sözleşmesini düzenleyen her üç Kanunda da kendine yer bulmuş olup mülga 275 sayılı Kanun'da "Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder." şeklinde düzenlenmiş, mülga 2822 sayılı Kanun'da ise "toplular iş sözleşmesi hükümleri" ibaresi "toplular iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri" şeklinde düzenlenerek tüm hükümlerin değil sadece hizmet akdine ilişkin hükümlerin devam edeceği açıkça ortaya konulmuştur. 6356 sayılı Kanun'un 36/2 nci maddesi ile de mer'i mevzuatta sadece hizmet akdine ilişkin hükümlerin devam edeceği pekiştirilmiştir. Tüm bu açıklamalar ışığında art etkisinin borç doğurucu hükümler açısından değil sadece normatif hükümler açısından geçerli olacağı anlaşılmakta ve Kanun maddesinde herhangi bir sınırlama olmasa da doktrindeki ve yargı kararlarındaki farklı görüşler neticesinde normatif hükümlerin de tamamının değil bir kısmının art etkiye sahip olduğu değerlendirilmektedir.

a) İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümler

İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlere; iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu öngören hükümler, iş sözleşmesi yapma yasakları, iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükümler konulması örnek olarak verilebilir.⁵ Yazılı şekil koşulunu sadece ispat şekli olarak öngören, örneğin bazı kadın işçilerin belirli işlerde hiçbir şekilde ya da belirli yüzdeyi aşacak ölçüde çalıştırılmayacakları koşulu getiren, yeniden işçi alınmasında eskiden işyerinde çalışmış olanlara öncelik tanınmasına, iş kazası sonucu ölen işçinin yerine çocuğunun işe alınmasına ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin normatif hükümler olarak sayılabilir.⁶ Sona eren toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerinin art etkisinin olmadığını kabul etmek Türk hukuku bakımından daha isabetli olacaktır. Zira işçinin toplu iş sözleşmesinden art etki sürecinde yararlanabilmesi ve hükmün, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasına devam edebilmesi için ortada bir iş sözleşmesinin olması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesinden sona erme anına kadar yararlanan işçiler, art etkiden de yararlanabilmektedir. Bu durum ise toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte sözleşmenin kapsamındaki işyerinde taraf sendikaya üye olarak veya diğer yöntemler ile yararlanmayı ve bir iş sözleşmesine tabi olarak çalışmayı gerektirmektedir. Oysa ki iş sözleşmesinin yapılmasına

dair hükümlerin uygulandığı aşamada böyle bir iş sözleşmesinden söz etmek mümkün değildir. Nitekim söz konusu hükümler zaten doğrudan iş sözleşmesinin kurulmasına ilişkindir.⁷ Kanaatimizce de artık ortada yeni bir iş ilişkisi olduğundan sözleşme hürriyeti gereği tarafların yeni iş sözleşmesini düzenlerken genel kurallar dışında herhangi bir şarta veya kısıtlamaya tabi olmaması gerekmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinde işçinin geçersiz fesih sonucunda tekrar işe alınması, maluliyet sebebiyle işten ayrılanların maluliyetlerinin kalkması sonrası veya muvazzaf askerlik görevi sebebiyle işten ayrılanların askerlik sonrası tekrar işe alınması gibi hükümlere yer verilse dahi bu durumlar nötr hüküm niteliğinde olmaları sebebiyle zaten kanunen uygulanması gereken kurallar olduklarından art etkisi kapsamında nitelendirilmeleri de mümkün olmayacaktır.

b) İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hükümler

Sendikal faaliyette bulunan işçilerin en büyük kazanımları sosyal ve mali haklarını iyileştirdikleri iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdir. Bu hükümlere; kanunda nispi emredici hükümler olarak asgari düzeyde belirlenmiş fazla çalışma karşılığında ödenecek fazla çalışma ücretinin zamlı tutarı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması karşılığında ödenecek ilave ücret miktarı gibi parasal hükümler örnek olarak verilebileceği gibi çalışma sürelerinin belirlenmesi, yıllık izin ve hafta tatili izin süreleri gibi çalışma şartlarına ya da servis, yemekhane hizmeti, kreş imkânı gibi haklar da örnek olarak verilebilecektir. Her ne kadar bireysel iş sözleşmelerinde de nispi emredici hükümler işçi lehine arttırılabilecek olsa da işçiler toplu iş sözleşmesi ile kolektif olarak daha fazla hak ve menfaat elde etmektedirler. Art etkisi tam da bu noktada çalışma şartlarının eskiye dönmelerini engellemek amacıyla ortaya çıkmaktadır. Burada gözden kaçırılmaması gereken husus art etkisi olarak devam edecek hükümlerin kazanılmış hak olarak nitelendirilemeyeceğidir. Gerek doktrinde gerekse de bazı yargı kararlarında dönem dönem bu durum kazanılmış hak ile ilişkilendirilmiştir. Ancak genel görüş art etkisinin kazanılmış hak ile ilişkilendirilemeyeceği yönündedir. Kanunun lafzından da asıl amacın sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılana kadar aradaki boşlukta işçinin hak ve menfaatlerinin sınırlı ve geçici olarak korunmasını sağlamak olduğu anlaşılmaktadır. Kaldı ki aksi yorumda kazanılmış hak gereği yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılsa dahi bu hükümlerin devam etmesi gerekeceği gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır. Bu da daha sonra ister aynı isterse de farklı bir sendika yetki almış olsun sonraki toplu iş sözleşmelerinde hem tarafların pazarlık gücünü etkileyecek hem de sonraki toplu iş sözleşmelerinin kümülatif olarak sürekli daha fazla hak içermesi gerektiği anlamına gelecektir. Oysaki tarafların, pazarlık güçleri doğrultusunda sonraki toplu iş sözleşmelerinde öncekine kıyasla daha fazla hak ve menfaate yer verebilme gibi daha aza ilişkin de düzenleme yapabilme hatta önceden var olan bir takım hakları tamamen kaldırma özgürlükleri de bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerden hem doktrindeki görüşler hem de yargı farklı kararları sebebiyle en tartışmalı ve önemli konu ise ücret zammına ilişkin hükümlerdir. Toplu iş sözleşmelerine ücret zammı konusunda bazen sözleşme süresi boyunca belirli dönemlerde ve belirli oran veya miktar üzerinden yapılması hususunda hüküm konulmakta bazen ise herhangi bir sınırlama olmadan daha genel ifadeler içeren hükümlere yer verilebilmektedir. Şöyle ki 3 yıl yürürlük süreli bir toplu iş sözleşmesi varsayımında toplu iş sözleşmesi süresince 1. 2. ve 3. yıllar için ya da belirli periyotlarda ve belirli oranlarda zam yapılması konusundaki hüküm ile süre/dönem sınırı belirtilmeksizin her yılbaşında belli bir oranda zam yapılması gibi bir hüküm arasında art etkisi yönünden bir farklılık olup olmadığı tartışma yaratmaktadır. Yargıtay'ın geçmişte zam oranına ilişkin hükümlerin de art etkisi kapsamında devam edeceği yönünde kararları bulunmaktadır. Doktrinde bir görüşe göre kanunun lafzından yola çıkılarak zam oranlarının da art etkisi kapsamında uygulanmaya devam etmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bir başka görüşe göre ise zam dönemlerinin açıkça toplu iş sözleşmesi süresiyle sınırlı belirtildiği durumlarda art etkisi kapsamında devam etmeyeceği ancak dönem/süre sınırlaması olmaksızın yer alan hükümlerin art etkisi kapsamında devam etmesi gerektiği belirtilmektedir. Bizim de katıldığımız görece daha fazla kabul gören görüşe göre ise ücret zammına ilişkin hükümlerin art etkisi kapsamında devam etmeyeceğidir.⁸ Art etkisinin amacının sona eren ve yeni toplu iş sözleşmesi arasındaki sürede işçilerin hak ve menfaatlerinin sınırlı ve geçici olarak korunması olduğu göz önüne alındığında ücret zam oranı veya miktarına ilişkin hükümlerin devam etmemesi işçi açısından mevcut durumun eski çalışma

3. Nuri Çelik v.dğr., "İş Hukuku Dersleri", (İstanbul: Beta Yay., 2017), 30.

4. Doğan, Sevil, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, s. 785 Erişim 13 Mart 2026, <https://izlik.org/JA42UG22MP>

5. Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", s. 2148

6. Doğan, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", s. 788

7. İrem YAYVAK, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi" (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2013) s. 146 erişim 13 Mart 2026, <https://nek.istanbul.edu.tr/ekos/TEZ/50492.pdf>

8. Doğan Yenisey, Kübra, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi ve Kazanılmış Hakların Korunması", Sicil, Haziran 2020 (Yargıtay 9. HD, 19.01.2010, E.2009/48194 K.2010/432, Karar İncelemesi) erişim 13 Mart 2026, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil18.pdf>

şartlarına dönüldüğü anlamına gelmeyecektir. Ayrıca giriş bölümünde de değinildiği üzere toplu iş sözleşmesinde yer alan haklar sona erdiği an donmuş olarak devam edilmesi gerektiğinden aradaki sürede mevcut hakların artırılması mümkün olmayacaktır. Kaldı ki aksi durumda işçilerin sendikal faaliyetleri veya örgütlenme motivasyonları olumsuz etkilenebilecek, art etkisi kendisini ortaya çıkaran sendikal özgürlüğün aleyhine sonuç doğurabilecektir.

Normatif hükümlerin art etkisine ilişkin bir diğer görüş ayrılığı da art etkisi olarak devam edecek hükümlerin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi süresinde işçinin en azından bir defa da olsa bu haktan yararlanmış/ uygulanmış olma şartı aranıp aranmayacağıdır. Bir görüşe göre toplu iş sözleşmesinde yer alan hüküm bu sürede uygulanma alanı bulmamışsa artık art etkisi kapsamında uygulama alanı bulamayacağı yönündedir. Hâlbuki kanunun lafzında art etkisi kapsamında hüküm doğurma bakımından işçilerin bundan yararlanmış olması gibi bir kural bulunmamaktadır. Söz konusu görüş hem iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlere uygulanacak art etkisini sınırlayıcı hem de bir sonraki başlıkta bahsedilecek olan iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlere ilişkin art etkisini ortadan kaldırıcı mahiyettedir. Kanaatimizce toplu iş sözleşmesinde yer almakla birlikte gerek işçilerin şahsında gerekse de tüm işçiler için henüz uygulanmamış olsa bile bu hükümler art etkisi kapsamında bağlayıcı olmaya devam edecektir. Örneğin doğum yapan kadın işçiye veya eşine bu sebeple parasal olsun veya olmasın herhangi bir menfaat sağlanması halinde toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra gerçekleşen doğuma istinaden de işçi bu menfaate hak kazanabilecektir.

c) İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlere fesih şekli, bildirim süreleri, fesih yasakları, kıdem ve ihbar tazminatının hesabı, fesih için uygulanması gereken yöntem ve disiplin kurulu kararı alınması örnek olarak verilebilir. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinin sona erdiği an henüz uygulanmamış olsa da sözleşmenin bir parçası olarak art etkisi kapsamında devam edecektir. Aksi durum iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde sona ermesi halinde ilgili hükümler zaten yürürlükte bulunması sebebiyle uygulanıyor olacak ancak sonrası için yukarıda bahsedildiği üzere art etkisinin, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümleri kapsamayacak şekilde sınırlandırılması anlamına gelecektir. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerden biri olan ihbar süresi ve bu süreye uyulmaması halinde ödenmesi gereken ihbar tazminatının miktarına ilişkin açılan davada Yargıtay farklı bir sebeple kararı bozmuş olsa da toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin üzerinden 16 yıl gibi uzun bir süre geçmiş olsa da yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmediği için art etkisinin devam ettiği, dava tarihinde ve olay tarihinde yürürlükte bulunan kanunlarda aynı mahiyette hüküm bulunduğunu ve ihbar tazminatının toplu iş sözleşmesinde yer alan önele göre ödenmesi hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.⁹ Görüldüğü gibi yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmediği takdirde aradan uzunca bir süre geçse de normatif hükümler art etkisi olarak hüküm doğurmaya devam edecektir. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümlerden tartışmalı olan husus disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin art etkisi kapsamında devam edip etmeyeceğidir. Yargıtay toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin borç doğurucu hükümlerden olması nedeniyle sona ereceğine ve disiplin kurulu kararı ile fesih yapma mecburiyetinin kalmayacağına hükmetmiştir.¹⁰ Disiplin kurulunun oluşumuna baktığımızda genelde işyeri sendika temsilcisinin de disiplin kurulunda yer aldığını görmekteyiz. 6356 sayılı Kanun'un 27 nci maddesinde işyeri sendika temsilcisinin toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşmiş sendika tarafından atanabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren her ne kadar yetki süreci başlamış olsa da ortada henüz yetkili bir sendika olmayacağından disiplin kurulunda herhangi bir işyeri sendika temsilcisi de görev alamayacaktır. Bu itibarla disiplin kuruluna ilişkin hükümlerin art etkisi kapsamında devam etmesi mümkün görünmemektedir.

9. Yargıtay 9. HD, 01.02.2000, 1999/19079 Esas, 2000/775 Karar.
10. Yuvalı ve Yaba, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", s. 2149.

3.2. Kişi Bakımından Kapsamı

6356 sayılı Kanun'da, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinin belirtilmesiyle yetinilmiş olup art etkisinden kimlerin yararlanacağı açıkça belirtilmemiştir. Ancak düzenlemenin amacı ve kanunun lafzı göz önüne alındığında art etkisinin toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için geçerli olacağı ortaya çıkmaktadır. Burada toplu iş sözleşmesinden uzun ya da kısa süredir yararlanıyor olmak önem arz etmemekte olup toplu iş sözleşmesinin sona erme anında yararlanıyor olmak tek başına yeterli olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinde toplu iş sözleşmesinde yararlanma durumu "(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. (4) 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 toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz." şeklinde hüküm altına alınmıştır. Bu durumda sona erme anında sendika üyesi olan işçiler ile işçi sendikasının onayı aranmaksızın dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler için art etkisi uygulanacaktır. Ayrıca 26/4 üncü maddede yer alan "Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun yedinci ila on ikinci bölümlerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla yazılı onaylarına bağlıdır." hükmü uyarınca sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen ancak sendikanın yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçiler açısından da art etkisi uygulanabilecektir. Özetle art etkisinden yararlanabilmek için toplu iş sözleşmesinin sona erme anında toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olmak yeterli olacak sözleşmenin sona ermesiyle birlikte art etkisinden yararlanmak için sendika üyeliğini devam ettirmeye, dayanışma aidatı ödemeye veya toplu iş sözleşmesinde yararlanmada olduğu gibi işçi sendikasının yazılı onayına da ihtiyaç duyulmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinde sendika üyeliğinden çekilme veya dayanışma aidatı ödenmesinin bırakılması halinde daha sonra sona eren TİS için art etkisinden yararlanmak mümkün olmayacaktır. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra akdedilen yeni iş sözleşmeleri açısından da hiçbir zaman toplu iş sözleşmesinin uygulanması gerçekleşmediğinden bu durumda da art etkisi gündeme gelmeyecektir. Ayrıca 39 uncu madde uyarınca işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar her türlü toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar ise aksine hüküm bulunmadıkça grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarından bu kişilere de art etkisi kapsamında devam eden hükümler uygulanamayacaktır.

Tüm bu hususların dışında art etkisi kapsamındaki hükümlerin işveren tarafından tüm işçilere uygulanamayacağı yönünde bir kısıtlama bulunmamaktadır. Eğer bu hükümler işveren tarafından işyeri uygulaması olacak şekilde uygulanması halinde art etkisinden yararlanamayan işçiler de aynı haklara sahip olabilecektir. Ancak bu yararlanmanın art etkisiyle ilişkilendirilmesi mümkün olmayıp bu hükümlerin niteliği değişeceğinden artık art etkisi olarak değil işyeri uygulaması sebebiyle çalışma koşulu olarak uygulanacaktır.

4. ART ETKİSİNİN NİTELİĞİ

Art etkisinin hukuki niteliğinin ortaya konulması bu etkinin ne kadar süreceğinin ve tarafların iradeleri ile sonlandırılıp sonlandırılmayacağını belirlemek açısından önem arz etmektedir. Toplu iş sözleşmesi, yürürlüğü sırasında iş sözleşmeleri üzerinde emredici ve doğrudan etkiye sahiptir.¹¹ Kanunun 36/2 nci maddesinde yer alan kural tereddütlere yol açmıştır. Söz konusu düzenlemede doğrudan sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği kuralına yer verilmesi, ilk bakışta yürürlüğü devam edecek sözleşme hükümlerinin hukuki niteliği bakımından tereddüde yol açabilecektir. Yani bir başka ifadeyle, maddeden anlaşılması gereken bu hükümlerin artık mutlak olarak iş sözleşmesi hükmüne mi dönüştüğü yoksa yenisi yapıncaya kadar bu hükümlerin iş sözleşmesi hükmü gibi uygulanacağı mıdır?¹² Doktrinde

11. Yayvak, "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", s. 2

12. Hakan Keser, "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi" Sicil, Haziran 2007 s. 107, erişim 13 Mart 2026, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil06.pdf>

bir kısım yazarlar, toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde toplu sözleşme normları ile iş sözleşmesi normları arasındaki özerkliğin ortadan kalktığını ve toplu sözleşme hükmünün iş sözleşmesinin bir parçası haline geldiğini, bütünleştiğini savunmaktadırlar. Ancak daha yeni ve baskın olarak savunulan görüşe göre, sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri ile iş sözleşmesi arasında gerçek bir bütünleşmeden söz edilemeyecek olup, art etkisi süren norm açısından geçici bir uygulama niteliğinde olacaktır.¹³ Bu yüzden de “yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi” mutlak emredici kural niteliğinde değil yedek bir hukuk kuralı olarak değerlendirilmesi halinde art etkisi kapsamında devam eden hükümler 4857 sayılı İş Kanunun 22 nci maddesindeki hükümler dikkate alınarak taraflarca her zaman değiştirilebilecek veya kaldırılabilir. Kanunun lafzından, art etkisi süresince yeni iş sözleşmesi yapılmasını hatta işçi aleyhine düzenleme yapılmasını engelleyici bir anlam çıkmamaktadır. Her ne kadar “yenisi yürürlüğe girinceye kadar” ibaresinden aslında kanun koyucunun işyerinde sendikal faaliyetlerin devam edeceği ve yeni toplu iş sözleşmesi yapılacağı kabulüne dayandığı anlaşılabilir da bu her zaman mümkün olmayabilecek hatta işyerinde sendikal faaliyetler tamamen de sona erebilecektir. İşyerinde ortaya çıkan sorunların çözümünde artık kurumsal bir yapı söz sahibi olmayacak ve çalışma barışının sağlanması tarafların iradelerine ve çabalarına bağlı kalacaktır. Bu itibarla çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmasına ilişkin kurallara uyularak çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler yapılabileceği, art etkisiyle devam eden hükümlerin değiştirilebileceği veya tamamen kaldırılabilirliği kanaatindeyiz.

5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME HALLERİNE GÖRE ART ETKİSİ

Mülga 275 sayılı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında art etkisi “her ne sebeple olursa olsun sona erme” kuralına bağlanmışken bu husus 6356 sayılı Kanunu’nda sadece “sona eren” şeklinde yer almıştır. Bu değişikliğin bilinçli olarak yapıp yapılmadığı madde gerekçesinden de anlaşılmamaktadır. Bu değişiklik toplu iş sözleşmesinin sadece sona erme halinde art etkisine sahip olacağı, “sona erme” olarak nitelendirilemeyecek diğer sonlanma/bağlayıcılığının ortadan kalkması durumlarında art etkisinin uygulanmaması gerektiği kabulünde anlamlı olacaktır. 6356 sayılı Kanun’da sona ermeye ilişkin iki özel sebebe; “yürürlük süresinin sona ermesi” ve “işyerinin devri” hallerinde yer verilmiştir.

Kanun’un “Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi” başlıklı 35 inci maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesinin süresi genel kural olarak asgari 1, azami 3 yıl olarak belirlenmiş olup faaliyeti 1 yıldan az süren işlerde bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Art etkisinin uygulanacağı en yaygın ve en temel sona erme hali olarak yürürlük süresinin sonunda sona erme olduğu söylenebilir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi sonunda kendiliğinden sona erecek olup art etkisi uygulanmaya alanı bulacaktır.

Yürürlük süresinin sona ermesi dışında Kanun’da yer alan diğer sona erme ise işyerinin veya bir bölümünün devri halinde ortaya çıkmaktadır. 38 inci maddede yer alan “*İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*” şeklindeki hüküm ile devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin sona ermesine, devralan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona erme süresinden daha uzun bir süre kalmış olsa bile artık devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinden devralan işyerinde ki toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle tüm işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi sürecinin başlaması sağlanmaktadır. Her ne kadar maddede açıkça toplu iş sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilmemiş olsa da, m.36/son hükmü gereği bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesinin en önemli şartı toplu iş sözleşmesinin sona ermiş bulunmasıdır. İşyeri veya bir bölümünün devri halinde henüz süresi dolmamış bir toplu iş sözleşmesinin sadece devralınan işyeri bakımından sona erdiği kabul edilerek, art etkiye sahip olarak devam edeceğine yer verilmiştir. 2822 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, bir toplu iş sözleşmesinin sona ermesi için süresinin dolmasının aranması yanında, yeni bir sebep daha yaratıldığı anlaşılmaktadır.¹⁴

14. Yayıncı, “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, s. 74

Kanun’un 37 nci maddesinde taraf sendikaların tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetlerinin durdurulması, işçi sendikasının yetki kaybı, işveren değişikliği, işkolunun değişmesi durumlarının açıkça toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği belirtildiğinden bu durumlarda art etkisinden söz edilemeyecektir. Ayrıca hukuk düzenimizde kurucu unsurların sağlanmaması halinde sözleşmenin hükümsüzlüğü veya farklı gerekçelerle mahkeme kararıyla sözleşmenin iptali gündeme gelebilecektir. Bu durumların “sona erme” olarak nitelendirilmesi mümkün olmayıp zaten sözleşmenin hukuk âleminde hiç var olmamış sayılması veya geçmişe etkili olacak şekilde iptal edilmiş olması sebebiyle art etkisinden bahsedilemeyecektir.

Kanun’un 40 ıncı maddesinde düzenlenmiş olan teşmil; toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerine aynı işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin Cumhurbaşkanı tarafından toplu işyeri veya işyerlerinde uygulanmasına karar verilmek üzere uygulama alanının genişletilmesi olarak tanımlanabilecektir. Normal şartlarda toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi olan işçiler ile üye olmadan dayanışma aidatı ödeyenler ve sendikanın yazılı onayı ile toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçiler yararlanabilecekken teşmil durumunda herhangi bir şarta bağlı olmadan işyerindeki tüm işçiler toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Teşmil özü itibarıyla idari bir karar olduğundan gerek teşmil kararının Cumhurbaşkanı tarafından kaldırılması gerekse de yargı kararı uyarınca yürürlükten kaldırılması hallerinin “sona erme” olarak değerlendirilemeyeceği ve art etkisinin gündeme gelmeyeceği söylenebilir. 40/3 üncü maddede yer alan “*Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.*” hükmü uyarınca doktrinde ağırlıklı görüş olarak teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin bu şekilde sonlanması durumunda art etkisinin devam edeceği aksi durumda korunmak istenen çalışma barışının bozulabileceği ve çalışma şartlarının eski hale dönmesi sebebiyle teşmil gibi önemli bir müessesenin anlamsız kalacağı belirtilmektedir. Bu ve benzeri gerekçeler son derece makul ve kabul edilebilir olmakla birlikte kanaatimizce bu sona erme halinde dahi art etkisinin geçerli olmaması gerektiğidir. Öncelikle bu tür olumsuz durumların art etkisi ile ortadan kaldırılması dışında teşmil uygulamasının kaç defa yapılabilirliğine ilişkin kanunen herhangi bir sınır olmaması sebebiyle Cumhurbaşkanı kararıyla tekrar teşmil uygulamasına gidilerek çözülmesi mümkündür. Ayrıca Cumhurbaşkanı teşmil kararını gerekli gördüğü hallerde gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırma yetkisine sahipken teşmil kararının tarafların hak ve borçlar düzenleyen hükümleri değil normatif hükümleri içermesi, art etkisinin de normatif hükümler için geçerli olması yani aslında teşmille uygulama alanı bulan hükümlerin birçoğunun art etkisiyle devam edeceği gözetildiğinde, teşmil kararının kaldırılmasını gerekli gösterecek durumlar art etkisi sürecinde de ortaya çıkabilecek ancak ortada idari bir karar olmadığından art etkisinden dolayı bu hükümlerin yürürlükten kaldırılması mümkün olmayacaktır. Diğer yandan art etkisi yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar geçerli olacağından ve yenisi yürürlüğe girmemesi halinde art etkisine ilişkin süre sınırı olmadığından tarafların anlaşarak yürürlüğü koydukları bir toplu iş sözleşmesinin art etkisi ile ortada böyle bir irade uyumu olmaksızın idari bir karar sonucu yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesine istinaden de aynı şekilde süre sınırı olmaksızın uygulanması işveren açısından hakkaniyetli olmayacaktır.

6. GERİYE YÜRÜRLÜK TARİHLİ YENİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE ART ETKİSİ

Sendikal faaliyetler sonucunda varılan toplu görüşme aşamasında tarafların anlaşarak toplu iş sözleşmesini imzalamaları, yürürlük tarihini ise ya imza tarihi itibarıyla ya da tarafların bir takım hazırlıkları yapmasına imkân verecek şekilde makul ileri bir tarih olarak belirlemeleri hakkaniyetli bir beklenti olacaktır. Ancak süreç her zaman bu şekilde ilerlememekte özellikle yürürlük süresi sona eren bir toplu iş sözleşmesi sonrası kısa sürede yeni bir sözleşmenin yürürlüğe girmemesi sebebiyle arada geçen sürenin telafisi amacıyla geriye etkili yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi uygulamasına gidilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresine ilişkin asgari ve azami sınırlar Kanun’da belirtilmiş olmakla birlikte geçmişe etkili şekilde yürürlüğe girebileceğine veya ne kadar geçmişe etkili yürürlük süresi belirlenebileceğine dair açık hüküm bulunmamaktadır. Kanun’un 39/3 üncü maddesinde yer alan “*Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.*” hükmü toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin imza tarihinden eski bir tarih olabileceği ve bundan nasıl yararlanılacağı açıklığa kavuşturulmaktadır. Bu durumda önceki toplu iş sözleşmesinin art etkisi sebebiyle uygulanmaya devam eden hükümleri ile yeni toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili yürürlüğe girmesi sebebiyle uygulanması gereken hükümleri çıkaracak ve hangisinin ne şekilde uygulanması gerektiği konusunda tereddüt yaşanacaktır. Doktrindeki bir görüş Kanun’un lafzından hareketle art etkisinin yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girene kadar uygulanacağı kuralından yola çıkarak art etkisinin

geçmiş tarihli yürürlük tarihinde sona erdiğinin kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak yeni toplu iş sözleşmesindeki hükümler öncekine nazaran daha az hak içerebileceği gibi öncekinde yer alan bazı haklara hiç yer vermeyebilir. Bu durumda iki sözleşme arasında art etkisinin devam ettiği sürede uygulanmış olan hükümlerin akıbetinin ne olacağı hatta işçilere yapılmış olan parasal ödemelerin geri alınıp alınamayacağı gibi sorunlar ortaya çıkacaktır. Kanun'un lafzının katı bir şekilde uygulanması işyerindeki düzeni bozabileceği gibi çalışma hayatına ilişkin diğer kanunlara da aykırılık oluşturabilecektir. Önceki toplu iş sözleşmesi uyarınca haftada 2 günü aşmayan devamsızlık durumunda hak kazanılmamasına rağmen işçiye ücretli hafta tatili izni verilmesi ve ücretinin ödenmesi neticesinde sosyal güvenlik mevzuatı uyarınca da bu hafta tatiline ilişkin gün bildiriminde bulunacağından yeni toplu iş sözleşmesinin bu hakka hiç yer vermemesi halinde işverenin geçmişe dönük ödediği ücretleri işçilerden talep etmesi sorunu dışında ücretlerin geri alınması halinde geçmişe dönük olarak bildirge verilerek sigorta gün sayısının düzeltilmesi gibi karmaşık sorunlara sebep olacaktır ki bu durum ne sendikal özgürlükler ne de toplu iş sözleşmesi neticesinde elde edilmek istenen amaca uygun olmayacaktır. Bu değerlendirme Kanun'un lafzına uygun olsa dahi ruhuna aykırılık teşkil edecektir.

Bir diğer görüş ise geriye etkili yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçmişe etkili olarak uygulanıp uygulanamayacağı ayırımına giderek art etkisinin geçmişe uygulanabilen hükümler açısından son bulması gerektiği, geçmişe uygulanamayan hükümler açısından ise art etkisinin imza tarihine kadar devam etmesi gerektiğini savunmaktadır. Geçmişe etkili yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ve hükümlerine baktığımızda aslında gerçek anlamda geçmişe yürürlükten bahsedilemeyecektir. Bu durum özellikle parasal hükümlere uygulanan ve geçmiş tarihli bir başlangıç noktasından itibaren hesaplama yapılmasını sağlayan bir varsayım olarak değerlendirilebilecektir. Bu itibarla aslında toplu iş sözleşmesinin kül halinde gerçek anlamda yürürlüğe girdiği tarih en erken imza tarihi olacak ancak parasal haklar gibi bir takım hakların başlangıcı varsayımsal olarak geçmiş tarihli kabul edilebilecektir. Kanaatimizce art etkisi kapsamındaki hükümlerin toplu iş sözleşmesinin kül halinde gerçek yürürlük tarihi olan imza tarihine kadar etkisini devam ettirmesi, geçmiş yürürlük tarihi itibarıyla hüküm doğurma kabiliyetine sahip hakların ise art etkisiyle elde edilmiş haklar ile kıyaslanarak işçi lehine hükümlerin uygulanması gerektirir. Şöyle ki önceki toplu iş sözleşmesinde yer alan ve art etkisi sebebiyle işçilerin faydalanmış olduğu ulusal bayram ve genel tatil çalışması sebebiyle elde ettikleri ilave 3 yevmiye ücrete karşın geçmişe etkili yürürlük tarihli yeni toplu iş sözleşmesinde daha fazla bir menfaat sağlanıyor olması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi, daha az bir menfaat sağlıyor olması halinde ise aradaki farkın işçiden geri talep edilmemesi hem hakkaniyetli ve pratik olacaktır.

7. SONUÇ

İşçilerin birliktelikleri sonucunda toplu iş sözleşmesi ile elde ettikleri sosyal ve ekonomik hakların toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle aniden ortadan kalkarak eski çalışma şartlarına dönmelerini etkilemek için normatif hükümlerin yeni toplu iş sözleşmesi yapıldığı kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi art etkisi olarak tanımlanmaktadır. Normatif hükümler; iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler olarak üçe ayrılmakta olup art etkisi kapsamında hüküm doğurması açısından en önemli hükümler mali ve sosyal hakların düzenlendiği iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerdir. Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanması gibi hususları içeren hükümler ise iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler olarak art etkisi süresince hüküm doğurmaya devam edecektir. İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler ise sona eren toplu iş sözleşmesiyle herhangi bir bağlantısının bulunmaması sebebiyle art etkisinin kapsamı dışında kalacaktır. Art etkisine sahip hükümlerden faydalanmak için toplu iş sözleşmesinin sona erdiği anda toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor olmak yeterli olup art etkisi süresinde sendika üyeliğini devam ettirmek veya dayanışma aidatı ödemeye devam etmek gibi bir şart bulunmamaktadır. Art etkisinin işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılacağı kabulüne dayanılarak yeni toplu iş sözleşmesi yapıldığı kadar süreceği hüküm altına alınmış olup bir daha toplu iş sözleşmesi yapılmaması halinde üst sınır belirlenmediğinden eğer art etkisi olarak devam eden hükümlerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca değişiklik yapılmadığı veya bu hükümler kaldırılmadığı sürece uygulama alanı bulacaktır. Gerek doktrinde gerekse de yargı kararlarında art etkisinin kapsamına, niteliğine, geçmişe yürürlük tarihli yeni toplu iş sözleşmesiyle arasındaki ilişki gibi birçok farklı konuda yapılan değerlendirme teorik olarak mümkündür. Değerlendirmelerimizde temel olarak art etkisinin bir sonuç olduğu ve bu sonucun kendini ortaya çıkaran sendikal özgürlükleri olumsuz yönde etkileyebilecek bir etkiye sahip olmaması gerektiği ve asıl amacın etki doğurmaya başladığı anda mevcut durumun devam etmesini sağlamak olduğu yönünde iki temel kurala bağlı kalınmaya çalışılmıştır. Son olarak art

etkisinin işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girene kadar devam etmesine ilişkin hükmün son toplu iş sözleşmesinden sonra hukuka aykırı bir durum olmaksızın uzun süre veya hiç yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmeyen işyerleri için hakkaniyetli olmadığı, bu kuralla birlikte ayrıca azami bir süre belirlenmesi gerektiği, bu azami sürenin belirlenmesinde en fazla toplu iş sözleşmesi süresi kadar ilave bir sürenin veya işçilik alçaklarına uygulanan zamanaşımı süresi gibi sürelerin kıstas alınabileceği ve böyle bir düzenlemenin sendikal özgürlüklere de katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- T.C. Anayasası
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 818 sayılı Borçlar Kanunu (mülga)
- 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (mülga)
- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (mülga)
- Çelik, N. / Caniklioglu, N. / Canbolat, T. (2017). "İş Hukuku Dersleri" (30. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yuvalı, Ertuğrul ve Yaba, Tuğçe. "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi", Çalışma ve Toplum Dergisi, sy. 2020/4(67): 2145-2160 Erişim 13 Mart 2026, <https://www.calismatoplum.org/makale/toplu-is-sozlemesinin-art-etkisi/>
- Doğan, Sevil. 2013. "HTOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ARD ETKİSİ", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 15 (Temmuz): 781-812 Erişim 13 Mart 2026, <https://izlik.org/JA42UG22MP>
- Yayvık, İrem "Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi" (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2013) Erişim 13 Mart 2026, <https://nek.istanbul.edu.tr/ekos/TEZ/50492.pdf>
- Keser, Hakan. "Sona Eren Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin Art Etkisi" Sicil, Haziran 2007 s. 107, erişim 13 Mart 2026, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil06.pdf>
- Doğan Yenisey, Kübra, "Toplu İş Sözleşmesinin Ard Etkisi ve Kazanılmış Hakların Korunması", Sicil, Haziran 2020 (Yargıtay 9. HD, 19.01.2010, E.2009/48194 K.2010/432, Karar İncelemesi) erişim 13 Mart 2026, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil18.pdf>



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAHKEME KARARLARI

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2023/8988

Karar Numarası: 2025/17987

Karar Tarihi: 24.12.2025

ÖZET

Belediyenin asıl faaliyet alanı konut yapma işini yükleniciye vermesinin, onu asıl işverenlikten kurtarmayacağı, Mahkemece maddi-hukuki olgular birarada değerlendirilerek, davalı ... nın asıl işveren ve diğer davalı ... Yapı... A.Ş. arasında yapılan devir sözleşmesi kapsamında devralan işveren olarak müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerektiği hk.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. vekilleri vekilleri tarafından temyiz 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

Davacılar vekili dava ve birleşen dava dilekçesinde özetle; sigortalının 02.09.2013 tarihinde meydana gelen iş kazasında sürekli iş göremezliğe uğradığını iddia ederek maddi ve manevi tazminat isteminde bulunmuştur.

II. CEVAP

1.Davalı ... İnş. Üretim ve Tic. Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde özetle; müvekkili şirketin meydana gelen kazada kusuru bulunmadığını, kazanın davacının kusuru ile meydana geldiğini, ayrıca ağır maluliyetin, davacının kaza sonrası kardeşi tarafından özensiz ve dikkatsiz şekilde hastaneye götürülmüş olmasından kaynaklandığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

2.Davalı ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. vekili cevap dilekçesinde özetle; müvekkili şirketin davalılardan ... Belediyesinden ihale ile aldığı kat karşılığı konut yapım işinin tamamını 30.08.2013 devir sözleşmesi ile diğer davalı ... Yapı Petrol Ltd. Şti.'ye devredildiğini, kazanın meydana geldiği tarihte kazanın meydana geldiği inşaat ile bir ilgisi bulunmayan müvekkiline husumet yöneltemeyeceğini savunmuştur.

3.Diğer davalılar davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının aralarında asıl - alt işverenlik ilişkisi bulunan davalılar ... İnşaat Üretim ve Ticaret Ltd. Şti. ile ... Müh. Taah. Tic. İnş. A.Ş.'ne ait işyerinde çalışırken iş kazası geçirdiği ve kusur raporuna göre meydana gelen iş kazasının oluşumunda % 80 oranında davalı işverenlerin, % 20 oranında ise davacı işçinin kusurlu olduğu, kaza nedeni ile davacının % 100 oranında maluliyetin oluştuğu ve aktüerya uzmanı tarafından düzenlenen hesap raporuna göre 820.648.98 TL maddi zararının doğduğu, ayrıca davacının % 40 oranında takdiri indirim yapılarak belirlenen 596.901.78 TL bakıcı giderine hak kazandığı, itibar alınan rapor doğrultusunda maddi tazminat talebi ile manevi tazminat talebinin kısmen kabulü gerektiği, davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti'nin ilgili işyerinin kaza tarihi itibari ile fiilen devralmadığı dikkate alındığında kazanın oluşumundan sorumlu tutulamayacağı ve ... Belediye Başkanlığının'da ihale makamı konumunda olup işveren sıfatın haiz olmadığı gerekçesiyle;

"Asıl dava yönünden;
Davanın kısmen kabulü ile

1-Davanın davalılar ... Yapı Petrol Tekstil İth. İhr. San. ve Tic. A.Ş. ile ... Belediyesi Başkanlığı yönünden husumet yokluğundan reddine,

2-820.648,98 TL maddi tazminatın kaza tarihi olan 02.09.2013 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılar ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. ile ... İnş. Ü. ve Tic. Ltd. Şti.'den müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, davacının fazlaya ilişkin talebinin reddine,

3-596.901,78 TL bakıcı giderinin kaza tarihi olan 02.09.2013 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılar ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. ile ... İnş. Ü. ve Tic. Ltd. Şti.'den müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, davacının fazlaya ilişkin talebinin reddine,

Birleşen dava yönünden;
Davanın kısmen kabulü ile

1-Davanın davalılar ... Yapı Petrol Tekstil İth. İhr. San.ve Tic. A.Ş. ile ... Belediyesi Başkanlığı yönünden husumet yokluğundan reddine,

2-150.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 02/09/2013 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılar ... Müh.Taah.Tur.San.ve Tic.A.Ş. ile ... İnş. Ü. ve Tic.Ltd.Şti. den müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, davacının fazlaya ilişkin talebinin reddine" karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile somut uyuşmazlıkta, davacının ... İnş. Ltd. Şti tarafından sigorta kaydı bildirilmek sureti ile alçı ustası olarak görev yaptığı, ... inşaatında çalışmakta iken, 02.09.2013 tarihinde 1 kat asansör boşluğuna düşerek yaralandığı, ... inşaatının ... Belediyesi'nin kentsel dönüşüm projesi olduğu, inşaatın yapımının davalılardan ... Müh. Taah. Tic. İnş. A.Ş. tarafından 30.05.2012 tarihli " Düzenleme Şeklinde Gayrimenkul Satış Vaadi ve Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesi " ile yüklenildiği ve inşaatın alçı ve boya işlerinin ... İnşaat Üretim ve Ticaret Ltd. Şti. devredildiği, ilgili inşaatın yapım işinin, eser sözleşmesi kapsamında anahtar teslim olarak devredildiğinden davalı ... Belediyesi yönünden husumet yokluğu nedeni ile ret kararı verilmesinde hata bulunmadığı, tanık anlatımları içeriği ile ... İnşaat Üretim ve Ticaret Ltd. Şti.'nin davalı ... Müh. Taah. Tic. İnş. A.Ş. ile asıl - alt işverenlik sözleşmesi kurduğu, her ne kadar davalı ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş. ile davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti arasında 30.08.2013 tarihinde ilgili inşaatın yapım işinin devir sözleşmesi imzalanmış ise de, kaza tarihinde ilgili inşaatın fiilen ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. devredilmediği, davacı işçinin kaza tarihi itibari ile davalı alt işveren ... İnşaat Ltd.Şti ile asıl işveren olan ... Müh. Taah. Tic. A.Ş.'ye bağlı olarak çalıştığı, davalı ... Belediyesi Fen İşleri Başkanlığı'nın 46879524-01-01-2257 sayılı işe başlama tutanağı içeriği ile ilgili inşaatın kaza tarihinden sonra 18.09.2013 tarihinde davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd.Şti'ye devredildiğinin sabit olduğu, bu nedenle, asıl işveren konumunda olan ... Müh. Taah. Tic. A.Ş'nin husumete ilişkin itirazının yerinde görülmediği, ayrıca ilgili inşaatta henüz fiilen faaliyet göstermeyen davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti'nin de kazanın oluşumunda kusurunun bulunmadığının sabit olduğu, İstanbul SSGM 13.04.2016... sayılı raporu ile maluliyet oranının % 100 olarak tespit edildiği ve davacının yardıma muhtaç olduğunun belirlendiği, kazanın oluşumundaki kusur oranının belirlenmesi açısından yapılan inceleme sonucunda, iş güvenliği uzmanı bilirkişi heyeti tarafından düzenlenen 16.10.2017 tarihli raporda kazanın oluşumunda aralarında asıl - alt işveren ilişkisi bulunan davalılar ... İnşaat Ltd. Şti ile ... Müh. Taah. Tic. A.Ş 'nin % 80 oranında, kazalı işçinin ise % 20 oranında kusurunun bulunduğu belirlendiği, kusur raporunun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri doğrultusunda düzenlendiği, kazanın oluşumuna uygun bu raporun hükme esas alınmasında isabetsizlik olmadığı, davacının halen ve bakiye ömrü içerisinde de sürekli bakıcı çalıştırmayıp aile içi bakım dayanışmasından yararlanacağı

da gözetilerek hakkaniyet indirimi ile uygun bir bakıcı giderine hükmedilmesi gerektiği, somut olayda, hesaplanan bakıcı giderine %40 oranındaki hakkaniyet indirimi uygulanmasında hata bulunmadığı gerekçesiyle davacı ve davalı ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. vekillerinin istinaf başvurularının HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle;

a.Davalı ... ile diğer davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti yönünden davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu,

b. Bakıcı giderinden % 40 oranında takdiri indirim yapılmasının fahiş nitelik taşıdığını,

c.Manevi tazminat miktarının düşük belirlendiğini belirterek kararın temyizen bozulmasını talep etmiştir.

2.Davalı ... Müh. Taah. Tur. San. ve Tic. A.Ş. vekili temyiz dilekçesinde özetle;

a. Kaza tarihi itibari ile ilgili işin diğer davalı şirket devredilmiş olması nedeni ile müvekkiline kusur izafe edilmeyeceğini,

b.Olayın meydana gelmesinde kazalının kusurlu olduğunu,

c.Hükmedilen manevi tazminat miktarının fazla olduğunu belirterek kararın temyizen bozulmasını talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazasında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. I. Bakıcı Giderinden Yapılan Hakkaniyet yönünden, indirimin yerinde olup olmadığı;

1. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda “sürekli işgöremezlik” olarak adlandırılan bedensel zararlara “kalıcı sakatlık” denildiği gibi, Yargıtay kararlarında ve Adli Tıp Kurumu raporlarında “beden gücü kaybı” veya “çalışma gücü kaybı” ya da “meslekte kazanma gücü kaybı” da denilmektedir.

2.Adli Tıp dilinde, “kalıcı” bedensel zararlar organ yitimi ve organ zayıflaması olarak ikiye ayrılmaktadır. Sürekli işgöremezlik zararları, beden gücü kayıp oranlarına göre de ayrılmakta, bunlar: 1-Sürekli kısmî işgöremezlik, 2-Sürekli tam işgöremezlik olarak adlandırılmaktadır.

3. Sürekli kısmî işgöremezlik, organ eksilmesi veya organ zayıflaması nedeniyle beden gücünün belli bir oranda azalması durumudur. Bu durumdaki kişi çalışmasını sürdürebilir ise de, yaşlılarına ve aynı işi yapanlara göre (sakatlığı oranında daha fazla güç ve çaba harcayacağından), kazançlarında bir azalma olmasa bile (sakatlığı oranında) tazminat isteme hakkı bulunduğu kabul edilmekte; buna Yargıtay kararlarında “güç kaybı-efor kaybı” tazminatı denilmektedir.

4. Sürekli kısmî işgöremezlik durumundaki kişi, çalışan ve kazanç elde eden biri olmayıp da işsiz, yaşlı, emekli, ev kadını, çocuk olsa bile, bunlar günlük yaşamlarını sürdürürlerken “sakatlıkları oranında zorlanacak olmaları” nedeniyle tümünün “güç kaybı tazminatı” isteme hakları bulunduğu kabul edilmektedir.

5. Sürekli tam işgöremezlik, beden gücünün bütünüyle yitilmesi durumudur. Bu durumdaki kişi artık çalışamayacak

ve kazanç elde edemeyecektir. Bu nedenle tazminatı yüzde yüz oranı üzerinden hesaplanacak, giderek başkasının yardımıyla yaşamını sürdürmesi zorunluluğu varsa, ayrıca tazminat bakıcı giderleri de eklenecektir (Ç. Ahmet Çelik: Trafik Kazalarında Tazminat ve Sigorta Hukuk ve Ceza Sorumluluğu, Seçkin Yayınevi, Nisan 2017, s: 385vd.).

6.Önemle vurgulamak gerekir ki TBK' nın 55. maddesinin emredici hükmü karşısında tazminatın kapsamını belirleme biçimi ve tazminattan yapılacak indirimler ve sıralaması 818 sayılı BK'nın 43 üncü ve 44 üncü ile 6098 sayılı TBK'nın 51. ve 52. maddelerinde belirtilen durumların varlığı hâlinde ancak hâkim tarafından tazminattan indirim yapılabilecektir. 7.TBK' nın 51. maddesine (BK' nın 43. md) göre hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak tazminatı belirleyecektir. Buna göre; öncelikle hâkim zarar görenin kusuru varsa bu kusur oranında tazminattan indirim yapabilecektir.

8.Ayrıca TBK' nın 52. (BK' nın 44.md) maddesine göre zarar gören; zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. TBK'nın 52. maddesinde hakime tanınan geniş yetki ölüm nedeniyle uğranılan zararlarda ve bedensel zararlarda 55. madde ile açık biçimde kısıtlanmıştır.

9. TBK' nın 55. maddesi hükmünde yer alan “Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.” cümlesinde de geçen “Hesaplanan tazminat,... ” ibaresi ile ifade edilen, kuralın gerekçesinde de belirtildiği üzere Kanun'un 49... . maddeler hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanan tazminattır. Başka bir ifadeyle hesaplanan tazminat, Kanun'un zararın ve tazminatın belirlenmesini düzenleyen 50. ve 51. maddeleri ile tazminatın indirilmesine veya tamamen kaldırılmasına ilişkin esasları hükme bağlayan 52. maddesi ve 55. maddesinin birinci fıkrasının birinci ve ikinci cümleleri uyarınca belirlenmektedir (Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) 25.12.2019 tarihli ve 2019/34 E., 2019/97 K. sayılı kararı).

10. Anılan madde hükmünde yer alan düzenleme ile hesaplanan tazminat üzerinden yalnızca tazminatın çok olduğu gerekçesi ile indirim yapılamayacağını ya da sadece tazminatın az olduğu gerekçesi ile artırım yapılamayacağını düzenlemek suretiyle miktarın çokluğuna dayanılarak yapılacak olası bir indirim ile zarar görenin mülkiyet hakkının ve benzer şekilde sadece miktarın azlığına dayanılarak yapılacak olası bir artırım ile zarar verenin mülkiyet hakkının sınırlandırılmayacağını hüküm altına almaktadır (AYM'nin 25.12.2019 tarihli ve 2019/34 E., 2019/97 K. sayılı kararı).

11.Tazminatın amacı zararın tazmin edilmesini sağlamaktır. Hesaplanacak tazminatın azami miktarı gerçek zarar ile sınırlıdır. Bu yönüyle TBK'nın 55. maddesindeki “hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.” ibaresi hesaplanan tazminatın yalnızca miktar gözetilerek azaltılamayacağını öngörmek suretiyle zarar görenin mülkiyet hakkı kapsamındaki meşru beklentisini korumaktadır. Öte yandan aynı nedenle tazminat miktarının artırılmamasına ilişkin kural fazla tazminat ödenmesini engellemek suretiyle, zarar verenin mülkiyet hakkını da korumakta, zarar veren ve zarar gören tarafların menfaatlerini adil bir şekilde dengelemektedir.

12.Kanun koyucunun bedensel zararlar konusunda tarafların yıkımına yol açacak yüksek miktarda tazminat hesaplanmasının dahi hakkaniyet düşüncesiyle indirime konu edilemeyeceği yönündeki tutumu konunun hassasiyetini de ortaya koymaktadır.

13.Somut uyuşmazlıkta; davacı kazalının İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Bölge Sağlık Kurulunca düzenlenen 13.04.2016 tarihli karara göre davacının iş bu kaza nedeniyle %100 sürekli işgöremez duruma geldiğinin, yardıma muhtaç olduğunun belirtildiği, davacı vekilince bakıcı giderinin tahsilinin talep ettiği, Mahkemece söz konusu bakıcı giderinden her zaman bakıcı çalıştırılmayıp, aile içi dayanışma gereği aile içinde de bakım yapılabileceği gerekçesiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 51. ve 52. maddeleri gereğince takdiren %40 oranında hakkaniyet indirimi yapıldığı anlaşılmıştır.

14.Yukarıda yapılan açıklamalar ile somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgular bir arada değerlendirildiğinde; TBK'nın 51. ve 52. maddelerinde belirtilen durumların gerçekleşmesi hâlinde ancak hâkim tarafından tazminattan indirim yapılabileceği, bu maddelere göre yapılacak indirimin de kusur, zarar görenin zararının artmasına neden olması gibi somut, takdire dayanmayan verilere dayanması gerektiği, ölüm nedeniyle uğranılan zararlarda ve bedensel zararlarda 55 inci madde ile açık biçimde hakkaniyet düşüncesiyle indirime gidilemeyeceği açıkça düzenlendiği

dikkate alındığında zarar görenin aile bireylerinin zarar veren lehine sorumluluğu ve yükümlülüğü olmayacağı gibi zarar verenin sorumluluğunu haksız fiil failine hizmet eder şekilde aile bireylerine yüklemek de doğru değildir. Her ne kadar toplum aile içi bakım dayanışmasını ahlaki ödev olarak görse de, bu durumun zarar sorumlusu lehine yorumlanması mümkün değildir. Bu nedenlerle Mahkemenin aile içi bakım ve dayanışma nedeniyle bakıcı giderinden hakkaniyet indirimi yapılmasını belirten kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

15. Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davalılardan ... Belediyesi'nin ... Mahallesi Sokak ... İnşaatı yapım işini, 30.05.2012 tarihli "Düzenleme Şeklinde Gayrimenkul Satış Vaadi ve Kat Karşılığı İnşaat Sözleşmesi" ile davalılardan ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş. Ye verdiği, davalı ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş. tarafından işbu yapım işinin inşaatının ince işlerinin davalılardan ... İnş. Üretim ve Tic. Ltd. Şti. ye verildiği, davalı ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş.'nin üstlendiği işbu konut inşaatı işyerinin davalı ... Başkanlığına da birlikte imzalanmış 30.08.2013 tarihli devir sözleşmesi ile davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti.'ye devredildiği, davalı ... Belediyesi Fen İşleri Başkanlığının 18.09.2013 tarihli işe başlama tutanağı ile davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. nin işi fiilen devir ve teslim aldığı, kazalı sigortalının yukarıda bahsedilen iş kapsamında davalı ... İnş. Üretim ve Tic. Ltd. Şti. nezdinde alçı ustası olarak çalıştığı, 02.09.2013 tarihinde alçı işi yaptığı esnada dengesini kaybederek 1. kat asansör boşluğundan aşağıya düşerek yaralandığı ve %100 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı anlaşılmaktadır.

II. Hükmedilen tazminatlarından davalı ... ve davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin sorumlu olup olmadığı;

II.a) Davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti. yönünden yapılan incelemede;

16. İş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerinin işverene yöneltilmesi gerekir. İşveren, hizmet akdine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerdir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorunda olan işveren, işçiyi gözetme borcu olarak tanımlanan bu borcunu yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından sorumludur. İşçinin iş görme edimini yerine getirdiği işyerinin Kurum kayıtlarında adına tescil edildiği kişi kural olarak işveren olarak kabul edilebilir ise de gerçek işverenin başkası olduğu belirlenir ise husumetin gerçek işveren olarak tanımlanabilecek bu gerçek veya tüzel kişilere yöneltilmesi gerekir. Özellikle, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorunda olan işverenin bu tedbirlerden ve tazminat yükümlülüğünden kurtulmak amacıyla işyerini ekonomik bakımdan güçsüz bir başkası adına tescil ettiği hallerde işçinin davasını gerçek işverene yöneltebilmesi, "Sosyal Güvenlik" ve "İşçinin Korunması" ilkelerine de uygundur.

17. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi " İş yeri veya iş yerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde iş yerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." hükmünü içermektedir.

18. İş yeri devrinin doğurduğu en önemli sonuç, devir tarihinde devreden işverenle işçiler arasında var olan iş sözleşmeleri sona ermeyip ayrı bir işleme ve işçinin rızasına gerek olmaksızın hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmesidir. Artık iş sözleşmesinin tarafı yeni işverendir.Devredilen işyerinde çalışan işçilerle yapılmış olan iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlar yeni işverene geçer, işçiler karşısında hak ve borçlar bakımından muhatap devralan işverendir.

19.4857 sayılı İş Kanunu asıl işverenin işyerini devri halinde alt işverenle olan iş sözleşmesinin neticesine ilişkin herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Asıl işveren işyerini devretmesi ile birlikte alt işverenlik ilişkisi

sona ermekte ve alt işveren, asıl işveren konumuna geçmektedir. Sonrasında devralan işveren devreden işverenin yerine geçmekte ve tüm sorumluluk ona yüklenmektedir. Burada çözümlenmesi gereken husus şudur; işyerini devralarak asıl işveren konumuna geçen alt işveren devir tarihinde doğmuş bulunan ve alt işveren tarafından kendi işçilerine ödenmesi gereken işçilik alacakları bakımından devreden asıl işverenle birlikte sorumlu tutulacak mıdır? Buradaki husus İK md. 6 kapsamında değerlendirilmeli ve devreden ve devralanın müteselsil sorumluluğu göz önüne alınarak, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan 2 yıllık sorumluluk kapsamında değerlendirme yapılmalıdır. (ÇİL, ...: Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Alt İşveren-Asıl İşveren)

20. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler incelendiğinde davalı ... Başkanlığından kat karşılığı bedelsiz inşaat yapımı işini 30.05.2012 tarihi sözleşme ile üstlenen davalı ... Müh. A.Ş. Şirketi ile diğer davalı ... arasındaki devir sözleşmesinin 30.08.2013 tarihinde imzalandığı, dava konusu kaza olayının devir sözleşmesinden sonra 02.09.2013 tarihinde gerçekleştiği, davalı ... Belediyesi Fen İşleri Başkanlığının 46879524-01-01-2257 sayılı işe başlama tutanağı içeriği ile ilgili inşaatın kaza tarihinden sonra 18.09.2013 tarihinde davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti'ne devredildiği, böylece 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında işyeri devrinin gerçekleştiği, davanın da devreden işveren yönünden iki yıllık süre içinde 27.08.2015 tarihinde açıldığı, işyeri devri nedeni ile davalı Kurumsan Yapı... A. Şirketinin sorumlu olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece işyeri devri ile ilgili hukuki düzenlemeler dikkate alınmadan ilgili inşaatla henüz fiilen faaliyet göstermeyen davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti'nin de kazanın oluşumunda kusurunun bulunmadığı gerekçe gösterilerek işbu davalı yönünden hatalı şekilde husumet yokluğu nedeniyle ret kararı verilmesi hatalıdır.

21. Bu açıklamalar kapsamında; iş kazasının gerçekleştiği iş yerinin devir sözleşmesi kapsamında iş kazasından önce davalı ... Yapı Petrol Tekstil İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti'ye devredildiği anlaşıldığından, işbu davalı şirket, davacının 02.09.2013 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu uğradığı maddi ve manevi zararlarından davalı devreden işveren ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş. ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmelidir.

II. b) Davalı ... yönünden yapılan incelemede;

22. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."

23.5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinin son fıkrasında (5510 sayılı Kanun md. 12/6); alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak tarif edilmiştir. Maddeye göre; sigortalılar üçüncü kişiler aracılığıyla işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

24. 4857 sayılı Kanun'un 2/6. maddesi ile işçilerin İş Kanunu, sözleşme ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları, 5510 sayılı Kanunun 12/6. maddesi ile de Kurumun alacakları ve işçinin sosyal güvenlik hakkı daha geniş koruma-güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi hâlde, 48 57... sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçmak isteyen işverenlerin işin bölümü veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka

kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu (Y. HGK. 2021/(21)10-37 E, 2022/448 K). 25.Asıl-alt işveren ilişkisinde önemli olan asıl işverene ait “iş” kavramının hangi iş olduğudur. Asıl işverene ait olan ve alt işverenin yapacağı iş, asıl işverenin ürettiği mal ve hizmet süreci içinde veya tamamlayıcı olmalıdır.

26.Anahtar teslimi işten bahsedilmesi için; alt işverenin asıl işverenden aldığı işin, asıl işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşıması, işyerindeki üretimle ilgisinin olmaması veya asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmaması, verilen işin asıl iş ya da yardımcı iş niteliğinde olmayıp, başkaca bağımsız bir iş olması gerekir. Görüldüğü gibi anahtar teslimi işte, işverenin asıl faaliyet alanı olan mal ve üretim alanı dışında bir yapım işi söz konusudur.

27.Bir işverene ait işyerindeki üretim sürecine, başka bir işverenin dahil olması durumunda alt işverenden söz edebilmek için aranan bağlantının tespitinde işyerinde üretilen mal ya da hizmetin niteliğine bakılması gerekir. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımayı, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İşyerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi hâlinde, aracından söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. Nitekim, Hukuk Genel Kurulunun 06.06.2012 tarihli 2012/21-135 E., 2012/-346 K., 18.11.2015 tarihli 2015/9-3132 E., 2015/2652 K. ve 2021/(21)10-37 E, 2022/448 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

28. 5393 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 14. maddesinde belediyelerin görev ve sorumlulukları arasında açıkça “konut” yapacağı ve yaptıracığı hükmüne yer vermiş, 69. madde de ise arsa ve konut ve toplu konut üretimi yapacağı, bu konuda projeler geliştireceği, işletme tesis edebileceği anlaşılmaktadır.

29. Konut yapma ve üretme yasal düzenleme gereği belediyelerin asıl faaliyeti kapsamında olup, bu asıl işidir. Nitekim belediyelerin fen ileri daire başkanlıklarının bu faaliyet alanını gerçekleştirdiği, bu faaliyet alanı için personel bulundurduğu, işçi çalıştırdığı sabittir. Nitekim Dairemizin 06.06.2023 tarih ve 2022/11559 E, 2023/6457 K. sayılı ilamında aynı esaslar benimsenmiş ve Belediyenin asıl işini yükleniciye vermesinin onu asıl işverenlikten ve sorumluluktan kurtarmayacağı belirtilmiştir.

30. Davalı ... 30... tarihli kat karşılığı bedelsiz inşaat yapımı sözleşmesi ile toplu konut üretimi asıl işini yapması için davalı ... Müh. A. Şirketine, ... A. Şirketi, üstlendiği kat karşılığı inşaat yapımı işinin bir bölümü olan ince işleri yapımını ölen sigortalının işvereni olan ... Limited Şirketine vermiştir. ... üstlendiği kat karşılığı inşaat yapım işini, Belediyenin de imzaladığı devir sözleşmesi ise 30.08.2013 tarihinde devretmiş, iş kazası ise devir sözleşmesinden sonra, ancak fiilen teslim tarihinden önce 02.09.2013 tarihinde meydana gelmiştir.

31.Kat karşılığı inşaat sözleşmesi incelendiğinde, “yüklenicinin çalıştırdığı elemanlardan disiplinsizlik, yetersizlik veya iş uyumsuzluğu görüp söz konusu elemanın işten uzaklaştırmasını isterse, durumu yüklenici firmaya bildirmesine müteakip, 24 saat içinde yerine getirilecektir” hükmü (Madde 13) ve işin kontrolü başlığında, teknik personel bulundurma, malzemenin niteliğini belirlemede Belediye Başkanlığı'na önemli yetkiler verildiği (Madde: 9.1, 9.2, 9.3, 9.5), çalışma koşullarının bu şekilde Belediye Başkanlığı tarafından belirlendiği ve eki teknik şartnameler (mekanik tesisat şartnamesi), incelendiğinde de, alt yüklenici çalıştırılmasının Belediye Başkanlığının onayına bırakıldığı, inşaatla kullanılacak malzemeleri Belediyenin belirleyeceği, keza taşeron ve çalışan ustaların yetersiz olduğunda inşaat alanından uzaklaştırılacağına Belediye Başkanlığına bırakıldığı, özellikle çalıştırılacak teknik personeli, sonrasında ise yeterli vasıfta olmayan çıkartılacak işçileri Belediye Başkanlığının belirlediği, bu sözleşme ve teknik şartname düzenlemelerine göre arsa sahibi denetiminin anahtar teslimi ile yapılan işin ötesine geçtiği, burada iki bağımsız işverenden söz edilemeyeceği, Belediye

Başkanlığı'nın asıl işveren konumunda olduğu anlaşılmaktadır.

32.Belediyenin asıl faaliyet alanı konut yapma işini, yükleniciye vermesi, onu asıl işverenlikten kurtarmaz. Kaldı ki açıklandığı gibi yükleniciye ait işin düzenlenmesi, personel alımı ve çıkarılması tamamen Belediye Başkanlığında olup, burada anahtar teslimi bir işten söz edilemez. Mahkemece Belediye Başkanlığının sorumluluğuna karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar vermesi doğru görülmemiştir.

33.Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra Mahkemece yapılacak iş, maddi-hukuki olgular birarada değerlendirilerek, davalı ... nın asıl işveren ve diğer davalı ... Yapı... A.Ş. arasında yapılan devir sözleşmesi kapsamında devralan işveren olarak müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmeli, bu konuda özellikle asıl işveren Belediye Başkanlığının sözleşme ve teknik şartname kapsamında kusurunun A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyetine konuyu yukarıda açıklandığı biçimde incelettirmek, tarafların iş kazasının gerçekleşmesindeki kusur oranlarını - tarafların dosyada mevcut kusur raporlarına itirazları da göz önünde tutulmak suretiyle- her türlü şüpheden uzak şekilde tespit edip karar vermekten ibarettir.

34. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, hatalı değerlendirme ve yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

35. O halde, davacı vekilinin tüm bozma nedenleri yönündeki ve davalı ... Müh. Tah. Tic. İnş. A.Ş. vekilinin ise kusur yönünden temyiz itirazları kabul edilmeli ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, istinaf itirazlarının esastan reddine dair Bölge Adliye Mahkemesi kararı kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davacı ve davalı ... Müh.Tah. Tic. İnş. A.Ş. vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine,

Temyiz eden tarafların sair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

24.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2021/6929

Karar Numarası: 2025/8664

Karar Tarihi: 04.12.2025

ÖZET

Olay tarihinde sıkıştırılmış lif, tahta ve tabakalardan kontrplak, mdf, sunta, vb. levha imalatı işlerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı anlaşılmakla, iş yerinde üretimin durmaması ve iş gücü kaybı olmaması için alınan güvenlik önlemlerinin devre dışı bırakılması ile çok tehlikeli alanda işçilerin çalıştırılmasına göz yumarak muhtemel neticenin öngörülmesine rağmen kayıtsızlıkla mevcut olayın gerçekleşmesine neden olan iş güvenliğinden sorumlu sanıkların hukuki sorumluluğuna ilişkin somut olayda bilinçli taksir koşullarının oluştuğu hk.

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

I. HUKUKİ SÜREÇ

İlk Derece Mahkemesince sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 62/1, 50/4-1-a, 52/2-4 maddeleri uyarınca sonuç ceza olarak hapis cezasından çevrilen 21.200,00TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince ayrı ayrı olmak üzere sanıklar müdafilerinin ve katılanlar vekilinin istinaf başvurularının kabulü ile yeniden yapılan yargılama sonucunda sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, TCK'nın 85/1, 22/3, 62/1 maddeleri uyarınca 3 yıl 4 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına dair kararın temyizi üzerine, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca temyiz itirazlarının kabulü ile hükmün bozulmasına karar verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Sanık... müdafinin temyiz sebepleri; Eksik inceleme ile hatalı kusur tayini sonucu sanık hakkında beraat yerine mahkumiyet hükmü kurulmasının, koşulları bulunmadığı halde bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması suretiyle sanık hakkında fazla ceza tayininin ve koşulları bulunduğu halde lehe hükümlerin sanık aleyhine olmak üzere uygulanmamasının hukuka aykırı olduğuna ve re'sen gözetilecek nedenlere, sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; eksik inceleme ile hatalı kusur tayini sonucu sanık hakkında beraat yerine mahkumiyet hükmü kurulmasının, sanık hakkında fazla ceza tayininin, koşulları bulunmadığı halde bilinçli taksir hükümlerinin sanık aleyhine olmak üzere uygulanmasının ve savunma hakkının kısıtlanmasının hukuka aykırı olduğuna ve re'sen gözetilecek nedenlere, katılanlar vekilinin temyiz sebepleri; sanıklar hakkında eksik ceza tayininin hukuka aykırı olduğuna, üst yer Cumhuriyet savcısının temyiz sebepleri; işçilerin tek başlarına girmelerinin yasak olduğu alana, vardiya amirleri ve şeflerinin direktifi ile alana girmelerini engelleyici çitin civatalarını sökmek suretiyle geçiş yolu açtıkları hususunda, ölenin amcasının oğlu olan, aynı fabrikanın laboratuvar kısmında çalışmakta olan, olay esnasında aynı vardiyada çalıştıkları için ölüm olayına vakıf olan ve mahkeme huzurunda olaydan dolayı çok üzgün olduğu için ne şekilde ifade verdiğini hatırlamadığını beyan ederek soruşturma evresindeki anlatımından sarfınazar eden tanık ...'in soyut beyanına itibar edilerek sanıklar hakkında bilinçli taksir hükümlerinin uygulanmak suretiyle sanıklar hakkında fazla ceza tayininin hukuka aykırı olduğuna ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

1. İlk Derece Mahkemesince, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; olay tarihinde, sanık ...'in vardiya amiri ve sanık ...'un bölüm şefi unvanı ile görev yaptıkları ... Entegre Ağaç San. Tic. A. Ş.'de sunta ebatlama operatörü olarak çalışan işçi ölen ...'in görev tanımında bulunan levha kalınlıklarını ölçmek ve istifleri kontrol etmek amacı ile istifleme alanına girdiği, normalde bu alanda bulunan ve levhaları 10'lu gruplar halinde istifleyen makinelerin kapıdan giriş yapıldığını anlayarak yavaşlamak suretiyle durdukları ancak alanın etrafını çevreleyen demir çubukları birbirine bağlayan cıvata somunlarının yerden sökülmesi ile alana başkaca bir giriş kapısı açıldığı böylelikle makinelerin çalışmaya devam ettiği, tanık ...'in beyanları ile sabit olduğu üzere amirlerin talimatları doğrultusunda alana bu şekilde girilerek ölçüm yapıldığının anlaşıldığı, sökülen çitlerin arasından alana giren ölenin makinaya sıkışması sonucu üzerine levhaların yığılmasıyla olay yerinde öldüğü, ... Adli Tıp Kurumu Morg İhtisas Dairesinin 11/09/2014 tarihli otopsi raporunda kişinin ölümünün "kafa travmasına bağlı kafatası kemiği ve boyun omuru kırığı ile birlikte beyin harabiyeti ve kanaması sonucu meydana gelmiş olduğu"nun belirtildiği olayda, dosya içeriğinde yer alan ve hükme esas alınan 20.10.2014 tarihli tek kişilik bilirkişi raporu ile 02.03.2017 tarihli iki iş güvenliği uzmanlarından oluşan üç kişilik bilirkişi heyet raporu doğrultusunda, işveren şirketin 08/01/2014 tarihli yönetim kurulu toplantı tutanaklarına göre, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren vekili sıfatıyla direkt yetkili olarak atandıkları anlaşılan sanıklardan ...'in denetim sisteminde zafiyet göstererek, sanık ...'un ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinde zafiyet göstererek meydana gelen iş kazasında asli kusurlu olduklarının kabulü ile sanıklar hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesince verilen karara ilişkin, Bölge Adliye Mahkemesince ayrı ayrı olmak üzere sanıklar müdafilerinin ve katılanlar vekilinin istinaf başvurularının kabulü ile yeniden yapılan yargılama sonucunda sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, iş yerinde üretimin durmaması için alınan güvenlik önlemlerinin devre dışı bırakılarak çalışılmasına, çok tehlikeli alanda işçilerin çalıştırılmasına göz yuman iş güvenliğinden sorumlu sanıklara ilişkin olarak olayda bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu anlaşılmakla, TCK'nın 85/1, 22/3, 62/1 maddeleri uyarınca 3 yıl 4 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE ve KARAR

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, sıkıştırılmış lif, tahta ve tabakalardan kontrplak, mdf, sunta, vb. levha imalatı işlerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı anlaşılmakla, iş yerinde üretimin durmaması ve iş gücü kaybı olmaması için alınan güvenlik önlemlerinin devre dışı bırakılması ile çok tehlikeli alanda işçilerin çalıştırılmasına göz yumarak muhtemel neticenin öngörülmesine rağmen kayıtsızlıkla mevcut olayın gerçekleşmesine neden olan iş güvenliğinden sorumlu sanıkların hukuki sorumluluğuna ilişkin somut olayda bilinçli taksir koşullarının oluştuğuna dair Bölge Adliye Mahkemesi'nin kabul ve takdirinde isabetsizlik görülmediğinden, tebliğnamede bozma öneren görüşe iştirak edilmemiştir.

Yargılama sürecindeki işlemlerin usul 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, eyleme uyan suç vasfı ile yaptırımların doğru biçimde belirlendiği anlaşılmakla, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesinin kararında sanık müdafisi, katılanlar vekili ve üst yer Cumhuriyet savcısı tarafından öne sürülen temyiz sebepleri ve 5271 sayılı CMK'nın 289/1. maddesi ile sınırlı olarak yapılan temyiz incelemesi sonucunda hukuka aykırılık görülmediğinden CMK'nın 302/1. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, oy birliğiyle TEMYİZ İSTEMİNİN ESASTAN REDDİ İLE HÜKMÜN ONANMASINA,

Dava dosyasının, 5271 sayılı CMK'nın 304/1. maddesi uyarınca Akhisar 3.Asliye Ceza Mahkemesine, Yargıtay ilâminin bir örneğinin ise İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE, 04.12.2025 tarihinde karar verildi.

YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/2156
Karar Numarası: 2025/7926
Karar Tarihi: 18.11.2025

ÖZET

Sanık ...'in ortağı ve sorumlu müdürü olduğu şirkette, kazanın meydana gelmesinin en önemli sebebinin galeri girişinin üst kısmında meydana gelmesi muhtemel blok kayması ve heyelan gibi durumlar için kademelendirme yapılmaması ve galeri girişinin üst kısmında düşmesi muhtemel kaya, blok gibi malzemelerin temizlenmemesi, galerinin giriş ağzının yukarıdan gelebilecek blok ve parçalara karşı yeterince uzatılmaması ve galeri giriş kısmının üzerine yeterince yastıklanma yapılmaması olduğu, kazanın meydana gelmesinin diğer bir sebebinin galeri girişinin yanlış yerde seçilmiş olması, bu konudaki çalışmanın teknik bir kişinin ve maden mühendisi tarafından projelendirilmediği, bu işlerin takibi için teknik ve daimi nezaretçi tayin edilmediği, işyerinde A Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı belgesine sahip bir kişi atanmamış ve risk analizi yaptırılmadığı, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işleri sırasında karşılaşılabilecek muhtemel tehlike ve riskler ile bunlardan korunma yolları hakkında çalışanların bilgilendirilmediği ve yetkili kişilerce eğitimlerin verilmemesi, meydana gelmesi muhtemel iş kazaları ve yaralanmalar için acil müdahale edebilecek ilk yardım elemanı bulundurulmadığından asli kusurlu olduğu, sanık ...'in ortağı ve Yönetim Kurulu Başkanı olduğu şirkette, yürütülen işlerle ilgili yasal yükümlülüklerini yerine getirilmesini sağlamayan, vekalet vermiş olduğu vekili tarafından eksik ve hatalı işleri kontrol etmeyen ve denetlemeyen işveren vekilinin tali kusurlu olduğu olayda, mahkemece sanıkların çok tehlikeli işlerden sayılan madencilik faaliyeti sırasında meydana gelen kazayı öngörebilmelerine rağmen üzerlerine düşen iş güvenliği, acil müdahale, ilk yardım ve benzeri hususlarda gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu kabul edilerek, sanıklar hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilen ilk derece mahkemesi kararının onanması hk.

Sanıklar hakkında Dairemizin bozma kararı üzerine kurulan hükmün; sanıklar müdafileri ve katılan vekili tarafından temyizi üzerine yapılan ön inceleme neticesinde 1412 sayılı CMUK'un 317. maddesindeki temyiz isteğinin reddini gerektirir bir durumun bulunmadığı tespit edilmekle, işin esasına geçildi, gereği düşünüldü:

I. HUKUKİ SÜREÇ

Yerel Mahkemece sanıklar hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 22/3, 62/1, 53/6 ve 63/1. maddeleri uyarınca 3 yıl 4 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına, maden arama faaliyetlerinden 1 yıl süre ile geri alınmasına ve mahsuba karar verilmiş, sanıklar müdafisi ve katılan vekilinin temyizi üzerine Dairemizin 11.09.2024 tarihli bozma kararı üzerine Yerel Mahkemece sanık ... hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 22/3, 62/1, 53/6 ve 63/1. maddeleri uyarınca 3 yıl 4 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına, maden arama faaliyetlerinden 1 yıl süre ile geri alınmasına ve mahsuba, sanık ... hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 22/3, 62/1, 53/6 ve 63/1. maddeleri uyarınca 1 yıl 21... gün hapis cezası ile cezalandırılmasına, maden arama faaliyetlerinden 1 yıl süre ile geri alınmasına ve mahsuba Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca onama ve düzeltilerek onama kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Katılan vekilinin temyiz sebepleri; sanıkların eyleminin olası kast sınırları içerisinde kasten adam öldürme suçunu oluşturduğuna ilişkindir.

Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; sanığın söz konusu maden sahasında gerekli tüm önlemleri almalarına rağmen galeri ağzında doğal olaylarla meydana gelen toprak kaymasından dolayı işçinin ölümünden sorumluğu olmadığına,

suçlamaları kabul etmemekle birlikte sanığın cezalandırılmasının alt sınırdan uzaklaştırılarak fazla ceza tayini edildiğine, sanık hakkında bilinçli taksir hükümleri ile maden arama faaliyetinden yasaklanmasına ilişkin hak yoksunluklarının hukuka aykırı olduğuna ilişkindir.

Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; temyiz isteminin söz konusu maden sahasında gerekli tüm önlemleri almalarına rağmen galeri ağzında doğal olaylarla meydana gelen toprak kaymasından dolayı işçinin ölümünden sorumlu olmadığına ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; sanık ...'in ortağı ve sorumlu müdürü olduğu şirkette, kazanın meydana gelmesinin en önemli sebebinin galeri girişinin üst kısmında meydana gelmesi muhtemel blok kayması ve heyelan gibi durumlar için kademelendirme yapılmaması ve galeri girişinin üst kısmında düşmesi muhtemel kaya, blok gibi malzemelerin temizlenmemesi, galerinin giriş ağzının yukarıdan gelebilecek blok ve parçalara karşı yeterince uzatılmaması ve galeri giriş kısmının üzerine yeterince yastıklanma yapılmaması olduğu, kazanın meydana gelmesinin diğer bir sebebinin galeri girişinin yanlış yerde seçilmiş olması, bu konudaki çalışmanın teknik bir kişinin ve maden mühendisi tarafından projelendirilmediği, bu işlerin takibi için teknik ve daimi nezaretçi tayin edilmediği, iş yerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işleri sırasında karşılaşılabilecek muhtemel tehlike ve riskler ile bunlardan korunma yolları hakkında A Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı belgesine sahip bir kişi atanmamış ve risk analizi yaptırılmadığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işleri sırasında karşılaşılabilecek muhtemel tehlike ve riskler ile bunlardan korunma yolları hakkında çalışanlar bilgilendirilmediği ve yetkili kişilerce eğitimlerin verilmemesi, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işleri sırasında meydana gelmesi muhtemel iş kazaları ve yaralanmalar için acil müdahale edebilecek ilk yardım elemanı bulundurulmadığından asli kusurlu olduğu, sanık ...'in ortağı ve Yönetim Kurulu Başkanı olduğu şirkette, yürütülen işlerle ilgili yasal yükümlülüklerini yerine getirilmesini sağlamayan, vekalet vermiş olduğu vekili tarafından eksik ve hatalı işleri kontrol etmeyen ve denetlemeyen işveren vekilinin tali kusurlu olduğu olayda, mahkemece sanıkların çok tehlikeli işlerden sayılan madencilik faaliyeti sırasında meydana gelen kazayı öngörebilmelerine rağmen üzerlerine düşen iş güvenliği, acil müdahale, ilk yardım ve benzeri hususlarda gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek eylemlerinde bilinçli taksirin koşullarının oluştuğu kabul edilerek, sanıklar hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

IV. GEREKÇE ve KARAR

1.Sanık ... Hakkında Taksirle Öldürme Suçundan Kurulan Hükme Yönelik Temyiz İstemi Yönünden;

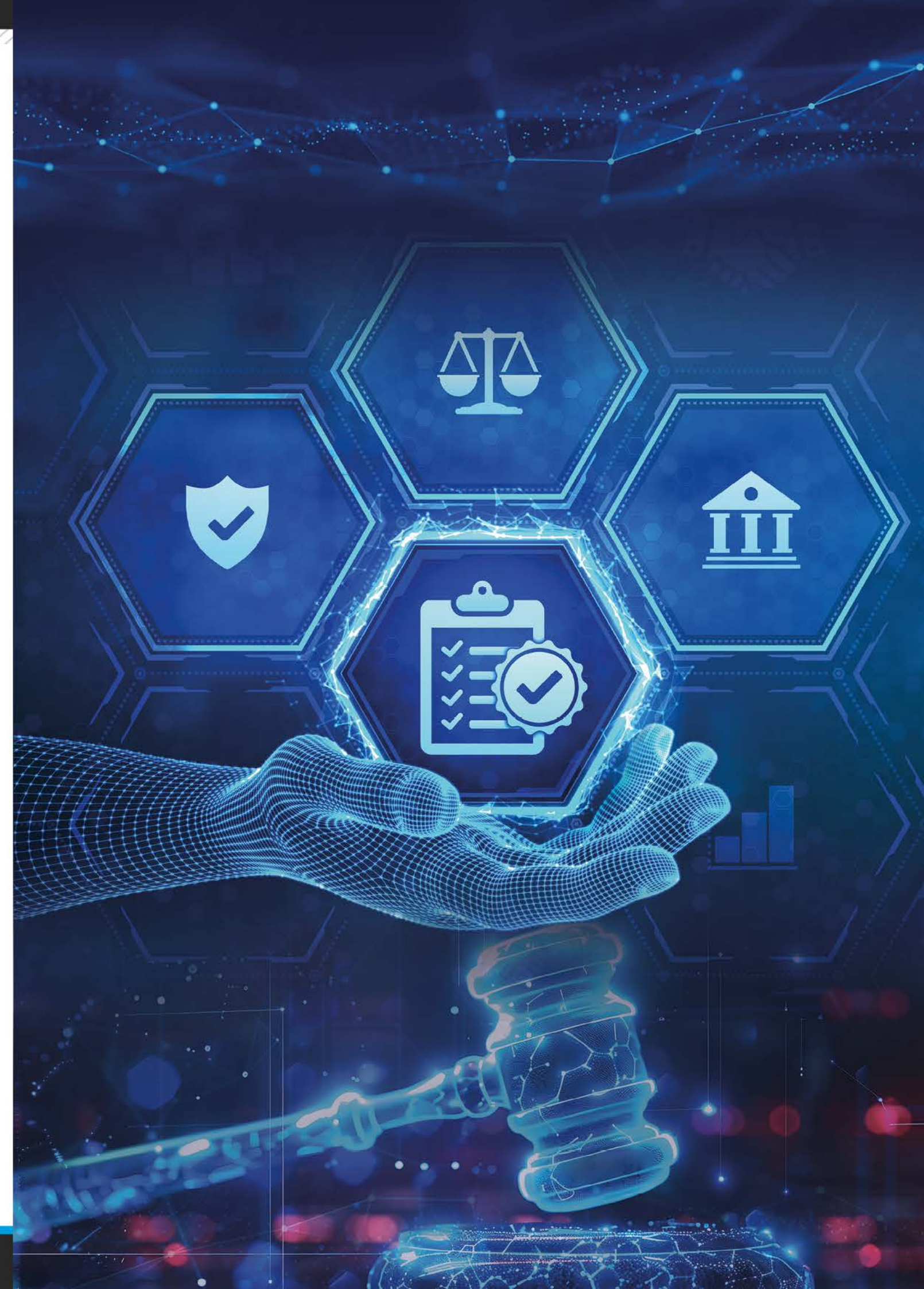
Yargılama sürecindeki işlemlerin usul ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemin sanık tarafından gerçekleştirildiğinin saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı, eyleme uyan suç vasfı ile yaptırımların doğru biçimde belirlendiği anlaşılmakla, Pazarcık Asliye Ceza Mahkemesinin kararında sanık ... müdafisi, katılan vekili tarafından öne sürülen temyiz sebepleri ve dikkate alınan sair hususlar yönünden herhangi bir hukuka aykırılık görülmediğinden sanık ... müdafisi, katılan vekilinin temyiz sebeplerinin reddiyle hükmün, Tebliğname'ye uygun olarak, oy birliğiyle ONANMASINA,

2.Sanık ... Hakkında Taksirle Öldürme Suçundan Kurulan Hükme Yönelik Temyiz İstemi Yönünden;

Yargılama sürecindeki işlemlerin usul ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemin sanık tarafından gerçekleştirildiğinin saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı, eyleme uyan suç vasfı ile yaptırımların doğru biçimde belirlendiği anlaşılmakla, sanık müdafinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

Sanık hakkında TCK'nın 85/1. maddesi gereğince verilen 2 yıl 6 ay hapis cezasının TCK'nın 22/3. maddesi gereğince 1/3 oranında artırım yapılması sırasında hesaplama hatası yapılarak 3 yıl 4 ay yerine 2 yıl 16 ay olarak, devamında ise belirlenen cezada TCK'nın 62. maddesi gereğince 1/6 indirim yapıldığı sırada "2 yıl 9 ay 10 gün" olarak belirlenmesi gereken cezanın 1 yıl 21... gün olarak hesaplanması suretiyle sonuç cezanın eksik tayin edilmesi,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenle Osmaniye 1. Ağır Ceza Mahkemesinin kararına yönelik katılan vekilinin temyiz isteği yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi uyarınca BOZULMASINA, bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden aynı Kanun'un 322. maddesi gereği, hükmün B bendin 2. fıkrasında yer alan "2 yıl 16 ay" ibaresi çıkarılarak yerine "3 yıl 4 ay" yazılması, 3. fıkrasında yer alan "1yıl 21... gün " çıkarılarak yerine "2 yıl 9 ay 10 gün" yazılması suretiyle hükmün oy birliğiyle DÜZELTİLEREK ONANMASINA, Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE, 18.11.2025 tarihinde karar verildi.



YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2024/13196

Karar Numarası: 2025/11283

Karar Tarihi: 03.07.2025

ÖZET

Mahkemece yapılacak iş, öncelikle Kurumdan sorulmak suretiyle ver ise rücu dosyasının getirtmek ile müteveffanın vefatından önce kalp damar hastalığı ile kalp krizini tetikleyecek nitelikte bir rahatsızlığı olup olmadığı, bu hususta tedavi görüp görmediği konusunda tarafların ibraz edeceği kayıtlar ile SGK Medula sisteminden araştırma yapmak, davacıda olumsuz yaşam şekli, beslenme tarzı, genetik faktör ile sigara kullanımı gibi etkenlerin olup olmadığı var ise bu gibi durumların olayın gerçekleşmesi üzerindeki etkisi hususundaki deliller toplanmak, yukarıda belirtilen delil ve belgeler ile toplanacak bu delillerle beraber somut ölüm olayının gerçekleşmesinde işyeri şartları, yaşam şekli, bünyesel faktör ile olay anındaki etkenler bir bütün olarak değerlendirilerek, taraf itirazlarını karşılar mahiyette ve rücu dosyası var ise dosyada aldırılan raporun değerlendirmesi ve çelişki halinde giderilmesi suretiyle somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın kardiyolog hekimin de yer aldığı, A sınıf iş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranları ayrı ayrı belirlenmesi ile bünyesel faktörün etkisini belirleyecek mahiyette rapor aldırarak alınacak bu raporla beraber dosyadaki veriler değerlendirmek usuli kazanılmış hakları da gözetererek oluşacak sonuca göre karar vermekten ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

Kararın davacılar vekili ile davalı ... Telekomünikasyon A.Ş. vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne ilk derece mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

I. DAVA

Davacılar vekili dilekçesinde özetle; müvekkillerinden ...'ün eşi, ...'ün babası ve ...ve ...'ün müşterek çocuğu ...'ün, Türk A.Ş.'de çalışmakta iken diğer davalıca, A.Ş. Spor faaliyetleri kapsamında Telekom Tesislerinde organize edilen Telekomünikasyon şubeleri arası halı saha futbol turnuvasının 18.03.2016 tarihindeki müsabakada oyuncu olduğu esnada, kalp rahatsızlığı geçirerek gördüğü tedaviye rağmen 30.07.2016 tarihinde vefat ettiğini, müsabaka esnasında ilk yardım ekibi, ambulans bulunmadığından en yakın hastaneye kaldırıldığını, uzun bir tedavi sürecine rağmen kurtarılamadığını, olayın iş kazası kapsamında kaldığını ve iş kazası olarak soruşturma tahkikatı yapıldığını iddia ederek davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Birleştirilen16. İş Mahkemesi'nin 2021/215 Esas 2021/302 Karar sayılı dosyasında davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacıların murisi ...'ün davalılardan A.Ş.'ye ait iş yerinde çalışmakta iken icra edilen futbol turnuvası kapsamında oyuncu olarak bulunduğu sırada 18.03.2016 tarihinde kalp krizi geçirdiğini ve 30.07.2016 tarihinde vefat ettiğini, müvekkillerinin murisinin vefat etmesinde davalıların kusurlu olduğunu iddia ederek; ek destekten yoksun kalma

tazminatının davalıdan tahsilini ve işbu davanın ... 34. İş Mahkemesinin 2017/299 Esas sayılı dosya ile birleştirilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekilleri haksız davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle,"toplanan deliller ve dosya kapsamına göre, davacının, iş akdi ile davalı işveren bünyesinde çalışırken 18.03.2016 tarihinde kalp krizi sonucunda vefat ettiği, SGK tahkikat raporunda olayın iş kazası olarak kabul edildiği, dosyanın kusur raporu için üçlü bilirkişi heyetine gönderildiği, burada davalı ... A.Ş.'nin % 60 kusurlu olduğu, diğer davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü'nün kusurunun bulunmadığı, vefat edenin ise % 20 kusurlu olduğu, kaçınılmazlık ilkesinin % 20 oranında yer teşkil ettiği görüldüğünden, ve itiraz üzerine alınan raporlarda da tutarlılık görüldüğünden dosya hesap bilirkişisine gönderilmiş, davacılar ilişkin sosyal ekonomik durum araştırması yaptırılmış, nüfus kayıt örneği dosya arasına alınmış, SGK tarafından yapılan ödemeler celp edilmiş, eksiklikler giderilerek alınan hesap raporu denetime elverişli ve usule uygun görülmüş, vefat edenin banka hesap hareketleri de dosya arasına alınmış, birleşen dosyada da ikinci kez ilk dosyada ıslah olmadığından dolayı yapılan talepler rapora göre uygun görülmüş, davacıların maddi tazminat taleplerinin kabulüne karar vermek gerekmiş, ancak davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü'nün ise husumet yokluğundan dolayı sorumlu olmadığı kanaatine varılmış, mahkememizce alınan ve dosya kapsamına uygun kabul edilerek itibar edilen bilirkişi raporu uyarınca maddi tazminat isteminin kabulüne; tarafların kusur oranları, sosyal ve ekonomik durumları, iş gücü kaybı oranı ve tedavi süresi dikkate alınarak manevi tazminat isteminin takdiren kısmen kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

A-) Asıl dava yönünden;

1-Maddi tazminat talepli davanın kabulü ile;

a)Davacı ... için 141.663,36 TL, ... için 27.092,94 TL, ... için 1.000 TL, ... için 1.000 TL'nin kaza tarihi olan 18.03.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte Davalı ... Telekomünikasyon A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

2-Manevi tazminat talepli davanın kısmen kabulü ile;

a)Davacı ... için 15.000,00 TL, ... için 15.000,00 TL, ... için 10.000 TL, ... için 10.000 TL'nin kaza tarihi olan 18.03.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte Davalı ... Telekomünikasyon A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

b)Bakiye talebin reddine;

c)Diğer davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü için husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine,

7-Maddi tazminat yönünden davacılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 20.171,85 TL vekalet ücretinin davalı ... Telekomünikasyon A.Ş.'den alınarak davacılar verilmesine,

8-Manevi tazminat yönünden davacılar kendini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 7.300,00 TL vekalet ücretinin davalı ... Telekomünikasyon A.Ş.'den alınarak davacılar verilmesine,

9-Manevi tazminat yönünden davalı ... Telekomünikasyon A.Ş. kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T gereğince 18.200,00 TL vekalet ücretinin davacılar tarafından alınarak bu davalıya verilmesine,

B-) Birleşen dava yönünden;

1-Maddi tazminat talepli davanın kabulü ile;

a)Davacı ... için 99.392,18 TL, ... için 10.854,56 TL, ... için 48.925,31 TL, ... için 73.731,17 TL'nin ölüm tarihi olan 30.07.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faizi ile birlikte davalı ... Telekomünikasyon A.Ş.'den tahsili ile davacıya ödenmesine;

b)Diğer davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü için husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine," şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekil ile Telekomünikasyon Anonim Şirketi vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacılar tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; davalı yana dosya kapsamında husumet yöneltme sebeplerinin müteveffanın kalp krizi geçirdiği müsabakaların yapıldığı Küçükçekmece ... Telekom Tesisleri'nin davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü'nün işletim bakım ve gözetiminde bulunduğu, müteveffanın oynanan maç esnasında kalp krizi geçirip ardından vefat etmesi davalı işverenin ve diğer davalının önlem alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranması ve ihmali neticesinde meydana geldiği, müteveffanın eşi ...bir erkek çocuğu ile dul kaldığı ve evlenmeyi düşünmediği, hal böyle iken evlenme yüzdesinin %4 olarak kabulü ve davacılar yönünden yapılan hesaplama fahiş surette düşük ve hukuka aykırı olduğu, manevi tazminat talepleri yönünden hükümde yazılı nedenler ile belirtilen miktarlar yönünden kısmen kabulü yönünde verilen hükmün manevi tazminatın amacına hizmet etmediği kanaati nedeni ile kabul edilemeyeceği, şeklindedir.

Davalı ... Telekomünikasyon A.Ş. tarafın istinaf dilekçesinde belirttiği sebepler; yerel mahkemece itiraz ve beyanlarını dikkate alınmadan karar verildiği, müvekkili şirket dava konusu olayda üzerine düşen görevleri yerine getirdiğinden müvekkili şirketin sorumluluğunun bulunmadığı, rapora itirazları doğrultusunda yeni bir rapor alınmadan eksik incelemeyle dayalı bilirkişi raporu ile hüküm kurulduğu, meydana gelen olayda müvekkili şirkete atfedilecek bir kusur olmadığından gerekçeli kararda manevi tazminat talebinin kısmen kabulüne karar verilmesi hukuka aykırı olduğu, manevi tazminat miktarları fahiş olduğu şeklindedir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile ;"İlk derece mahkemesince, davalılardan ... Derneği hakkındaki dava husumet yokluğu nedeniyle reddedilmiş olup davacılar vekili istinaf başvurusunda bu hususa itiraz etmiştir. İlk derece mahkemesinin kararında ret gerekçesine yer verilmediği, hükme esas alınan ve kusur incelemesi içeren bilirkişi raporlarında Spor Kulübünün işveren olmaması sebebiyle sorumluluğunun olmadığı yönünde görüş bildirildiği anlaşılmaktadır. ... Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği'nin 24.maddesinin "Tesisde çalışmalar devam ettiği sürece meydana gelecek sakatlıklarda ilk yardım için gereken ilaç ve malzemeler eksiksiz olarak ilk yardım dolabında bulundurulur ve tesiste çalışanların görebileceği bir yere asılır. Çalışmalara katılan kişilerin spor çalışmalarına kabullerinden önce spor branşının özelliğine göre federasyonlarınca zorunlu görülen dallarda bir doktor muayenesinden geçmiş olmalarını belgelemeleri gerekir. Bununla ilgili her kişi için birer sağlık dosyası düzenlenir. En az 3'er aylık aralıklarla tesiste spor çalışması yapanların sağlık muayeneleri yaptırmaları istenir. Özel tesisler bir sağlık kuruluşuyla bağlantılı çalışır ve bu kuruma ait bilgiler görülecek yerlere asılır." hükmü ve 25.maddesinin "Tesislerden yararlanmak isteyen kişilerden aşağıdaki belgeler istenir....d) Sağlık raporu (tek doktordan yeterli olacaktır).." hükmü dikkate alındığında, tesis işletmesinin yükümlülüklerinin bulunduğu ve yerine getirilmemesi halinde sorumluluk doğacağı açıktır. Bu nedenleTelekom Spor Kulübü Derneği'nin işveren olmadığı sebebiyle davanın husumetten reddi hatalı olduğundan davacılar itirazının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yeniden hüküm kurulması gerekmektedir. Kusur incelemesi yapıldığında, ilk derece mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, düzenlenen spor turnuvasına dair Risk Analizi çalışmasının yapılmadığı, kazalının vefatından on ay kadar önce atipik göğüs ağrısı şikayeti ile gittiğiHastanesi tarafından düzenlenen raporda kardiyak açıdan değerlendirme yapıldığı ve çalışmada sakınca olmadığı belirtilerek aynı gün taburcu edildiği, buna göre adı konmuş olan bir rahatsızlığın ortanın üzerinde bir eforda hayati tehlike yaratacağının öngörülmesi gerektiği, işverenin spor müsabakası için görevlendirdiği çalışanın sağlık alt yapısını ortaya koymak için karşılaşıma öncesi muayene ve tetkik yaptırması gerektiği, sigortalının bünyevi yatkınlığının ve genel sağlık durumunun bir araya gelerek miyokart enfarktüsünü ortaya çıkaracağı bu durumun uygun illiyet sebebi oluşturacağı ve kusurun ağırlığının belirlenmesinde dikkate alınması gerektiği yönünde tespitler yapılarak işveren kusurunun %60, kazalı kusurunun %20 olarak belirlendiği, %20 kaçınılmazlık öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre ve yukarıda yer verilen Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği hükümleri de dikkate alındığında kusur dağılımında bir isabetsizlik bulunmadığı, her ne kadar meydana gelen olayda kaçınılmazlık durumundan bahsedilemez ise de %20'lik payın bünyesel durumla ilgili olduğu kabul edilmiştir. Spor Kulübünün sorumluluğuna

ilişkin Dairemiz kabulüne göre %60 işveren kusurunun her iki davalıya ait olacağı ve her birinin payının iç ilişkide ele alınıp değerlendirilmesinin mümkün bulunmasına göre maddi tazminat hesabına esas alınan kusur oranlarında bir değişiklik yapılması gerekmediği anlaşılmıştır. Bu duruma göre davalının illiyet bağının olmadığına ve kusurun bulunmadığına yönelik itirazları yerinde görülmemiştir. Kazalının daha evvel geçirdiği rahatsızlığı bildiği halde spor müsabakasında yer almayı kabul etmiş olmasına göre davacılar vekilinin kusura itirazları da yerinde görülmemiştir... Manevi tazminat yönünden yapılan incelemede; Olayın oluş şekline, kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 22.06.1966 gün 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine ve hak ve nesafet kurallarına göre, ilk derece mahkemesince takdir olunan manevi tazminat miktarının yetersiz olduğu sonuç ve kanaatine varılarak davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile manevi tazminat miktarının eş ve çocuk için 25.000'er TL, anne ve baba için 15.000'er TL olarak takdiri yönünde karar verilmiştir. Manevi tazminata yönelik davalı itirazları yerinde görülmemiştir." gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi ile davacılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulü ile davalıların müstereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacılar vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir. Davalı ... Telekomünikasyon A.Ş. vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ... vekili temyiz dilekçesi ile ilk derece mahkemesi kararının yerinde olduğu, davacılar murisi ile aralarında iş ilişkisi bulunmadığı , spor organizasyonunun dava dışı Türk Telekom Spor Kulübü tarafından düzenlendiği , isim benzerliği nedeniyle davanın tarafına açıldığı beyanla Bölge Adliye Mahkemesi 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'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371. Maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21. maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davaya konu iş kazasının davacılar murisinin Türk Telekomünikasyon A.Ş.'de çalışmakta iken A.Ş. Spor faaliyetleri kapsamında Küçükçekmece ... Telekom Tesislerinde organize edilen Türk Telekomünikasyon şubeleri arası halı saha futbol turnuvasının 18.03.2016 tarihindeki müsabakada oyuncu olduğu esnada, kalp rahatsızlığı geçirdiği gördüğü tedaviye rağmen 30.07.2016 tarihinde vefat etmesi sonucu meydana geldiği, Mahkemece kusur oran ve aidiyetinin tespitine yönelik rapor alındığı , hükme esas alınan raporda davalı ... A.Ş'nin % 60 kusurlu olduğu, diğer davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü'nün kusurunun bulunmadığı, vefat edenin ise % 20 kusurlu olduğu, kaçınılmazlık ilkesinin % 20 oranında bulunduğu tespitinin yapıldığı, Mahkemece dosyanın hesap bilirkişisine

tevdî edildiği, hükme esas alınan 12.04.2021 tarihli hesap raporunda davalı işverenin kaçınılmazlık oranı olan %20 oranının da eklenmesi ile %80 kusurlu olduğu kabulü ile davacıların maddî zararlarının hesabının yapıldığı, Mahkemece anılan hesap raporuna göre davalı işveren Türk Telekomünikasyon A.Ş. yönünden kısmen kabulü ile davalı ... yönünden ise kusuru bulunmadığından davanın reddine karar verildiği, davacılar vekili ile davalı işveren vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince Spor Tesisleri Yönetmeliği gerekçe gösterilmek suretiyle davalı işverene atfedilen %60 oranındaki kusurun tesis işletmecisi olduğu gerekçesiyle diğer davalı derneğe de atfedilmesi gerektiği gerekçesiyle mahkeme kararının kaldırılması ile yeniden esas hakkında davalıların sorumluluğu yönünde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde:

- "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;
- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun 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 alanla 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 yaklaştırır da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi

kriterinin yanısıra, 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.

Öte yandan iş kazalarından kaynaklanan maddî ve manevî tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddî tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevî tazminat davalarında hükmedilecek manevî tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağının miktarını etkilediği gibi müteselsil sorumlular arasında 5510 sayılı Kanun'un 21/4. maddesi anlamında üçüncü kişinin bulunması durumunda hesaplanan maddî tazminat tutarından tenzil edilecek Kurum ödemelerinin miktarını da etkilemektedir.

Somut olayda; Mahkemece davacılar murisine ait tedavi kayıtları getirilmeden dosyanın kusur oranının tespiti amacıyla bilirkişi heyetine tevdi edildiği bu yönüyle eksik araştırma yapıldığı anlaşılmakla birlikte 10.04.2018 tarihli kök ve ek raporları düzenleyen heyette kardiyolog hekimin de yer almadığı anlaşılmakla bu hususlara riayet edilmemesi hatalı olmuştur. Devamla Mahkemece davalı ... vekilince ileri sürülen itirazların karşılanması açısından taraflardan sorulmak suretiyle spor müsabakasına dair organizasyonun kim tarafından yapıldığı, spor müsabakasının yapılacağı yerin nasıl ve kim tarafından temin edildiği, müsabakanın yapılacağı yerin kime ait olduğu ve kim tarafından işletildiğinin araştırılmadığı, somut olayın gerçekleşme biçimi ve kusur oranlarının tayini açısından ise müsabakaya katılacak davacı dahil işçilerin nasıl belirlendiği, müsabaka öncesi davacılar murisine ait sağlık raporunun düzenlenip düzenlenmediği varsa örneği ile açıklanan hususlara dair bilgi ve belgelerin getirilmediği anlaşılmakla bu yönden de eksik inceleme sonucu hüküm tesisi hatalıdır. Yine davalı ... vekilince ileri sürülen itirazların karşılanması açısından Mahkemece her ne kadar.....Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği 24 ve 25. Madde hükümlerine dayanılarak tesis işletmecisi olduğu ve müsabaka öncesi sağlık raporu temin etmediği gerekçesiyle davalı Dernek sorumlu tutulmuş ise de yönetmelik hükümlerinin somut olay özelinde uygulanıp uygulanmayacağına yönetmeliğe dair tüm hükümlerin (İlgili Kurumdan (Gençlik ve Spor Bakanlığı'ndan) yönetmeliğin uygulama alanı ve kapsamı sorulmaksızın) değerlendirilmesi suretiyle ortaya konmadığı anlaşılmakla bu husus da hatalı olmuştur. Ayrıca kalp krizi nedeniyle vefat olayında bünyesel faktör değerlendirmesi yapılmasının gerekmesine ve bünyesel faktör oranının işveren kusuruna eklenmesinin mümkün bulunmamasına rağmen usulüne uygun olmayan kusur raporunda %20 oranındaki kaçınılmazlık değerlendirmesinin yapılması hatalı olduğu gibi %20 oranındaki kusurun işveren kusuruna eklenmesi de hatalı olmuştur. Son olarak iş kazalarından kaynaklanan maddî ve manevî tazminat davalarında sorumluluğu bulunduğu tespit edilen kişi veya kişilerin kusur oranlarının ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği açık olup Mahkemece %60 oranındaki işverene verilen kusur oranının yönetmelik hükmü gerekçe gösterilmek suretiyle kusur oranı ayırıştırması yapılmaksızın davalı ... Gençlik ve Spor Kulübü Derneğine atfedilmesi de hatalıdır.

Bu açıklamalar doğrultusunda Mahkemece yapılacak iş, öncelikle Kurumdan sorulmak suretiyle ver ise rücu dosyasının getirmek ile müteveffanın vefatından önce kalp damar hastalığı ile kalp krizini tetikleyecek nitelikte bir rahatsızlığı olup olmadığı, bu hususta tedavi görüp görmediği konusunda tarafların ibraz edeceği kayıtlar ile SGK Medula sisteminden araştırma yapmak, davacıda olumsuz yaşam şekli, beslenme tarzı, genetik faktör ile sigara kullanımı gibi etkenlerin olup olmadığı var ise bu gibi durumların olayın gerçekleşmesi üzerindeki etkisi hususundaki deliller toplanmak, yukarıda belirtilen delil ve belgeler ile toplanacak bu delillerle beraber somut ölüm olayının gerçekleşmesinde işyeri şartları, yaşam şekli, bünyesel faktör ile olay anındaki etkenler bir bütün olarak değerlendirilerek, taraf itirazlarını karşılar mahiyette ve rücu dosyası var ise dosyada aldırılan raporun değerlendirmesi ve çelişki halinde giderilmesi suretiyle somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın kardiyolog hekimin de yer aldığı, A sınıf iş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranları ayrı ayrı belirlenmesi ile bünyesel faktörün etkisini belirleyecek mahiyette rapor aldırarak alınacak bu raporla beraber dosyadaki veriler değerlendirmek usulî kazanılmış hakları da gözetenerek oluşacak sonuca göre karar vermekten ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve bu aşamada bozma sebebine göre temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin, ilk derece mahkemesi kararı bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Taraf vekilleri temyiz edenlerin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
03.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAHKEME KARARLARI

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/8655

Karar Numarası: 2025/9695

Karar Tarihi: 09.12.2025

ÖZET

Davacının davalı Kurum ile Büro İş Sendikası arasında 1. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin 01.10.2021 tarihinde imzalandığı, imza tarihinden önceki dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki düzenleme Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş ise de davacının dayanışma aidatı ödeyerek talepte bulunduğu tarih (08.10.2021) itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hk.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 02.04.2018 yılından itibaren 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kadroya geçerek davalı Kurumda sosyolog olarak çalıştığını, davalı Kurum ile ... Büro İş Sendikası arasında 1. dönem işletme Toplu İş Sözleşmesi'nin 01.10.2021 tarihinde imzalandığını, yürürlük süresi olarak 01.01.2021-31.12.2022 tarihleri arasının belirlendiğini, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yürürlük başlangıç tarihi olan 01.01.2021 tarihinden itibaren faydalanmak istediğini, ancak davalı Kurum tarafından verilen cevapta toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin talep tarihi olan 08.10.2021 olarak belirlediğini belirterek bir kısım fark alacakların davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 39/4 hükmünün üçüncü cümlesine göre dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden geçerli olduğunu, toplu iş sözleşmesinin "Sözleşme kapsamı ve yararlanma" başlıklı 4. maddesinin de dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden geçerli olacağı hükmünü içerdiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 03.03.2021 tarihli ve 31412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 30.12.2020 tarihli ve 2020/57 Esas, 2020/83 Karar sayılı kararı ile 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun 39/4 hükmünün dördüncü cümlesi olan "...İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur." hükmünün oy çokluğu ile iptal edildiği, Anayasa Mahkemesi kararının 03.03.2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlandığı, Anayasa Mahkemesinin iptal kararında "...Taraf sendikasının üyesi olmayıp dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işçilerin imza tarihinden önceki talepleri itiraz konusu kural uyarınca imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracaktır. Bu itibarla toplu görüşme ve pazarlık sürecinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan, süresinde talepte bulunan ve dayanışma aidatı ödeyen, taraf sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan ve toplu görüşme ve pazarlık süreçleri nedeniyle geçmişe yönelik

parasal haklar bahşeden hükümlerden yararlanmaları mümkün olmayacaktır. Bu sonuçla karşılaşmak istemeyen işçilerin ise toplu iş sözleşmesi öncesinde taraf sendikaya üye olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla kural hem olumsuz sendika hakkını hem de toplu iş sözleşmesi hakkını sınırlamaktadır.", "...Toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olan işçi, talebi gerekmeksizin üye aidatı ödeyerek; üye olmayan işçi ise talebi üzerine dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanmaktadır. Dayanışma aidatıyla yararlanmada taraf sendikasının onayı aranmayarak sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında bir eşitlik ve denge sağlanmıştır. Ancak yetki alma ve toplu iş sözleşmesinin hazırlık, müzakere ve pazarlık süreçlerinin devam ettiği dönemlerde sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödemesi itiraz konusu kuralla engellenmektedir. Bu sürecin ülkemizde çok uzun zaman alabildiği gözetildiğinde bu uzun süre boyunca dayanışma aidatı ödeyenlerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesi bu dengeyi bozacak niteliktedir. Kuralın toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendika üyesi olan işçiler lehine bir sonuç doğurduğu, bu nedenle sendikalaşma yarışında taraf sendika lehine bir avantaj yarattığı açıktır. Öyle ki üye sayısını artırmada kolaylık elde eden taraf sendikasının bir sonraki toplu iş sözleşmesinde de üye işçi çoğunluğunu muhafaza etmek suretiyle diğer sendikalara üstün gelmesi ve taraf sendika statüsünü koruması mütemadi bir hâl alabilecektir. Bu durum ise sendikalar arasındaki yarışın ve dolayısıyla çoğulculuğun zedelenmesine neden olabilecektir. Taraf sendika üyesi olmayıp sözleşmeden yararlanmaya ilişkin diğer şartları haiz olan işçilerin toplu iş sözleşmesinin geriye dönük hak bahşeden parasal hükümlerinden mahrum bırakılmalarının, bu kapsamdaki işçileri sendikaya üye olmaya zorlayacağı açıktır. Bu itibarla kuralla getirilen sınırlamanın Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında bir toplumsal ihtiyacı karşılamadığı, aksine demokratik bir toplumda bulunması gereken çoğulculuğa zarar verdiği, sendikalar arası rekabeti taraf sendika lehine haksız şekilde bozduğu anlaşıldığından demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun bir sınırlamanın varlığından söz edilemez..." gerekçelerine yer verildiği, Anayasa kararlarının bağlayıcı olduğu, bu nedenle davacının 03.03.2021 tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına yönelik Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz isteminde; 6356 sayılı Kanunun 39/4 hükmünün halen yürürlükte bulunan üçüncü cümlesinde düzenlenen "Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir." hükmü gereğince davacının toplu iş sözleşmesinden talep tarihi olan 08.10.2021 tarihinden itibaren yararlanabileceği, davacının toplu iş sözleşmesinin imza tarihi olan 01.10.2021 tarihinden önce toplu iş sözleşmesinden yararlanmakla ilgili herhangi bir talebi olmadığından Anayasa Mahkemesinin iptal kararının eldeki davaya bir etkisinin bulunmadığı, davacının talep tarihi olan 08.10.2021 tarihinden önceki döneme ilişkin davasının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayacağı tarihin belirlenmesi ile buna göre fark alacağı bulunup bulunmadığı noktasındadır.

6356 sayılı Kanun'un 39/1 hükmünde taraf işçi sendikasına üye olmak toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Madde metnine göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikaların 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. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesinde açıkça, dayanışma aidatı

ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep tarihinden geçerli olacağı düzenlenmiştir. Şu hâlde toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödenerek yararlanılabilmesi için her toplu iş sözleşmesi bakımından ayrıca talepte bulunulması gerekmektedir.

İmza tarihinden önceki dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin 39. maddedeki düzenleme ise Anayasa Mahkemesinin 30.12.2020 tarihli ve 2020/57 Esas, 2020/83 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararının, kesin hüküm hâlini almamış derdest dosyalar yönünden uygulanması zorunludur (Anayasa Mahkemesi, 12.12.1989 tarihli ve 1989/11 Esas, 1989/48 Karar sayılı kararı; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı içtihadı birleştirme kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.02.2021 tarihli ve 2020/5169 Esas, 2021/3479 Karar; 06.07.2023 tarihli ve 2023/9636 Esas, 2023/11055 Karar ve 6.11.2024 tarihli ve 2024/9537 Esas, 2024/14568 Karar sayılı kararları).

Somut uyuşmazlıkta davacı taraf; davalı işveren ile imzalanan toplu iş sözleşmesinin 01.10.2021 tarihinde imzalandığını ve yürürlük tarihinin 01.01.2021-31.12.2022 tarihleri arası olarak belirlendiğini, 08.10.2021 tarihinde sendika dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunduğunu, buna göre toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi olan 01.01.2021 tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasını gerektiğini ileri sürmüştür. Davalı taraf ise davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihini, sendika dayanışma aidatı ödemek suretiyle talep tarihi olan 08.10.2021 tarihi olarak belirlemiştir.

Davacının davalı Kurum ile ... Büro İş Sendikası arasında 1. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin 01.10.2021 tarihinde imzalandığı, imza tarihinden önceki dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesindeki düzenleme Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş ise de davacının dayanışma aidatı ödeyerek talepte bulunduğu tarihin (08.10.2021), imza tarihinden sonra olduğu görülmektedir. Buna rağmen İlk Derece Mahkemesince, davacının Anayasa Mahkemesinin iptal kararının yürürlük tarihinden (03.03.2021) itibaren toplu iş sözleşmesinden faydalanacağı kabul edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Yapılan açıklamalara göre, davacının sendika dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için talepte bulunma tarihi olan 08.10.2021 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hatalıdır.

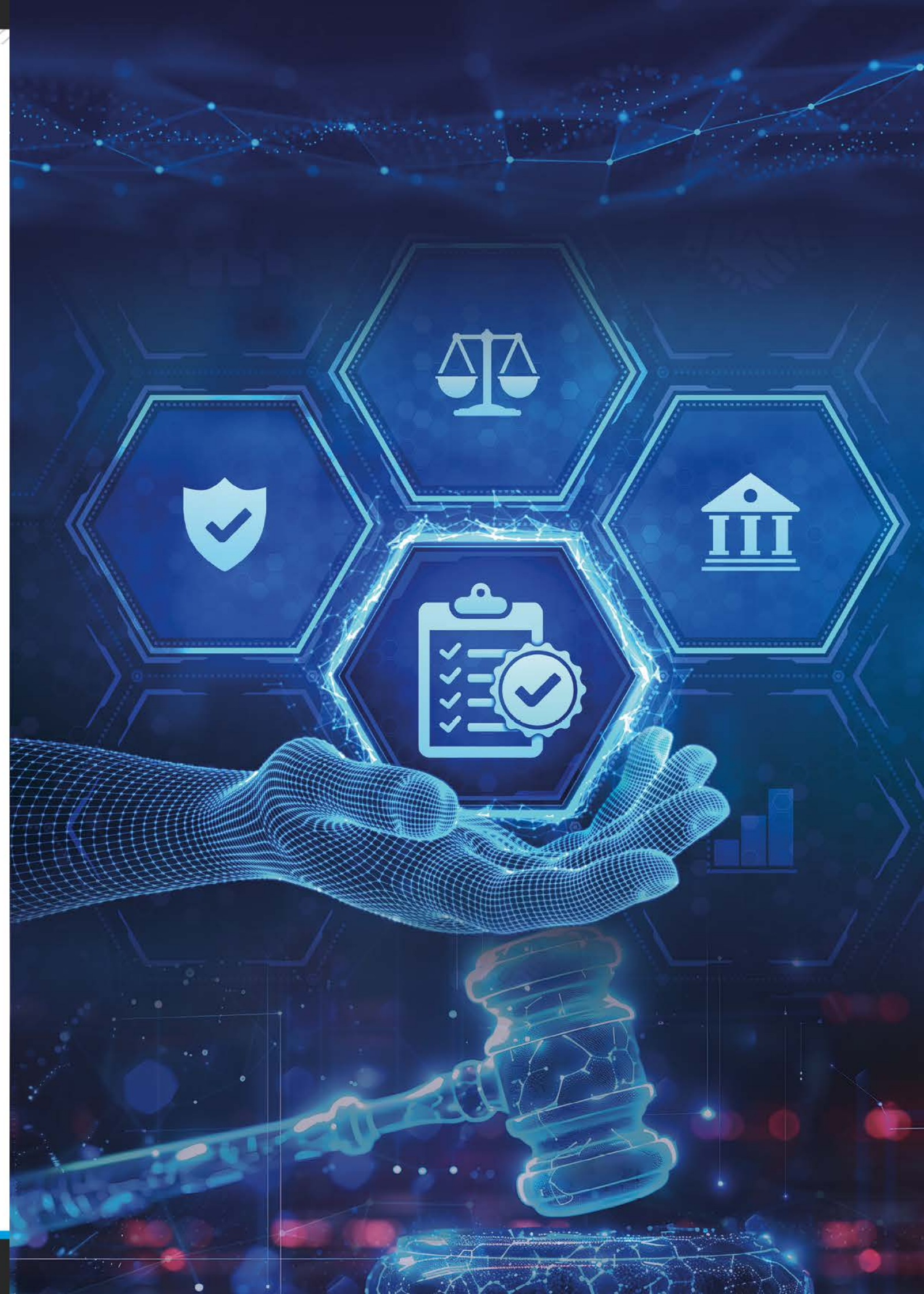
Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'un 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere aynı Kanun'un 363/2 hükmü gereğince KANUN YARARINA BOZULMASINA,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine, 09.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/7762

Karar Numarası: 2025/9251

Karar Tarihi: 27.11.2025

ÖZET

Dava konusu İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen 23.11.2022 tarihli tutanağın, fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğine dair tespitlerinin mevzuat hükümlerine uygun olduğu anlaşıldığından, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu hk.

Mahkemece bozmaya uyularak verilen karar davacılar vekili tarafından temyiz edilmekle; Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 24.10.2022 ve 21.11.2022 tarihlerinde yapılan teftiş kapsamında 23.11.2022 tarihli tutanak tanzim edildiğini, aynı tarihli ... sayılı "Noksanlıklar/Aykırlıklar" konulu bildirimün müvekkili Şirkete tebliğ edildiğini, noksanlar ve aykırılıklar bildiriminin 4. maddesinde bulunan "Fazla Çalışma Zamlı Ücretlerinin Hesabına İlişkin Hususlar" başlığı altında; müvekkili Şirketin işletmesinde yapılan fazla çalışmalara ilişkin tahakkuk eden fazla çalışma ücreti hesabında saatlik birim ücret hesabının hatalı yapıldığı, eksik fazla çalışma ücreti ödendiği, buna ilişkin hesaplanan farkın işçilerin hesaplarına ödenmesi gerektiği yönünde hatalı ve mevzuata aykırı tespitler yapıldığını, bu tespitlerin yasal dayanağının bulunmadığını, müvekkili Şirket tarafından yeraltı çalışmasına yönelik istihdam edilmiş tüm personelin çalışma süresinin günlük 7,5 saat ve haftada 5 gün olmak üzere toplam 37,5 saate tamamlanacak şekilde düzenlendiğini, farazi olarak 6 gün çalışıldığı düşüncesi ile günlük çalışmanın 6,25 saati aşamayacağına ilişkin değerlendirmenin hatalı olduğunu ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca hazırlanan 23.11.2022 tarihli tutanağın 4. maddesinin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 63. maddesi kapsamında yeraltında maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma saatlerinin 01.01.2015-04.04.2015 tarihleri arasında 36 saat, bu tarihten sonra 37,5 saat olarak belirlendiğini; davalı işyerinde bu saatin aşıldığının ve kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırıldığının tespit edilerek idari para cezası uygulandığını; haftalık 37,5 saat çalışma süresi olan yeraltı maden işçilerinin günlük çalışma sürelerinin, toplam sürenin 6 iş gününe bölünerek 6 saat 15 dakika olarak tespit edilmesi gerektiğini, davalı işverenin bu kurala uymadan ücret belirlediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; son dönem Yargıtay içtihatları ([Kapatılan] Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 20.06.2019 tarihli ve 2019/5038 Esas, 2019/13676 Karar sayılı kararı) ile bu tür tespitlere karşı dava açılmasında hukuki yararın bulunduğu, 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinin gerekçesi de dikkate alındığında yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler bakımından kesintisiz 48 saat hafta tatili sağlanması ile çalışma sürelerinin günlük 7,5 saat, haftalık 37,5 saat olarak düzenlemesi esasının benimsendiği; bu sebeple, ücreti günlük olarak belirlenen yeraltı

maden işçilerinin saatlik ücretleri belirlenirken günlük ücretlerinin 7,5 saate bölünmesi; ücreti aylık olarak belirlenen yeraltı maden işçilerinin saatlik ücretleri belirlenirken günlük ücretlerinin 225 saate bölünmesi gerektiği belirtilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 23.11.2022 tarihli ve sayılı "Noksanlıklar/Aykırlıklar" konulu raporunun "4) Fazla Çalışma Zamlı Ücretlerinin Hesabına İlişkin Hususlar" başlığı altında yapılan tespitlerin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile iptaline karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesince esas yönünden yapılan değerlendirmede bir isabetsizlik bulunmadığı belirtilerek başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Bakanlığın taraf sıfatının bulunmadığını,
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 23.11.2022 tarihli ve sayılı "Noksanlıklar/Aykırlıklar" konulu raporunun "4) Fazla Çalışma Zamlı Ücretlerinin Hesabına İlişkin Hususlar" başlığı altında yapılan tespitlerin hukuka uygun olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 4857 sayılı Kanun'un 92/3 hükmü kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen tutanağın iptali isteminin yerinde olup olmadığına ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma süresi" kenar başlıklı 63. maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:
"Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

..."

4857 sayılı Kanun'un "Fazla çalışma ücreti" kenar başlıklı 41. maddesinin ilgili hükümleri şu şekildedir:
"Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal

haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.”

4857 sayılı Kanun'un "Hafta tatili ücreti" kenar başlıklı 46. maddesinin ilgili hükmü ise şu şekildedir: "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir."

Somut olayda iptali istenen İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 23.11.2022 tarihli tutanakta özetle, işyerinde haftalık çalışma süresi 37,5 saat olan işçilerin saatlik ücretleri hesaplanırken günlük ücretin 7,5 saate bölündüğü, 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinde yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günde en çok 7,5 haftada en çok 37,5 saat olarak düzenlendiği, bu düzenlemeye göre işçilerin 37 saat 30 dakika olan çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine dağıtımında sadece 7 saat 30 dakika sınırı olduğu ayrıca haftada 5 gün sınırı bulunmadığı, Kanun'da yeraltında çalışan işçiler için hafta tatilinin ayrıca en az 2 gün belirlenmemiş olup normal işçilerdeki gibi olduğu, bu durumda yeraltında çalışan işçilerin normal çalışma süresinin haftanın 6 gününe eşit dağıtılması hâlinde çalışma süresinin günlük 6 saat 15 dakika olduğu, çalışma süresinin haftanın 5 gününe eşit dağıtılması hâlinde ise günlük 7 saat 30 dakika olduğu, yeraltı maden işlerinde çalışan bir işçinin haftalık çalışma süresinin 37,5 saat olduğu, buna bağlı olarak aylık ücret 187,5 saate bölünerek saatlik birim ücretin hesaplanacağı, işçinin haftalık çalışma süresini beş günde mi yoksa altı günde mi doldurduğunun işçinin birim ücretini değiştirmeyeceği, işyerinde de yeraltı maden işlerinde çalışan bir işçinin haftalık çalışma süresinin 37,5 saat olduğu gözetilerek saatlik birim ücretinin hesaplanmak suretiyle işçilerin fazla çalışma ücret farklarının hesaplarına ödenmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Davacı taraf 4857 sayılı Kanun'un, yeraltında çalışan maden işçileri için günlük 7,5, haftalık 37,5 saat çalışma esası öngören 63/1 hükmünde ve bu hükmün madde gerekçesinde yeraltında çalışan maden işçilerine haftada 2 gün hafta tatili sağlanması amacının güdüldüğünü iddia etmiştir. Buna göre somut olayda davacı taraf, yeraltı maden işçilerinin haftalık çalışma süresi olan 37,5 saati, haftalık çalışılan gün sayısı olan 5'e bölerek günlük çalışma saatini 7,5 saat olarak belirledikten sonra günlük ücretin de 7,5 saate bölümü ile ortaya çıkan saatlik ücretlerine göre hesaplanan fazla çalışma ücretlerini ödemiştir. Ne var ki yapılan bu uygulama yerinde değildir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki 6645 sayılı Kanun'un 36. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 63/1 hükmüne ikinci cümle olarak eklenen "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." şeklindeki düzenlemenin madde gerekçesinde "...Böylece, bu işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az kırksekiz saat hafta tatili sağlanması amaçlanmıştır..." ifadelerine yer verilmiştir. Aynı şekilde 4857 sayılı Kanun'un yeraltı maden işçilerinin fazla çalışma ücretini düzenleyen 41/10 hükmünü değiştiren 6645 sayılı Kanun'un 34. maddesinin "Kanun ile, çalışma süresinden sayılan hâller dâhil, yer altında çalışan maden işçilerine haftada iki gün hafta tatili sağlanması amacıyla günlük çalışma süresi en çok yedibuçuk saat, haftalık çalışma süresi ise en çok otuzyedibuçuk saat olarak belirlendiğinden, bu değişikliğe uyum sağlanması amacıyla madde ile, 4857 sayılı Kanunda gerekli değişiklik yapılmıştır." şeklindeki madde gerekçesinde yeraltı maden işçileri bakımından 2 gün hafta tatilinden söz

edilmiş ise de ilgili maddelerde bu anlama gelebilecek bir metne yer verilmiş değildir.

Diğer taraftan işverenin haftalık çalışma süresi olan 37,5 saati, haftanın 5 gününe bölmek suretiyle kurduğu çalışma sisteminde haftada 48 saatlik dinlenme gerçekleştirilebilir. Nitekim somut olayda davacı işverenin uygulaması da bu yöndedir. Ancak bu tür bir uygulamada Kanun'da öngörülen haftalık kanuni dinlenme süresi değişmediğinden, fazla çalışma ücreti hesabına esas alınması gereken saat ücretinin belirlenmesine esas alınacak süre etkilenmez.

Sonuç olarak 4857 sayılı Kanun'da veya diğer mevzuatta yeraltında çalışan maden işçilerinin hafta tatilinin en az 48 saat (2 gün) olduğu yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda yeraltında çalışan maden işçilerinin hafta tatili hakları bakımından esas alınması gereken hüküm, 4857 sayılı Kanun'un 46/1 hükmüdür. Söz konusu hükme göre yeraltı maden işçileri de, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki diğer işçilerde olduğu gibi, Kanun kapsamına giren işyerlerinde, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkına sahiptir. Hâl böyle olunca yeraltı maden işçilerinin saat ücretlerinin hesabında; haftalık çalışma süresinin 37,5 saat, haftalık çalışılan gün sayısının ise 6 gün olarak kabulü gerekir. Bu durumda saat ücretinin tespitinde izlenmesi gereken yöntem, haftada 6 gün çalışan ancak haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçinin saat ücretinin tespitinde dikkate alınan yöntemle aynıdır. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçinin saat başına düşen ücret tutarı; günlük ücret sisteminde günlük ücretinin 7,5'a (7 saat 30 dakika) bölünmesi (45:6=7 saat 30 dakika), aylık ücret sisteminde ise aylık ücretinin 225'e bölünmesi suretiyle bulunur. Haftalık çalışma süresi 37,5 saat olan yeraltı maden işçisi bakımından da saat ücreti; günlük ücret sisteminde günlük ücretinin 6,15'e (6 saat 15 dakika) bölünmesi (37,5:6=6 saat 15 dakika), aylık ücret sisteminde aylık ücretinin 187,5'a bölünmesi suretiyle tespit edilmelidir.

Mahkemece Kanun'da açıkça düzenlenmediği hâlde, salt ilgili düzenlemelerin bağlayıcı olmayan madde gerekçelerinden yola çıkılarak yeraltı maden işçilerinin haftada 2 gün hafta tatili hakkına sahip olduğu ve bu kabule göre de işverence yeraltı maden işçilerinin fazla çalışma hesabına esas saat ücretinin doğru belirlendiği sonucuna varılması isabetsizdir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre dava konusu İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen 23.11.2022 tarihli tutanağın, fazla çalışma ücretlerinin eksik ödendiğine dair tespitlerinin mevzuat hükümlerine uygun olduğu anlaşıldığından, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi 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,
27.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6599

Karar No. 2025/8115

Tarihi: 20.10.2025

ÖZET

4857 sayılı Kanun'un "Geçici iş göremezlik" kenar başlıklı 48. maddesinin 2. fıkrasına göre "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." Sözü edilen düzenleme çerçevesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın, aylık ücretli çalışan işçinin aylık ücretinden mahsup edilmesi mümkün olmakla birlikte SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işverence tam olarak ödenmesi gerekir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda davacının raporlu olduğu dönemlerde SGK tarafından yapılan iş göremezlik ödemeleri ile davalı tarafından davacıya yapılan aylık ücret ödemeleri tespit edilerek, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi de yeniden değerlendirilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 13.04.2007-29.09.2020 tarihleri arasında servis şoförü olarak en son net 3.120,00 TL ücretle çalıştığını, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, raporlu olduğu günlere ait ücretlerinin ödenmediğini, işyerinde 2 gün sabah, 2 gün öğlen, 2 gün gece vardiyasında olmak üzere haftada 6 gün çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik ödendiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, raporlu olduğu günlere ait ücret alacağı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının en son net 2.104,00 TL ücretle çalıştığını, işyerini terk ederek işten ayrıldığını, fesih ihtarında ileri sürülen hususların gerçek dışı olduğunu, tüm ücretlerin bordro üzerinden eksiksiz ödendiğini, davacının 3 vardiya sistemi ile günde 8 saat çalıştığını, 3 vardiya sistemine geçilmeden önce puantaj kayıtlarına uygun olarak varsa fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini, tatil çalışmalarına karşılık ilave ücretin ödendiğini, raporlu olduğu döneme ilişkin ücret talebinin yasal dayanağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı iş yerinde 13.04.2007-29.09.2020 tarihleri arasında 13 yıl 5 ay 16 gün çalıştığı, ücretin tamamının banka kanalı ile ödendiği, ücret bordrolarına itibarla asgari ücret ve prim sistemi çalıştığı kabul edildiği, davacı tarafından düzenlenen 29.09.2020 tarihli ihtarnama ile onayı alınmadan işyerinin değiştirilmesi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, primlerinden haksız kesinti yapılması, görevi dışında işler yaptırılması, aylık ücret, prim ve diğer hak edişlerinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu günlerde ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği, tüm dosya kapsamından; davacının imzaladığı iş sözleşmesinde ücretin maktu olarak tanımlanmadığı, hastalık nedeniyle raporlu olduğu ve fiilen çalışmadığı günlerde aylığın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm bulunmadığı ve özellikle ücretin fiili çalışmanın karşılığı olduğuna dair yerleşik

uygulamalar göz önüne alındığında davacının raporlu olduğu günlerde işverenin ücret ve prim ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı, davacı fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüş olup bu konuda dinlenen taraf tanık beyanlarına göre davacının haftada 42 saat çalıştığı, dolayısıyla fazla çalışma yapmadığı, davacı ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik ödendiğini ileri sürmüştü de sunulan bordrolarda genel tatil ücret alacaklarının %100 zamlı olarak hesaplanıp ödendiği, bordroların tetkikinde prim, yetkinlik primi ve devam primi açıklamaları ile ödemelerin gerçekleştirildiği dolayısıyla davacının iş sözleşmesini feshinde haklı sebebi bulunmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı, ödenmeyen ücret alacaklarının bulunmadığı gerekçesiyle 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; iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenlerle feshedildiğinin ispatlanamadığı, davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik olmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Dosyaya sunulan puantaj kayıtlarının yeterince irdelenmediğini, davacının fazla çalışma yaptığını ancak karşılığının ödenmediğini,
2. Davacının iş sözleşmesinde aylık ücretle çalıştığının yer aldığını, buna rağmen rapor aldığı günlerde ücretin kesintiye uğradığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen 27.09.2017 tarihli raporda davalı işyerinde hastalık nedeni ile raporlu olarak işe gitmeyen işçilerin ücretlerinin kesildiğinin tespit edildiğini,
3. Maktu ücret karşılığı çalışılan işyerlerinde işçinin raporlu olması hâlinde raporlu olduğu günlerde dahi ücretten kesinti yapılamayacağını, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödeme yapıldığında bu ödemelerin mahsup edileceğini, davacının raporlu olduğu günler ve bu günlere ilişkin kesinti olup olmadığının eksik tespit edildiğini, davacının raporlu olduğu tarihlerde aylık ücretinde kesinti yapıldığını, mahsuplaşma yoluna gidilmediğini, davalı tanığının "SGK'dan aldıkları ücretin kalan kısmı tarafımızdan ödenir" şeklindeki beyanında da görüleceği üzere SGK tarafından ödenen miktarların mahsup edilerek kalan kısmın davacıya ödenmesi gerektiğini,
4. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 48. maddesinin "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." şeklinde düzenlendiğini, bu hükme göre aylık ücret alan davacının raporlu olduğu günlerin ücretinden kesilmesinin doğru olmadığını, bu Kanun maddesi dikkate alınmadığı gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Raporunun ilgili bölümlerinin de dosyaya celbedilmediğini,
5. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti yönünden detaylı inceleme yapılmadan rapor hazırlandığını, eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesinin bozmayı gerektirdiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesini fesihte haklı nedeni olup olmadığı, raporlu olduğu günlerde aylık ücretinin eksiksiz ödenip ödenmediği ile dava konusu işçilik alacaklarının ispatı hususlarına 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 davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta davacı; iş sözleşmesinde aylık ücretle çalıştığının yer aldığını, buna rağmen rapor aldığı günlerde ücretinin kesintiye uğradığını, maktu ücret karşılığı çalışılan işyerlerinde işçinin raporlu olması hâlinde raporlu olduğu günlerde dahi ücretten kesinti yapılamayacağını, SGK tarafından ödenen miktarların mahsup edilerek kalan kısmın davacıya ödenmesi gerektiğini ve sair ücret alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmiş, kıdem tazminatı ile eksik ödenen ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesi talep etmiştir.

Mahkemece; davacının imzaladığı iş sözleşmesinde ücretin maktu olarak tanımlanmadığı, hastalık nedeniyle raporlu olduğu, fiilen çalışmadığı günlerde aylığın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm bulunmadığı ve davacının raporlu olduğu günlerde işverenin ücret ve prim ödeme yükümlülüğü bulunmadığı gerekçesiyle ücret alacağı talebinin reddine karar verilmiş, feshin haklı nedene dayandığı ispatlanamadığından kıdem tazminatı talebi de reddedilmiştir. Ne var ki varılan sonuç hatalı ve eksik incelemeye dayalıdır.

Dosya kapsamındaki ücret bordroları ve iş sözleşmeleri incelendiğinde davacının aylık maktu ücretli çalışan olduğu anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un "Geçici iş göremezlik" kenar başlıklı 48. maddesinin 2.

fıkrasına göre "Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir." Sözü edilen düzenleme çerçevesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın, aylık ücretli çalışan işçinin aylık ücretinden mahsup edilmesi mümkün olmakla birlikte SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işverence tam olarak ödenmesi gerekir.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklama doğrultusunda davacının raporlu olduğu dönemlerde SGK tarafından yapılan iş göremezlik ödemeleri ile davalı tarafından davacıya yapılan aylık ücret ödemeleri tespit edilerek, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve sonucuna göre kıdem tazminatı talebi de yeniden değerlendirilmelidir. Belirtilen husus gözetilmeden karar verilmesi 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,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilieye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 20.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/2437

Karar Numarası: 2025/3153

Karar Tarihi: 07.04.2025

ÖZET

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının, mezun olduğu ticaret meslek lisesinin lise muadili teknik öğrenim veren okul olmasına göre, kesin kabul esnasında 2 (iki) derece alması ve buna bağlı olarak dava konusu fark ücret alacaklarının hesaplanması hk.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; taraf 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; müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı ait işyerinde çalıştığını, işyerinde bulunan tüm işçilerin davalı ... Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketine devredildiğini, müvekkilinin sendika üyesi olduğunu, davacının ticaret meslek lisesi mezunu olduğunu, işe alındığı tarihte yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca deneme süresi sonunda kesin kabul esnasında davacının 2 (iki) üst dereceye intibak ettirilmesi gerektiğini; ancak davalı Kurum tarafından ticaret meslek liselerinin, lise muadili teknik öğrenim veren okul olmadığı gerekçesiyle kesin kabul sırasında 2 (iki) derece yerine 1 (bir) derece verildiğini, bu nedenle ücret alacaklarının da eksik ödendiğini ileri sürerek davacının kesin kabul esnasında 2 (iki) üst dereceye intibakının yapılması gerektiğinin tespiti ile fark ücret, fark akdi ikramiye ve fark ilave tediye alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının işe alındığı tarihte işyerine ibraz ettiği diploma gereği alındığı iş ve meslek kolu ile herhangi bir ilişkisi bulunmadığından deneme süresinde bir kademe artırıldığını, müvekkili ile Millî Eğitim Bakanlığı arasında yapılan koordineye göre 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6764 sayılı Kanun) ile 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun'un (3795 sayılı Kanun) 3. maddesinde yapılan değişiklik ile 09.12.2016 tarihinden önce meslek lisesi mezunu olarak işe başlatılan işçilerin, lise muadili teknik öğrenim veren okul mezunu olarak sayılamayacağını ve bu nedenle de toplu iş sözleşmeleri gereğince deneme süresi sonucunda verilen ilave bir üst ücret derecesine hak kazanmalarına imkân bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; husumet itirazında bulunduklarını, davalı Şirketin 1325 sayılı Askeri Okullar, Askeri Öğrenciler, Askeri Fabrikalar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un (1325 sayılı Kanun) ek 12. maddesi ile kurulduğunu, sermayesinin tamamının Hazine ve Maliye Bakanlığına yönetim haklarının ise Millî Savunma Bakanlığına ait olduğunu, davacının işe başladığı tarihte müvekkili Kurumun henüz kurulmadığını 14.05.2019 tarihli ve 1105 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un (4046 sayılı Kanun) 2/1-(i) hükmü çerçevesinde davacının çalıştığı fabrikanın işletme hakkının müvekkiline devredildiğini, devir işlemlerinin 21.08.2019 tarihinde tamamlandığını, zamanaşımı def'i ileri sürdüklerini, davacının 09.12.2016 tarihinde yapılan değişiklikten faydalanamayacağını, faydalandığı kabul edilse dâhi teknik öğrenim veren okuldaki mezun olmadığı için dava konusu

taleplerin reddine karar verilmesi gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 06.09.2022 tarihli kararı ile; davacının 01.03.1995-28.02.1997 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine göre davacının kesin kabulü sırasında davacıya 2 (iki) üst derece verilmesi gerektiği, emsal kararlar incelendiğinde davacının mezun olduğu lisenin toplu iş sözleşmesinde belirtilen lise denginde olduğu belirtilerek alınan bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir. karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 06.09.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 24.01.2024 tarihli kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin gerekçesi benimsenerek davalılar vekillerinin istinaf başvurularının esaslan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 24.01.2024 tarihli kararının süresi içinde davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, 6764 sayılı Kanun ile 3795 sayılı Kanun'un 3. maddesinde değişiklik yapılan tarih olan 09.12.2016 tarihinden itibaren (bu tarihten önce veya sonra ticaret meslek liselerinden mezun olunmasına bakılmaksızın) ticaret meslek lisesi mezunlarının, teknik öğrenim veren okul mezunu sayılması gerektiği ve toplu iş sözleşmesi hükmüne göre kesin kabul esnasında ayrıca bir üst derece daha almaya hak kazandıklarının kabulü gerektiği, bu açıklamalara göre davanın kabulü yerinde ise de dava zamanaşımı gözetilerek Ocak 2016 tarihinden itibaren hesaplama yapılan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulmasının hatalı olduğu, davacının işe kesin kabulü esnasında 2 (iki) üst dereceye intibakının yapılması gerektiği kabul edilerek 09.12.2016 tarihinden itibaren derece ve kademesinin yeniden belirlenmesi ve sonucuna göre fark ücret alacaklarının hesaplanması gerektiği, davacının çalıştığı işyerinin davalı ...'a devredildiği tarih tespit edildikten sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 6. maddesi gözetilerek davalı Bakanlığın sorumluluğunun belirlenmesi gerekirken bu hususta herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasının hatalı olduğu gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; devir tarihinin 21.08.2019, dava tarihinin 28.05.2021 olduğu, devir tarihinden davanın açılmasına kadar 2 yıllık süre geçmediğinden 13.01.2022 tarihli ıslah dilekçesi de dikkate alınarak davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda fark ücret, ilave tediye ve ikramiye alacaklarının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

- Davacı vekili temyiz dilekçesinde; ikramiye ve ilave tediye alacakları hesaplanırken saat ücreti farkının günlük ücret farkı gibi değerlendirilerek hatalı bir şekilde hesaplama yapıldığını ileri sürmüştür.
- Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde;
 - Dava açmak ve dava konusu alacakları talep etmek yönünden zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin geçirilmiş olduğunu,

b. 09.12.2016 tarihinden önce meslek lisesi mezunu olarak işe başlatılan işçilerin lise muadili teknik öğrenim veren okul mezunu olarak sayılamayacağını ve bu nedenle de toplu iş sözleşmeleri gereğince deneme süresi sonucunda verilen ilave bir üst ücret derecesine hak kazanmalarına imkân bulunmadığını,
c. Faiz türü ile başlangıç tarihlerinin hukuki dayanaktan yoksun olduğunu ileri sürmüştür.
3. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;
a. Davanın zamanaşımına uğradığını,
b. Davacının hukuki yararı bulunmadığını,
c. Davanın müvekkili bakımından husumet yönünden reddi gerektiğini, kesin kabul işleminin gerçekleştiği tarihte müvekkili Şirketin henüz bir şirket olarak kurulmadığını,
d. Faiz türleri ile temerrüt başlangıç tarihlerinin hatalı olduğunu,
e. Hatalı bilirkişi raporuna dayanılarak karar verildiğini,
f. Davacının ticaret meslek lisesinin muhasebe bölümünden mezun olup teknik öğrenim veren bir okuldan mezun olmadığından ilave üst ücret derecesine hak kazanmasının mümkün olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının, mezun olduğu ticaret meslek lisesinin lise muadili teknik öğrenim veren okul olmasına göre, kesin kabul esnasında 2 (iki) derece alması ve buna bağlı olarak dava konusu fark ücret alacaklarının hesaplanması ile davalıların sorumlulukları hususlarındadır.

Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; temyiz dilekçelerinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;
Taraf vekillerinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA,
Davalı Millî Savunma Bakanlığı harçtan muaf olduğundan harç alınmasına yer olmadığına,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,
07.04.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

4857 sayılı Kanun'un 6.maddesine göre işyeri veya işyerinin bir bölümü başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 428. maddesinde de işyerinin devri ve hukuki sonuçları 4857 sayılı Kanun'un 6.maddesine paralel bir biçimde düzenlenmiştir.

İşyerinin devri ile birlikte, devralan işveren önceki işverenin işçilere karşı olan genel hak ve borç statüsünü üstlenmekte, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm yükümlülüklerin borçlusu ve aynı zamanda tüm hakların da alacaklısı durumuna gelmektedir. Bu durumda, iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçtiğine ve devralan işveren devreden işverenin hukuki konumunu üstlendiğine göre, işyerini devralan işveren, sadece kendi döneminde gerçekleşen haklardan değil, aynı zamanda işçinin devreden işveren yanındaki çalışması nedeniyle kazandığı haklardan da sorumlu olacaktır (Ercüment Özkara, "İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk", Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1,131-162, s.142-143).

Devreden işverenin devir tarihinde muaccel olan alacaklardan müteselsil sorumluluğu için öngörülen iki yıllık süre bir zamanaşımı süresi olmayıp hak düşürücü süre niteliğindedir. Dolayısıyla, iki yıllık bu sürenin durması, kesilmesi söz konusu olmayıp, hâkim tarafından resen nazara alınması gerekir. Bu durumda, devir tarihinden başlamak üzere iki yıllık bir süre geçtikten sonra devreden işverenin sorumluluğu sona erecektir.

Dava açılması ile hak düşürücü sürelerin korunması, yalnız dava edilen kısım için geçerlidir. Dolayısıyla, kısmi dava açılması durumunda alacağın sadece kısmi dava yapılan kesimi için hak düşürücü süreler korunmuş olur; saklı tutularak dava dışı kalan kesim için ise hak düşürücü süre korunmuş olmaz (Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt. 2, İstanbul, Altıncı Baskı, 2001, s.1544, 1671). Başka bir anlatımla hak düşürücü sürenin durması veya kesilmesi söz konusu olmaz. Dava dilekçesi ile talep edilmeyen miktar bakımından zamanaşımı süresi dâhi kesilmezken hak düşürücü sürenin kesildiğinin kabul edilmesi önemli bir çelişki oluşturur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.03.2006 tarihli ve 2006/(5)-147 Esas, 2006/97 Karar sayılı kararında da vurgulandığı üzere, davadaki talep sonucunun ıslah yoluyla artırılması veya değiştirilmesi için, o hakkın maddi hukuk açısından mevcut bulunması gerekir. Hiç var olmayan veya başlangıçta var olmakla birlikte hak düşürücü süre nedeniyle ortadan kalkan bir hak için, usul hukukunun kurum ve kuralları kullanılarak talepte bulunulması mümkün değildir.

Yargıtay hak düşürücü süre içinde açılan kısmi davanın saklı tutulan haklar bakımından hak düşürücü süreyi uzatmayacağına ilişkin pek çok karar vermiştir (Yargıtay 5. Hukuk Dairesi, 4.5.1989 tarihli, 1989/23307 Esas, 1989/9906 Karar sayılı kararı, Yargıtay Kararları Dergisi, 1989/10, s.1398; Yargıtay 5. Hukuk Dairesi, 30.01.1986 tarihli ve 1986/15480 Esas, 1986/959 Karar sayılı kararı, Yargıtay Kararları Dergisi, 1986/5, s.662-663; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.03.2006 tarihli ve 2006/(5)-147 Esas, 2006/97 Karar sayılı kararı).

Somut olayda davacı işçi devreden davalı işveren döneminde doğmuş bulunan alacaklarını kısmi dava konusu yapmış olup İlk Derece Mahkemesince davalı Bakanlık ile ASFAT AŞ arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilerek fark ücret, ikramiye ve ilave tediye alacakları bakımından dava ve ıslah dilekçelerinde talep edilen toplam miktar üzerinden devreden ve devralan işveren sıfatıyla davalılar müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır. Dava, devir tarihinden itibaren iki yıllık süre içinde açılmış ise de iki yıllık süre geçtikten sonra kısmi ıslahla dava konusu miktar artırılmıştır. Başka bir anlatımla, kısmi ıslahla dava konusu yapılan miktar bakımından iki yıllık hak düşürücü süre geçmiştir. Bu nedenle davalı devreden işveren bakımından ıslahla dava konusu edilen miktarın reddine karar verilmelidir. Kararın bu gerekçe ile bozulması gerektiği görüşünde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun onama yönündeki değerlendirmesine katılamıyoruz.

FAYDALI BİLGİLER

7578 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN İLE YAPILAN KANUN DEĞİŞİKLİKLERİ

14/7/1965 tarihli ve **657 sayılı Devlet Memurları Kanununun** 104 üncü maddesinin (A) fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “doğumdan sonra sekiz” ibaresi “doğumdan sonra onaltı” şeklinde, “toplam onaltı” ibaresi “toplam yirmidört” şeklinde, üçüncü cümlesinde yer alan “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiş ve fıkra aşağıdaki cümle eklenmiştir. “Bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan memura çocuğun koruyucu aile yanına teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün izin verilir.”

Değişiklik sonrası madde metni:

Mazeret izni:

Madde 104 - (Değişik: 13/2/2011 - 6111/106 md.)

A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra onaltı hafta olmak üzere toplam yirmidört hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki iki haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. (Ek cümle: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. (Ek cümleler: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır. (Ek cümle: 22/4/2026-7578/2 md.) Bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan memura çocuğun koruyucu aile yanına teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün izin verilir.

22/5/2003 tarihli ve **4857 sayılı İş Kanununun** 74 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “doğumdan sonra sekiz” ibaresi “doğumdan sonra onaltı” şeklinde, “toplam onaltı” ibaresi “toplam yirmidört” şeklinde, üçüncü cümlesinde yer alan “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiş, fıkra aşağıdaki cümle eklenmiş, altıncı fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “onaltı” ibaresi “yirmidört” şeklinde ve “onsekiz” ibaresi “yirmialtı” şeklinde değiştirilmiştir. “Bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verilir.”

Değişiklik sonrası madde metni:

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74 -

(1) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra onaltı hafta olmak üzere toplam yirmidört haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki iki haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır. (Ek cümle: 22/4/2026-7578/15 md.) Bir veya daha fazla çocuğa eşiyile birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verilir.

(6) İsteği halinde kadın işçiye, yirmidört haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde yirmialtı

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.



4857 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “beş” ibaresi “on” şeklinde değiştirilmiştir.

Değişiklik sonrası madde metni:

Mazeret izni

Ek Madde 2 - (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise on gün ücretli izin verilir.



31/5/2006 tarihli ve **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun** 15 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “sekiz” ibaresi “onaltı” şeklinde değiştirilmiş ve “, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

Değişiklik sonrası madde metni:

Hastalık ve analık hali

MADDE 15- (Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.)

(2) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk onaltı haftalık (...) süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.



5510 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede” ibaresi “doğumdan önceki sekiz ve sonraki onaltı haftalık sürede” şeklinde ve (d) bendinde yer alan “üç” ibaresi “iki” şeklinde değiştirilmiştir.

Değişiklik sonrası madde metni:

Geçici iş göremezlik ödeneği

MADDE 18- (1)Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

c) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, **doğumdan önceki sekiz ve sonraki onaltı haftalık sürede**, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

d) (Değişik: 17/4/2008-5754/11 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma iki hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için,

...

geçici iş göremezlik ödeneği verilir.



GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Kanunun 2 nci, 15 inci ve 24 üncü maddeleri ile analık izin süreleri yeniden düzenlenen ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilgili mevzuatı uyarınca öngörülen analık izin süresi dolmuş ancak 1/4/2026 tarihi itibarıyla doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren yirmi dört haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan personele, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde talep etmeleri halinde sekiz hafta ilave analık izni verilir.



İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ

DERGİSİ





İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ DERGİSİ

www.ismufder.org

@ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder

