



**İş Müfettişleri
Derneği**

TEFTİŞ DERGİSİ

**Ağustos
2026**

www.ismufder.org

@ ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder



**Kayıtlı Elektronik Posta (Kep)
Aracılığıyla Gönderilen Ücret Hesap
Pusulalarının Hukuki Geçerliliği Ve
İş Yargılamasında İspat Gücü**

Hakkı Soner CAN

**Postalı Çalışmalarda Ve Kısmi
Sürelili Çalışmalarda UGBT Ücreti**

İhsan ŞENOĞLU

**Kısıtlı Hisse Senedi Planlarının
Ücret, Prime Esas Kazanç Ve Gelir
Vergisi Açısından Değerlendirilmesi**

Orçun BABACAN

**Aylık Maktu Ücret ve Günlük Ücret
Uygulamasının Hukuki
Değerlendirilmesi: Mevzuat ve
İçtihatlar Işığında Bir İnceleme**

Buket OKKALIOĞLU

**696 Sayılı KHK Sonrası Belediye İştirak
Şirketlerinde Çalışan İşçilerin Hukuki
Statüsü Ve 6331 Sayılı Kanun Kapsamında
Belediye İle Belediye Şirketinin
Yükümlülüklerinin İrdelenmesi**

Emrah GÖKALP

**İş Hijyeni Bakış Açısıyla
Tehlikeli Kimyasal Maddelere
Maruz Kalımın Değerlendirilmesi**

Tuğçe KARAKAYA

**Seveso Mevzuatı Kapsamında
Büyük Kaza Senaryo
Dokümanının Hazırlanması
Ve Saha Uygulamaları**

Özgür YURDAKUL

**Yeraltı Maden Ocaklarında
Hava Ölçümü Ve Yeri İle Hava Hızı
Kavramları Ve Bu Kavramların
Mevzuat Yönüyle Değerlendirilmesi**

Ersin SARIBAŞ



Yıl:2 Sayı:6





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
info@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

Hakkı Soner CAN

İş Başmüfettişi

İhsan ŞENOĞLU

İş Başmüfettişi

Emrah GÖKALP

İş Başmüfettişi

Tuğçe KARAKAYA

İş Başmüfettişi

Özgür YURDAKUL

İş Başmüfettişi

Ersin SARIBAŞ

İş Başmüfettişi

Orçun BABACAN

İş Müfettişi

Buket OKKALIOĞLU

İş Müfettişi Yardımcısı





İÇİNDEKİLER

Hakkımızda.....	8
İşin Yürütümü Makaleleri.....	9
Kayıtlı Elektronik Posta (Kep) Aracılığıyla Gönderilen Ücret Hesap Pusulalarının Hukuki Geçerliliği Ve İş Yargılamasında İspat Gücü	10
Postalı Çalışmalarda Ve Kısmi Süreli Çalışmalarda UBGT Ücreti.....	20
Kısıtlı Hisse Senedi Planlarının Ücret, Prime Esas Kazanç Ve Gelir Vergisi Açısından Değerlendirilmesi	26
Aylık Maktu Ücret ve Günlük Ücret Uygulamasının Hukuki Değerlendirilmesi: Mevzuat ve İçtihatlar Işığında Bir İnceleme.....	34
İş Sağlığı ve Güvenliği Makaleleri	43
696 Sayılı KHK Sonrası Belediye İştirak Şirketlerinde Çalışan İşçilerin Hukuki Statüsü Ve 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Belediye İle Belediye Şirketinin Yükümlülüklerinin İrdelenmesi	44
İş Hijyeni Bakış Açısıyla Tehlikeli Kimyasal Maddelere Maruz Kalımın Değerlendirilmesi.....	48
Seveso Mevzuatı Kapsamında Büyük Kaza Senaryo Dokümanının Hazırlanması Ve Saha Uygulamaları	62
Yeraltı Maden Ocaklarında Hava Ölçümü Ve Yeri İle Hava Hızı Kavramları Ve Bu Kavramların Mevzuat Yönüyle Değerlendirilmesi	72
İşin Yürütümü Mahkeme Kararları	79
İş Sağlığı ve Güvenliği Mahkeme Kararları.....	99

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.



İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAKALELERİ



İş Müfettişleri
Derneği

KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) ARACILIĞIYLA GÖNDERİLEN ÜCRET HESAP PUSULALARININ HUKUKİ GEÇERLİLİĞİ VE İŞ YARGILAMASINDA İSPAT GÜCÜ

Hakkı Soner CAN*

ÖZET

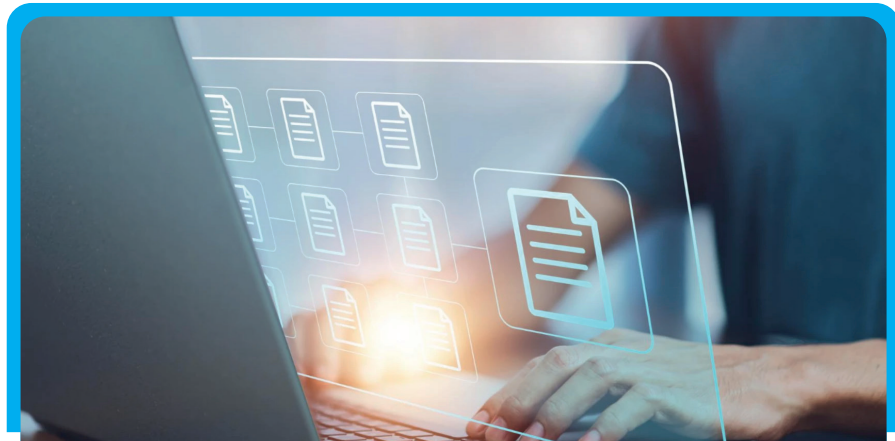
Bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesi kapsamında düzenlenen ücret hesap pusulasının Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi aracılığıyla işçiye gönderilmesinin hukuki geçerliliği ve ispat gücü incelenmiştir. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları ışığında, elektronik ortamda gönderilen bordroların ispat gücü analiz edilmiş; KEP sisteminin gönderim, teslim ve içerik bütünlüğünü güvence altına alması nedeniyle önemli bir delil mekanizması sunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, KEP üzerinden gönderilen bordronun tek başına imzalı bordro niteliği taşımadığı, kesin delil niteliği kazanabilmesi için işçinin güvenli elektronik imza ile onayının veya bordro içeriğini kabul ettiğini ortaya koyan güvenilir bir doğrulama mekanizmasının bulunmasının gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kayıtlı Elektronik Posta (KEP), Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcısı (KEPHS), ücret hesap pusulası, elektronik bordro, iş hukuku.

ABSTRACT

This study examines the legal validity and evidential value of delivering payroll statements to employees through the Registered Electronic Mail (REM) system within the scope of Article 37 of the Turkish Labour Act No. 4857. In light of the decisions of the Court of Cassation and the Regional Courts of Appeal, the evidential value of electronically delivered payroll statements is assessed. The study concludes that the REM system provides a reliable evidential mechanism by ensuring the authenticity of the sender, delivery records, and the integrity of electronic documents. However, the mere transmission of payroll statements via the REM system does not grant them conclusive evidential value. Such value may only arise where the employee approves the payroll statement with a secure electronic signature or where another reliable verification mechanism establishes the employee's acceptance of its content.

Keywords: Registered Electronic Mail (REM), Registered Electronic Mail Service Provider (REMSP), payroll statement, electronic payroll, labour law.



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

1. GİRİŞ

Dijitalleşme sürecinin hız kazanmasıyla birlikte iş ilişkilerinde gerçekleştirilen bildirim ve belge paylaşım yöntemleri önemli ölçüde değişime uğramıştır. İnsan kaynakları süreçlerinin elektronik ortama taşınması, işverenlerin çalışanlara yönelik bildirimlerini daha hızlı, güvenli ve düşük maliyetle gerçekleştirmelerine imkân sağlamaktadır. Bu dönüşümün en önemli araçlarından biri olan Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi, elektronik iletilerin gönderim ve teslim süreçlerine ilişkin hukuki delil oluşturması nedeniyle klasik elektronik posta sistemlerinden ayrılmaktadır. Özellikle 7555 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinde yapılan değişiklik sonucunda, işçinin yazılı onayının bulunması şartıyla bazı bildirimlerin KEP sistemi aracılığıyla yapılabilmesine yasal dayanak oluşturulmuştur. Bu gelişme, ücret hesap pusulasının elektronik ortamda tebliği bakımından yeni hukuki tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Ücret hesap pusulası, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirdiğini gösteren ve iş ilişkisinde önemli ispat fonksiyonuna sahip belgelerden biridir. Uygulamada elektronik bordro sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, KEP aracılığıyla gönderilen ücret pusulalarının hukuki geçerliliği ve ispat gücü daha fazla önem kazanmıştır. Özellikle KEP kayıtlarının iş uyuşmazlıklarında hangi ölçüde delil teşkil edeceği ve bu kayıtların imzalı bordrolarla aynı hukuki sonucu doğurup doğurmayacağı öğreti ve yargı kararlarında tartışılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, KEP sistemi aracılığıyla gönderilen ücret hesap pusulalarının hukuki geçerliliğini ve ispat gücünü iş hukuku bakımından değerlendirmektir. Bu kapsamda öncelikle ücret hesap pusulasının hukuki niteliği incelenmiş, ardından KEP sisteminin hukuki altyapısı ele alınmıştır. Son bölümde ise 7555 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları birlikte değerlendirilerek KEP üzerinden gönderilen ücret pusulalarının ispat hukuku bakımından sonuçları ortaya konulmuştur.

2. ÜCRET HESAP PUSULASININ HUKUKİ NİTELİĞİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesine göre işveren, işçiye yaptığı ücret ödemelerinde ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Ücret hesap pusulası, işçinin ücret alacaklarını denetleyebilmesi ve kesintilerin hukuka uygunluğunu görebilmesi bakımından önemli bir işleve sahiptir.

4857 sayılı Kanun'a göre ücret bordrosunda; ücret ödemesinin günü ve ilişkin olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili ücreti gibi asıl ücrete yapılan her her çeşit eklemeler tutarı, vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.¹

Teknolojik dönüşümün hız kazanması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve kişisel verilerin korunmasına yönelik mevzuata uyum ihtiyacı, ücret hesap pusulalarının elektronik ortamda çalışanlara ulaştırılmasını giderek daha yaygın bir uygulama hâline getirmiştir. Bu yöntem, bordroların hazırlanması ve dağıtılması süreçlerinde zaman ve işgücü tasarrufu sağlayarak operasyonel verimliliğin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. İşverenin, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında öngörülen yükümlülüğünü yerine getirecek şekilde uygun bir elektronik sistem kurması ve ücret hesap pusulalarını bu sistem aracılığıyla çalışanlara iletmesi hâlinde, kanuni yükümlülük yerine getirilmiş sayılacak ve işveren idari yaptırımla karşılaşmayacaktır.

Yargıtay uygulamasında imzalı ücret bordroları aksi kanıtlanıncaya kadar kesin delil olarak kabul edilmektedir. Buna karşılık imzasız bordroların tek başına kesin delil niteliği taşımadığı belirtilmektedir. Yargıtayın, ücret hesap pusulalarında işçi imzasını aramasının temel amacı, işçinin belge içeriğini incelemesini, yapılan tahakkuklardan haberdar olmasını ve gerekli gördüğü takdirde belge içeriğine itiraz edebilmesini sağlamaktır. Bu nedenle işçi tarafından imzalanmış ücret hesap pusulaları, irade sakatlığı veya belgenin sahteliği gibi istisnai durumlar dışında, pusulanın işçiye teslim edildiğini ve işçiye içeriğe karşı itiraz hakkı tanındığını gösteren güçlü bir

1. Ümit Kır, "Ücret Bordrosu ve Ücret Hesap Pusulasının İş İlişkisindeki Yeri ve Hukuki Niteliği," CottGroup, 28 Mart 2024, <https://www.cottgroup.com/tr/blog/calisma-hayati/item/ucret-bordrosu-ve-ucret-hesap-pusulasinin-is-iliskisindeki-yeri-ve-hukuki-niteligi>

delil niteliği taşımaktadır. Buna karşılık elektronik ortamda işçiye ulaştırılan ücret hesap pusulaları, işçinin belge içeriği hakkında bilgi edinmesine imkân verse de içeriğe etkin şekilde itiraz etme olanağını aynı ölçüde güvence altına almadığından, yargı mercileri tarafından kesin delil olarak kabul edilmemektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021/7105 E. 2021/11870 K. sayılı kararına göre; işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir; bu bordroda yazılı hususların aksinin ispatı yalnızca yazılı delille mümkündür. İşçinin imzası, ücret ve ek ödemeleri kabul ettiğine ve ödemenin eksiksiz gerçekleştiğine karine oluşturmaktadır. İmzalı ve ihtirazi kayıtsız bordro karşısında çalışan, bordroda görünenden daha fazla alacağı bulunduğunu yalnızca yazılı delille ispat edebilir; ihtirazi kayıt koymuş olması hâlinde ise her türlü delile başvurabilir. İmzasız bordrolar bu niteliği taşımamakta; işçi bu durumda bordro içeriğinin aksini tanık dahil her türlü delille ispat edebilmektedir şeklinde değerlendirmelerde bulunulmuştur.²

İmzalı bordronun kesin delil niteliği, bordronun ihtirazi kayıt konulmaksızın imzalanmış olmasını gerektirmektedir. İşçinin bordro içeriğine itirazını açıkça kayıt altına alması hâlinde, daha fazla alacağı bulunduğuna dair iddiasını her türlü delille ispat etme imkânı saklı kalmaktadır. Bu ilke elektronik bordro sistemleri bakımından da geçerliliğini korumakta; dolayısıyla sisteme ihtirazi kayıt mekanizmasının entegre edilmesi zorunlu olmaktadır.³

Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde son dönemlerde yaygın olarak kullanılmaya başlanan ve elektronik iletim sistemlerinden bir olan Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi aracılığıyla iletilen ücret hesap pusulalarının hukuki geçerliliği ve iş yargılamasındaki ispat gücü değerlendirilecektir.

3. KAYITLI ELEKTRONİK POSTA (KEP) SİSTEMİNİN HUKUKİ ALTYAPISI

Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi, elektronik ortamda gerçekleştirilen iletişim ve belge gönderim işlemlerine hukuki geçerlilik kazandırmak amacıyla oluşturulmuş özel bir elektronik haberleşme altyapısıdır. Türkiye’de KEP sisteminin hukuki temeli, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ve ilgili ikincil mevzuata dayanmaktadır.⁴

Türk Ticaret Kanunu’nun 18. maddesi ile tacirler arasında yapılan ihtar, ihbar ve benzeri bildirimlerin noter, taahhütlü mektup, telgraf veya güvenli elektronik imza kullanılarak KEP sistemi üzerinden yapılabileceği hüküm altına alınmıştır.⁵ Böylece KEP sistemi, ticari hayatta gerçekleştirilen bildirimlerin ispatı açısından noter ve iadeli taahhütlü posta gibi geleneksel yöntemlere alternatif bir hukuki araç olarak kabul edilmiştir.

KEP sisteminin teknik ve hukuki esasları ise Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) tarafından çıkarılan düzenlemelerle belirlenmiştir. Bu kapsamda 25 Ağustos 2011 tarihli ve 28036 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”, sistemin temel işleyiş kurallarını düzenlemiştir. Yönetmelikte KEP, elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin hukuki delil sağlayan elektronik posta hizmeti olarak tanımlanmıştır.⁶

KEP sisteminin temel işlevi, elektronik iletilerin gönderim ve teslim süreçlerine ilişkin kayıtların güvenilir şekilde oluşturulmasını ve saklanmasını sağlamaktır. Sistem kapsamında gönderici ve alıcının kimliği doğrulanmakta; iletinin gönderildiği, teslim edildiği ve okunduğu zamanlara ilişkin deliller elektronik imza ve zaman damgası

2. Hatice Ceren Yıldız, “Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği,” GRC Legal, 13 Mayıs 2026, <https://www.grc-legal.com/elektro-nik-ortamda-iletlen-bordrolarin-hukuki-niteliği/>.

3. Yıldız, “Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği.”

4. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Kanun No. 6102, Resmî Gazete, Sayı 27846, 14 Şubat 2011; 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, Kanun No. 5070, Resmî Gazete, Sayı 25355, 23 Ocak 2004.

6. “Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,” Resmî Gazete, Sayı 28036, 25 Ağustos 2011, m. 4.

teknolojileri kullanılarak üretilmektedir. Bu kayıtlar, ilgili mevzuat uyarınca hukuki uyumsuzluklarda delil niteliği taşıyabilmektedir⁷

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu da KEP sisteminin hukuki güvenliğini destekleyen temel düzenlemelerden biridir. Kanuna göre güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurmaktadır.⁸ KEP sistemi içerisinde kullanılan elektronik sertifikalar ve güvenli elektronik imza uygulamaları sayesinde gönderilen elektronik iletilerin kaynağı ve içeriği güvenilir biçimde doğrulanabilmektedir.

KEP sistemi, gönderici ve alıcıdan bağımsız olarak tarafsız bir yasal koruma ve güvence sunmaktadır. Sistem, alıcının sürece müdahale etmesine imkân vermeden iletinin teslim edilmesini ve okunmasını garanti altına almakta, standart elektronik postadan farklı olarak gönderi bütünlüğünün (integrity) korunmasını sağlamaktadır. Ayrıca kullanıcılarına mekândan ve zamandan bağımsız kullanım olanağı sunarak zaman ve maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Fiziksel ortama duyulan ihtiyacı ortadan kaldırması sayesinde iş süreçlerinin verimliliğini artırmakta, resmî yazışmalarda kâğıt kullanımını büyük ölçüde ortadan kaldırarak kâğıt tasarrufuna katkı sağlamaktadır. Yazışma sürecinin her aşamasında oluşturulan KEP delilleri Kayıtlı Elektronik Posta Hizmet Sağlayıcısı (KEPHS) tarafından kayıt altına alınmakta ve 20 yıl süreyle saklanmaktadır. Elektronik tebligatlara ilişkin deliller için bu saklama süresi 30 yıldır. Bu özellikleri sayesinde KEP sistemi, olası uyumsuzluklarda mahkemeler nezdinde hukuken geçerli delil niteliği taşımaktadır.⁹

4. KEP İLE ÜCRET PUSULASININ TEBLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ

İş Kanunu m.37'de yer alan “verme” ibaresinin yalnızca fiziki teslimi ifade etmediği, güvenli elektronik yöntemlerle yapılan teslimleri de kapsayabileceği ileri sürülmektedir.

Özellikle işçinin açık rızasının bulunması ve elektronik iletişim sistemine erişiminin sağlanması durumunda KEP aracılığıyla yapılan bildirimin geçerli kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bununla birlikte, işverenin pusulanın işçiye ulaştığını ve işçinin belgeyi erişilebilir şekilde aldığını ispat etmesi gerekmektedir.

24 Temmuz 2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7555 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesinde önemli bir değişiklik yapılmıştır. Söz konusu değişiklikle birlikte madde başlığı “Yazılı Bildirim”den “Yazılı veya Elektronik Bildirim” şeklinde değiştirilmiş ve iş ilişkisinde yapılacak bazı bildirimlerin Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) sistemi aracılığıyla gerçekleştirilmesine yasal dayanak sağlanmıştır.¹⁰

Düzenlemeye göre, İş Kanunu kapsamında öngörülen bildirimler, ilgili kişiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılabileceği gibi, işçinin yazılı onayının bulunması şartıyla KEP hesabı üzerinden de gönderilebilecektir. Kanun koyucu, KEP sistemini “elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli” olarak tanımlamış ve bu yolla yapılan bildirimlere hukuki geçerlilik kazandırmıştır.¹¹ Bununla birlikte iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran bildirimlerin her hâlükârda yazılı şekilde yapılması zorunluluğu korunmuştur.¹²

Bu değişiklik, özellikle ücret hesap pusulası (bordro) ve benzeri personel bildirimlerinin elektronik ortamda

7.PTT AŞ, “KEP Nasıl Çalışır?”, erişim 24 Haziran 2026, <https://www.ptt.gov.tr/kep-nasil-calisir>.

8.5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, m. 5.

9.Yahya Yılmaz ve Mutlu Tahsin Üstündağ, “Türkiye’de KEP Mevzuatı,” *Bilgi Dünyası* 16, no. 2 (2015): 210.

10.Türkiye Cumhuriyeti, “7555 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun,” *Resmî Gazete, Sayı: 32965 (24 Temmuz 2025)*; ayrıca bkz. 4857 Sayılı İş Kanunu m.109’un değişik metni.

11.4857 Sayılı İş Kanunu m.109, değişik şekliyle, 24 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

12.pek Ertem, “İş Kanunu’nda Bildirim Usulleri Güncellendi,” *Erdem & Erdem Hukuk Bürosu*, 8 Ağustos 2025, <https://www.erdem-erdem.com/bilgi-bankasi/is-kanununda-bildirim-usulleri-guncellendi>.

iletilmesi bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Daha önce işverenler, bordroların tebliği konusunda çoğu zaman ıslak imza veya çeşitli elektronik doğrulama yöntemlerine başvurmak zorunda kalırken, yeni düzenleme sayesinde işçinin yazılı rızası bulunması koşuluyla bordroların KEP sistemi üzerinden gönderilmesi mümkün hâle gelmiştir.¹³ Böylece işverenler, çalışanlarına ilişkin ücret belgelerini güvenli, izlenebilir ve arşivlenebilir bir yöntemle ulaştırabilecektir.

KEP kullanımının işverenlere sağladığı başlıca avantajlar arasında gönderim ve teslimat süreçlerinin hukuken ispatlanabilir hâle gelmesi, kâğıt ve baskı maliyetlerinin azaltılması, arşivleme kolaylığı ve insan kaynakları süreçlerinde operasyonel verimlilik yer almaktadır. Ayrıca gönderilen belgelerin teslim edildiğine ilişkin kayıtların sistem tarafından saklanması, işveren ile çalışan arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda önemli bir delil niteliği taşımaktadır.¹⁴

Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ise ücret pusulalarının elektronik ortamda güvenli biçimde muhafaza edilmesi, belgelere ihtiyaç duyulduğunda kolayca erişilebilmesi ve iş ilişkisinden kaynaklanan hakların ispatında güçlü bir delil elde edilmesi önemli avantajlar olarak öne çıkmaktadır. Bu yönüyle düzenleme, çalışma hayatında dijitalleşme ve hukuki güvenliğin birlikte geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.¹⁵

24 Temmuz 2025 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme, iş hukukunda elektronik iletişim araçlarının kullanımını genişleten önemli bir reform niteliğindedir. KEP sisteminin bordro ve diğer işyeri bildirimlerinde kullanılabilmesi, hem işverenlerin idari yüklerini azaltmakta hem de çalışanların bilgiye erişimini kolaylaştırmaktadır. Böylece iş ilişkilerinde daha şeffaf, güvenli ve kayıt altına alınmış bir iletişim yapısının oluşturulması hedeflenmektedir.

5. YARGITAY VE BAM KARARLARI İŞİĞİNDA İSPAT GÜCÜ

İşveren tarafından işçiye yapılan ücret ödemesinin kapsamını ve dayanaklarını göstermek açısından önemli bir iş hukuku belgesi olan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesi uyarınca işverenin, işçiye vermekle yükümlü olduğu ücret hesap pusulası, işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda önemli bir ispat aracı niteliği taşımaktadır.

Yargıtayın yerleşik uygulamasına göre usulüne uygun şekilde düzenlenen ücret bordroları işveren tarafından oluşturulmuş yazılı delil niteliğindedir. Özellikle işçinin imzasını taşıyan bordrolar, sahteliği veya gerçeğe aykırılığı kanıtlanıncaya kadar kesin delil gücüne yakın bir ispat değeri taşımaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ücret hesap pusulasının işçiye verilmesinin yasal bir yükümlülük olduğunu ve bu belgelerin ücretin tespiti bakımından önemli delil niteliği taşıdığını kabul etmektedir.¹⁶

Bununla birlikte Yargıtay, imzasız bordroların tek başına kesin delil oluşturmayacağını, bunların banka kayıtları, işyeri kayıtları ve diğer yazılı belgelerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Nitekim Daire, kaynağı belirlenemeyen elektronik posta çıktıları veya imzasız bordrolara dayanılarak ücret tespiti yapılamayacağını ifade etmiştir.¹⁷ Bu yaklaşım, belgenin güvenilirliğinin ve kaynağının doğrulanmasını ispat hukukunun temel unsurlarından biri olarak görmektedir.

13.Tunca Avukatlık Ortaklığı, "7555 Sayılı Kanun Değişikliği Kapsamında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Bildirim Usulü Değişikliği Hakkında," 7 Ağustos 2025, tuncahukuk.com/tr/yayinlar/7555-sayili-kanun-degisikligi-kapsaminda-4857-sayili-is-kanununda-yapilan-bildirim-usulu-degisikligi-hakkinda.

14.Yağızalp Siverekli ve Hakan Gündes, "İş Kanunu'na KEP Bildirimi Düzenlemesi," Özbek Avukatlık, 31 Temmuz 2025, <https://www.ozbek.av.tr/yayinlar/is-kanununa-kep-bildirimi-duzenlemesi/>.

15. EDM KEP, "KEP ile Bordro ve Ücret Pusulası Gönderiminde Yasal Netlik," 24 Eylül 2025, <https://edmkep.com.tr/2025/09/24/kep-ile-bordro-ve-ucet-pusulası-gonderiminde-yasal-netlik/>.

16.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/18954, K. 2008/12201, 12 Mayıs 2008; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/15966, K. 2008/7310, 3 Nisan 2008.

17.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2006/8245, K. 2006/29555, T. 08.11.2006.

KEP sistemi tam da bu noktada klasik elektronik posta sistemlerinden ayrılmaktadır. KEP altyapısında göndericinin kimliği, gönderim zamanı, teslim zamanı ve iletinin bütünlüğü güvenli elektronik sertifikalar ve zaman damgalarıyla kayıt altına alınmaktadır. Bu nedenle KEP üzerinden gönderilen ücret hesap pusulaları bakımından belgenin kim tarafından, ne zaman ve hangi içerikle gönderildiği teknik ve hukuki olarak ispatlanabilmektedir.¹⁸

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik birlikte değerlendirildiğinde, KEP kayıtlarının hukuki uyuşmazlıklarda delil olarak kullanılabilmesine açıkça imkân tanındığı görülmektedir. Yönetmelikte KEP sistemi, elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin hukuki delil sağlayan elektronik posta hizmeti olarak tanımlanmıştır.¹⁹ Bu nedenle KEP aracılığıyla gönderilen ücret hesap pusulalarının, sıradan elektronik postalara kıyasla çok daha yüksek bir ispat gücüne sahip olduğu kabul edilmelidir.

Yargıtayın ücret bordrolarına ilişkin kararlarında benimsediği temel yaklaşım, belgenin güvenilirliği ve doğrulanabilirliğidir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, imzalı ve usulüne uygun düzenlenen ücret bordrolarının aksi ispat edilinceye kadar delil niteliği taşıdığını kabul etmektedir.²⁰ Benzer şekilde Yargıtay yine Türk Hukukunda kayıtlı elektronik posta ile ilgili düzenlemeler kapsamında; ilgili sağlayıcılara başvuruda bulunulup bir KEP hesabı açtırılıp, bu hesap üzerinden elektronik iletilerin hukuki ve teknik güvenliğe sahip bir şekilde gönderilip alınmasının mümkün olduğunu kabul etmektedir.²¹

Bu çerçevede değerlendirildiğinde, işçinin yazılı onayının bulunması ve ücret pusulasının KEP sistemi üzerinden gönderilmesi durumunda; gönderimin yapıldığı, işçinin elektronik adresine ulaştığı ve içeriğin sonradan değiştirilmediği hususları teknik kayıtlarla ispatlanabilmektedir. Böylece KEP delilleri, ücret pusulasının işçiye tebliğ edildiği konusunda işveren lehine güçlü bir ispat aracı oluşturacaktır.

KEP aracılığıyla gönderilen ücret hesap pusulalarının ispat gücü, Yargıtay'ın bordrolara ilişkin yerleşik içtihatları ile KEP sisteminin sağladığı elektronik delil mekanizmasının birlikte değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle gönderim, teslim ve içerik bütünlüğüne ilişkin kayıtların güvenli biçimde saklanması nedeniyle KEP üzerinden gönderilen ücret pusulalarının, ileride ortaya çıkabilecek işçilik alacağı uyuşmazlıklarında işveren açısından güçlü bir delil niteliği taşıyacağı söylenebilir.

Son yıllarda iş uyuşmazlıklarına ilişkin yargı kararlarında elektronik bordro uygulamalarına daha sık rastlanmaktadır. Bölge Adliye Mahkemelerinin konuya ilişkin kararları birlikte değerlendirildiğinde, elektronik ortamda çalışanlara ulaştırılan bordroların kural olarak tebliğ edilmiş sayıldığı görülmektedir. Bununla birlikte mahkemeler, söz konusu bordroların içerdiği bilgilerin kesin delil olarak kabul edilebilmesi için işçinin ıslak imzasını veya güvenli elektronik imzasını aramaktadır. Bu nedenle elektronik ortamda gönderilmiş olmak tek başına bordroya kesin delil niteliği kazandırmamakta; belgenin ispat gücü, işçinin bordro içeriğini onayladığını ortaya koyan güvenilir bir doğrulama mekanizmasının varlığına bağlı olarak değerlendirilmektedir.

Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 25.05.2023 tarihli 2023/1011 E. 2023/783 K. sayılı kararında; davalı vekili, dosyaya sunulan imzasız ücret bordrolarının KEP sistemi üzerinden davacıya tebliğ edildiğini ve bu sebeple bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceğini ileri sürmekte ise de davacı tarafın imzasının bulunmadığı bordroların davacıya tebliğ edilmesinin tek başına bordro içeriklerinin davacı

18.Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, md. 4, 14.

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, m. 4.

20.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/37054, K. 2012/1233, T. 23.01.2012.

21.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2024/2133, K. 2024/7092, 18 Nisan 2024.

yanca kabulü anlamına gelmeyeceği anlaşılmakla, davalının aksi yöndeki istinaf itirazının yersiz olduğu değerlendirilmiştir.²²

Konya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 12.02.2026 tarihli, 2026/189 E., 2026/731 K. Sayılı kararında; KEP üzerinden gönderilen bordrolar bakımından işçinin e-imzasının aranacağı, aksi hâlde bordroların imzalı sayılmayacağı belirtilmiştir. Davalı işverenin bordrolara itiraz edilmediği yönündeki savunması bu gerekçeyle yerinde görülmemiştir.²³

Her iki karardan çıkan sonuç aynıdır; KEP tebligatı, bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirildiğini kanıtlayan güvenilir bir araçtır; ancak bordroyu senet niteliğine kavuşturamamaktadır. Senet niteliği için çalışanın iradi onayı, ıslak imza ya da güvenli elektronik imza, zorunludur.²⁴

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu bu konuda temel hukuki çerçeveyi oluşturmaktadır. Kanun'a göre elektronik imza, başka bir elektronik veriye eklenen veya elektronik veriyle mantıksal bağlantısı bulunan ve kimlik doğrulama amacıyla kullanılan elektronik veriyi ifade etmektedir.²⁵ Güvenli elektronik imza ise münhasıran imza sahibine bağlı olan, yalnızca imza sahibinin tasarrufunda bulunan güvenli imza oluşturma aracı ile meydana getirilen ve imzalanmış elektronik veride sonradan değişiklik yapıp yapılmadığının tespitini sağlayan elektronik imza türüdür.²⁶ Kanun'un 5. maddesi uyarınca güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurmaktadır.²⁷

Elektronik bordro sisteminin güçlü bir ispat vasıtası oluşturabilmesi için bordronun güvenli elektronik imza ve zaman damgası kullanılarak oluşturulması önem taşımaktadır. Zaman damgası, bir elektronik verinin belirli bir tarihte mevcut olduğunu ve sonradan değiştirilmediğini kanıtlayan elektronik doğrulama mekanizmasıdır.²⁸ Bunun yanında çalışana bordroyu onaylama, reddetme veya ihtirazi kayıt koyma imkânının tanınması; gerçekleştirilen işlemlerin tarih ve saat bilgileriyle kayıt altına alınması ve çalışanın bu sisteme ilişkin açık rızasının önceden alınması gerekmektedir.²⁹

Bu koşulların birlikte sağlanması hâlinde elektronik bordro, ispat hukuku bakımından ıslak imzalı bordroya yakın hatta bazı durumlarda eşdeğer bir hukuki değer taşıyabilecektir. KEP üzerinden gönderilen bordrolar, bordronun işçiye ulaştığını ispatlar; ancak bu durum tek başına bordronun imzalı bordro niteliği kazanmasını ve kesin delil olmasını sağlamaz. Bunun için işçinin güvenli elektronik imza ile bordroyu imzalaması veya içeriği kabul ettiğini gösteren ek bir mekanizmanın bulunması gerekir.³⁰

SONUÇ

Kayıtlı Elektronik Posta sistemi iş ilişkilerinde gerçekleştirilen bildirimlerin güvenli, doğrulanabilir ve izlenebilir biçimde yapılmasına imkân sağlayan önemli bir elektronik iletişim altyapısıdır. 7555 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 109. maddesinde yapılan değişiklik, işçinin yazılı onayının bulunması şartıyla bazı bildirimlerin KEP sistemi üzerinden yapılabilmesine açık yasal dayanak oluşturmuş ve çalışma hayatındaki dijital dönüşümü desteklemiştir.

22.Yıldız, "Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği."

23.Yıldız, "Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği."

24.Yıldız, "Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği."

25.5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, Kanun No. 5070, Resmi Gazete, Sayı 25355, 23 Ocak 2004, m. 3/b.

26.5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, m. 4.

27.5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, m. 5.

28.5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu, m. 3/h.

29.Yıldız, "Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği."

30.K&P Legal, "Ücret Bordrolarının Çalışanlara KEP Adresi Üzerinden Gönderilmesi ve Bu Şekilde Gönderilen Ücret Bordrolarının Kesin Delil Niteliği," erişim tarihi 30 Haziran 2026, K&P Legal

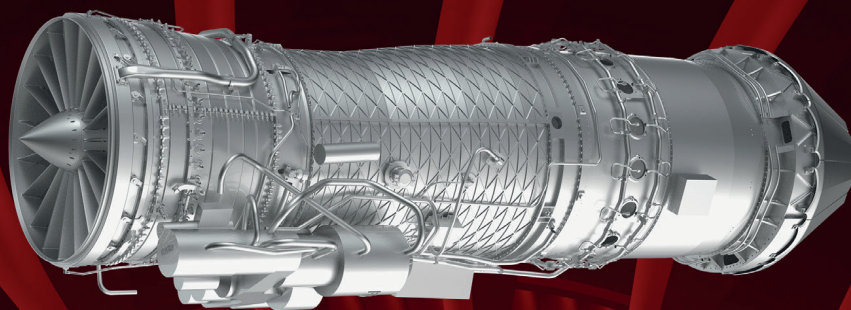
Ücret hesap pusulaları bakımından değerlendirildiğinde, KEP sistemi gönderim zamanı, teslim bilgisi, gönderici kimliği ve içerik bütünlüğünü güvence altına alarak işveren lehine güçlü bir ispat aracı oluşturmaktadır. Bununla birlikte KEP sistemi, bordronun işçiye ulaştığını ispat etmekle birlikte, tek başına bordro içeriğinin işçi tarafından kabul edildiğini göstermemektedir. Bu nedenle KEP aracılığıyla gönderilen bordroların, imzalı ücret bordrolarıyla aynı ispat gücüne sahip olduğu söylenemez.

Elektronik bordroların kesin delil niteliği kazanabilmesi için güvenli elektronik imza, zaman damgası, çalışanın açık rızası, elektronik onay veya ihtirazi kayıt mekanizması gibi unsurların birlikte bulunması gerekmektedir. Bu şartların sağlanması hâlinde elektronik bordro sistemi, hem işveren hem de çalışan açısından hukuki güvenliği artıracak ve iş uyuşmazlıklarında etkin bir delil mekanizması oluşturacaktır.

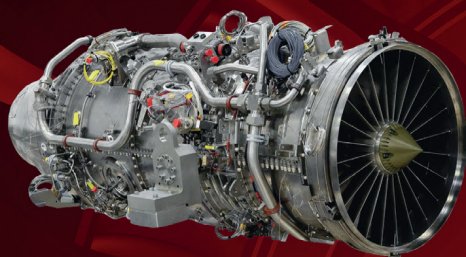
Sonuç olarak mevcut yasal düzenlemeler KEP kullanımını önemli ölçüde desteklemekle birlikte, elektronik bordroların hukuki niteliği ve ispat gücüne ilişkin uygulama birliğinin sağlanabilmesi için yargı içtihatlarının gelişmesi ve elektronik onay süreçlerini açık biçimde düzenleyen ikincil mevzuatın oluşturulması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

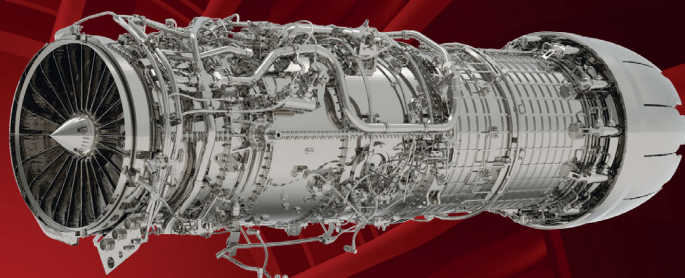
- Kır, Ümit. "Ücret Bordrosu ve Ücret Hesap Pusulasının İş İlişkisindeki Yeri ve Hukuki Niteliği." CottGroup. 28 Mart 2024. Erişim 17 Haziran 2026. <https://www.cottgroup.com/tr/blog/calisma-hayati/item/ucret-bordrosu-ve-ucret-hesap-pusulasinin-is-iliskisindeki-yeri-ve-hukuki-niteliği>.
- Yıldız, Hatice Ceren. "Elektronik Ortamda İletilen Bordroların Hukuki Niteliği." GRC Legal. 13 Mayıs 2026. <https://www.grc-legal.com/elektronik-ortamda-iletillen-bordrolarin-hukuki-niteliği/>.
- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu. Kanun No. 6102. Resmî Gazete, Sayı 27846, 14 Şubat 2011.
- 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu. Kanun No. 5070. Resmî Gazete, Sayı 25355, 23 Ocak 2004.
- "Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik." Resmî Gazete, Sayı 28036, 25 Ağustos 2011.
- PTT AŞ. "KEP Nasıl Çalışır?" Erişim 24 Haziran 2026. <https://www.ptt.gov.tr/kep-nasil-calisir>.
- Yılmaz, Yahya, ve Mutlu Tahsin Üstündağ. "Türkiye'de KEP Mevzuatı." Bilgi Dünyası 16, no. 2 (2015): 204-221.
- Türkiye Cumhuriyeti. "7555 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun." Resmî Gazete, Sayı 32965, 24 Temmuz 2025.
- Türkiye Cumhuriyeti. 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 109 (24 Temmuz 2025 tarihli değişik metin).
- Ertem, İpek. "İş Kanunu'nda Bildirim Usulleri Güncellendi." Erdem & Erdem Hukuk Bürosu. 8 Ağustos 2025. <https://www.erdem-erdem.com/bilgi-bankasi/is-kanununda-bildirim-usulleri-guncellendi>.
- Tunca Avukatlık Ortaklığı. "7555 Sayılı Kanun Değişikliği Kapsamında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Bildirim Usulü Değişikliği Hakkında." 7 Ağustos 2025. <https://www.tuncahukuk.com/tr/yayinlar/7555-sayili-kanun-degisikligi-kapsaminda-4857-sayili-is-kanununda-yapilan-bildirim-usulu-degisikligi-hakkinda>.
- Siverekli, Yağızalp, ve Hakan Gündeş. "İş Kanunu'na KEP Bildirimi Düzenlemesi!" Özbek Avukatlık. 31 Temmuz 2025. <https://www.ozbek.av.tr/yayinlar/is-kanununa-kep-bildirimi-duzenlemesi/>.
- EDM KEP. "KEP ile Bordro ve Ücret Pusulası Gönderiminde Yasal Netlik." 24 Eylül 2025. <https://edmkep.com.tr/2025/09/24/kep-ile-bordro-ve-ucret-pusulasi-gonderiminde-yasal-netlik/>.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E. 2007/18954, K. 2008/12201, T. 12.05.2008.
- Yargıtay. 9. Hukuk Dairesi. E. 2007/15966, K. 2008/7310, T. 03.04. 2008.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E. 2006/8245, K. 2006/29555, T. 08.11.2006.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E. 2009/37054, K. 2012/1233, T. 23.01.2012.
- Yargıtay. 9. Hukuk Dairesi. E. 2024/2133, K. 2024/7092, T.18.04. 2024.
- K&P Legal. "Ücret Bordrolarının Çalışanlara KEP Adresi Üzerinden Gönderilmesi ve Bu Şekilde Gönderilen Ücret Bordrolarının Kesin Delil Niteliği." K&P Legal | Global Hukuk Bürosu.<https://kplegal.com.tr/ucret-bordrolarinin-calisanlara-kep-adresi-uzerinden-gonderilmesi-ve-bu-sekilde-gonderilen-ucret-bordrolarinin-kesin-delil-niteliği/>.



TF35000



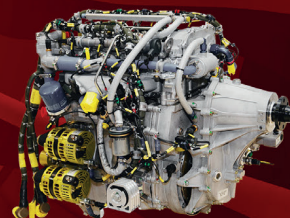
TEI-TF6000



TEI-TF10000



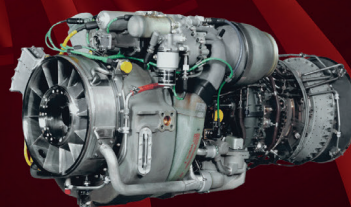
TEI-PD222



TEI-PD170



TEI-TS1400



T700-TEI-701D



POSTALI ÇALIŞMALARDA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALARDA UBGT ÜCRETİ

İhsan ŞENOĞLU*

ÖZET

Çalışma hukukunun temel amaçlarından biri, işçinin maddi ve manevi bütünlüğünü korumak, dinlenme hakkını güvence altına almak ve çalışma koşullarını düzenlemektir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri de çalışanların dinlenme hakkını güvence altına alan önemli hukuki düzenlemeler arasında yer almaktadır. Bu günlerde çalışma esasları ile çalışmanın karşılığında ödenecek ücret, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri kapsamında düzenlenmiştir. İşçilerin çalışma şekilleri UBGT ücreti konusunda önem arz etmektedir. Özellikle postalar halinde yürütülen çalışma sistemleri ve posta değişimleri sebebiyle ücret hesaplaması bakımından farklı uygulamalar ortaya çıkmakta, çalışma süresinin birden fazla Ulusal Bayram ve Genel Tatil (UBGT) gününü kapsaması ücretlendirme konusunda karışıklığa sebep olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ulusal bayram, genel tatil, iş hukuku, ücret, Postalı çalışma, İş Kanunu, Yargıtay.

ABSTRACT

One of the fundamental objectives of labor law is to protect the material and moral integrity of the employee, guarantee the right to rest, and regulate working conditions. National holidays and general rest days are among the important legal regulations that guarantee employees' right to rest. The principles of working on these days and the wages to be paid in return for work are regulated within the scope of the provisions of Law No. 2429 on National Holidays and General Holidays, primarily the Labor Law No. 4857. The working patterns of employees are of great importance regarding UBGT (National Holiday and General Holiday) wages. Especially due to shift-based working systems and shift changes, different practices arise in terms of wage calculation, and the fact that the working period covers more than one National Holiday and General Holiday (UBGT) causes confusion regarding remuneration.

Keywords: National holiday, general holiday, labor law, wages, shift work, Labor Law, Court of Cassation.



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

1. GİRİŞ

Çalışanların dinlenme hakkı, Anayasa'nın 50. maddesi ile güvence altına alınmış temel sosyal haklardan biridir. Bu hakkın en önemli yansımalarından biri ulusal bayram ve genel tatil günleridir. İş hukukunda temel ilke, işçinin bu günlerde çalıştırılmaması ve Anayasa'nın 55. maddesinde yer alan “ücret emeğin karşılığıdır” hükmünün istisnalarından birisi olarak, çalışmadan işçiye ücretinin ödenmesidir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesi gereği, işçilerin yazılı onaylarının alınarak UBGТ günlerinde çalıştırılabilmesi hususu, çalışma hayatına bu konuda esneklik getirmiş ve kesintisiz üretim veya hizmet esasına dayanan işyerlerinde, işçilerin onaylarının alınarak UBGТ günlerinde çalıştırıldığı sıklıkla görülen uygulama haline gelmiştir. Kesintisiz üretim veya hizmet esasına dayanan işyerlerinde geleneksel gündüz çalışma modellerinin dışında güvenlik, enerji, sağlık, ulaştırma ve imalat sanayi gibi sektörlerde “posta” usulü çalışma yaygınlık kazanmıştır. Postalı çalışma sisteminin doğal bir sonucu olarak da işçilerin çalışma süreleri 2429 sayılı Kanun ile tespit edilen Ulusal Bayram ve Genel Tatil (UBGT) günleri ile kesişmektedir. Özellikle art arda gelen resmi tatil dönemlerinde, bir posta periyodunda birden fazla UBGТ gününün yer alması ve işçinin bu günlerin tamamında fiilen çalışması, UBGТ ücret alacaklarının hesaplanmasında da tereddütler ortaya çıkarmaktadır. Bu yazının devamında UBGТ günü ücreti ve postalar halinde çalışılan işyerlerinde bir postanın birden fazla UBGТ gününe denk gelmesi halinde ödenmesi gereken ücretin Yargıtay kararları çerçevesinde çözümleri incelenecektir.

2. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Türkiye'de kutlanan ulusal bayram ve genel tatil günlerini ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Buna göre ülkemizdeki ulusal bayram ve genel tatil günleri;

- Ulusal Bayram:
- 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı (28 Ekim saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim akşamı sona erer; toplam 1,5 gündür)
- Resmi Bayramlar:
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (1 gün)
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (1 gün)
- 30 Ağustos Zafer Bayramı (1 gün)
- Dini Bayramlar:
- Ramazan Bayramı (Arife günü saat 13.00'ten itibaren toplam 3,5 gün)
- Kurban Bayramı (Arife günü saat 13.00'ten itibaren toplam 4,5 gün)
- Genel Tatil Günleri:
- 1 Ocak Yılbaşı (1 gün)
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü (1 gün)
- 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü (1 gün)
- Olmak üzere, yıllık toplam UBGТ süresi, yarım günler dahil olmak üzere 15,5 gündür.

3. UBGТ GÜNLERİNDE ÇALIŞMA ŞARTLARI VE İŞÇİNİN RIZASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde iş yerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı öncelikle toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile belirlenir. Söz konusu sözleşmelerde hüküm bulunmaması durumunda, işçinin bu günlerde çalıştırılabilmesi için yazılı rızasının alınması kanuni bir zorunluluktur. İşçinin iş sözleşmesinin kurulması aşamasında veya sonrasında bir kez yazılı onayının alınması yeterli olup, her yıl veya her UBGТ günü çalışması öncesinde tekraren onay alınmasına gerek bulunmamaktadır.

4. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesine göre, işçi tatil gününde çalışmazsa bir günlük ücretini tam olarak alır. İşçi tatil gününde çalışırsa ayrıca bir günlük ücret daha hak eder.

Buna göre, işçi ulusal bayram ve genel tatil günü için bir günlük ücrete çalışsa da çalışmasa da hak kazanacaktır. Ancak

UBGT günü çalışırsa ilave bir günlük ücrete daha hak kazanır. Bu günlerde çalışan işçiye günlük çalışma süresinden bağımsız olarak bir günlük ücreti tutarında ilave ücret ödenmesi gerekmektedir. Örneğin 15 Temmuz gününde 3 saat çalışan bir işçiye, o gün için İş Kanunu gereği ilave ücret ödenmesi gerekmele birlikte, ödenecek ücretinde ilave olarak 3 saat değil, 7,5 saatlik ücreti tutarında olması gerekmektedir. Yine 15 Temmuz gününde 10 saat çalışmış olan bir işçiye de ödenmesi gereken UBGT ücreti bir günlük yevmiyesi (7,5 saatlik ücreti) tutarında olacaktır.

Ayrıca 28 Ekim ile Ramazan ve Kurban Bayramlarının arife günlerinde saat 13:00'dan sonra çalışan işçilere çalıştığı süreden bağımsız olarak, UBGT gününün yarım gün olması nedeniyle ilave yarım gün ücret ödenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Tam gün UBGT günlerinde olduğu gibi bu günlerde de işçinin gün içindeki çalışma süresinin ilave ücret tutarı konusunda etkisi bulunmamaktadır. Örneğin 28 Ekim günü 08:00-17:00 saatleri arasında çalışan bir işçi ile 28 Ekim günü 16:00-00:00 saatleri arasında çalışan işçi arasında bir fark bulunmamakta ve her iki işçiye de ilave yarım günlük UBGT ücreti ödenmesinin mevzuata uygun olduğu değerlendirilmektedir. Çalışma hayatında bu konuda farklı uygulamaların olduğu görülmekte, işçinin bu günlerde çalışmasının karşılığında tam gün ilave ücret ödenmesi gerektiğini belirtir görüş ve uygulamalarla da karşılaşılabilmektedir.

4.1. Ücret Türleri Bakımında UBGT ücreti

İş hukukumuzda en yaygın karşılaşılan ücret türleri olarak saatlik, günlük, aylık ve maktu ücret kavramları karşımıza çıkmaktadır. UBGT ücreti konusunda, ücret kavramlarına göre değerlendirme yapılması gerektiğinde ise, saatlik, günlük veya haftalık ücretli işçilerde UBGT günlerinde çalışmayan işçiye o günün ücretinin ayrıca ödenmesi gerekmektedir. Maktu aylık ücretli işçiler bakımından ise çalışılmayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin ücretleri maktu aylığın içinde yer almakta olup ayrıca ödeme yapılması gerekmez.

UBGT günlerinde çalışan işçiye ise, saatlik ücretin uygulandığı işyerlerinde 7,5 saat karşılığı, günlük ve haftalık ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde bir günlük ücreti tutarında ilave ücret ödenmesi gerekmektedir. Maktu ücret sisteminde çalışan işçilerde de UBGT günlerinde fiilen çalıştırıldığında, çalışılan her gün için bir günlük ücret ayrıca ödenmelidir. Bu ücret sisteminde işçinin aylık ücretinin 30 güne bölünmesi suretiyle bulunan günlük ücret tutarında ödeme yapılmalıdır.

4.2. Kısmi Süreli İşçilerde UBGT ücreti

İş Kanunu'na göre normal haftalık çalışma süresinin "tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az" belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli sayılmaktadır. "Önemli ölçüde daha az" kriteri ise İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde "*işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma*" olarak belirtilmiştir. Buna göre, tam süreli emsal işçinin haftalık 45 saat çalışması durumunda haftalık 30 saate kadar (30 saat dahil) çalışan işçiler kısmi süreli işçi olarak sayılacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. Maddesinde; "*...Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir...*" hükmü yer almaktadır. UBGT ücreti de parasal değer olması nedeniyle bölünebilir menfaatler arasında sayılabilir. Kanuna göre UBGT günlerinde çalışmayan işçiye, iş sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma süresine göre UBGT ücreti ödenecektir. UBGT günlerinde çalışan kısmi süreli işçiye ise yine çalıştığı süreyle orantılı olarak ilave UBGT ücreti ödenmelidir. Örnek vermek gerekirse; işyerinde haftanın 6 günü 30 saat çalışan kısmi süreli bir işçiye çalışmadığı UBGT günleri için 5 saatlik ücreti tutarında UBGT ücreti ödenmesi, aynı işçinin UBGT günlerinde çalışması halinde ise ilave 5 saatlik ücreti tutarında UBGT ücret ödemesi yapılması gerekmektedir.

5. POSTALI ÇALIŞMADA BİRDEN ÇOK GÜNE SARKAN UBGT ÇALIŞMALARINDA ÖDENMESİ GEREKEN ÜCRET

Postalar halinde çalışma, bir iş yerinde günlük normal çalışma süresinin, işin niteliğine göre birden fazla işçi grubu (posta) oluşturularak sırayla yürütülmesi olarak tanımlanır. İşletmenin faaliyet gösterdiği sektöre ve işin niteliğine bağlı olarak farklı posta sistemleri geliştirilmiştir.

İki Postalı Sistem: Günlük 24 saatlik dilimin iki eşit veya işin yoğunluğuna göre ayarlanmış zaman dilimine bölünmesidir. Genellikle gündüz ve gece postaları şeklinde organize edilir.

Üç Postalı Sistem (Klasik Vardiya): 24 saatin 8'er saatlik üç farklı dilime (örn. 08:00-16:00, 16:00-00:00, 00:00-08:00) bölünmesiyle oluşur. 24 saat kesintisiz operasyon gerektiren endüstriyel tesislerde en yaygın kullanılan modeldir.

Kayan postalar halinde çalışma: Özellikle çağrı merkezleri gibi işyerlerinde işe başlangıç ve bitiş saatlerinin birbiri ardına kayan şeklinde uygulandığı sistemdir. Örneğin 08:00-17:00, 09:00-18:00, 10:00-19:00, 11:00-20:00 vb. birbirini takip eden postaların uygulandığı sistemdir.

Postalı çalışma sistemlerinde, postaların birden fazla UBG'T gününe denk geldiği durumlara sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin, Kurban bayramının 1. Günü 20:00'da işe başlayan bir işçinin Kurban bayramının 2. Günü 08:00 da işten ayrılması gibi. Yine birbiri ardına devam eden postaların belli saatlerinin UBG'T günlerine girmesi durumunda da aynı husus ortaya çıkmaktadır. Örneğin 07:00-15.00, 15:00-23:00 ve 23:00-07:00 saatleri arasında 3 posta uygulanan bir işyerinde, 1 Mayıs günü 23:00 da işe başlayan veya kayan çalışma modelinde 19 Mayıs günü 02:00'da işten ayrılan işçinin durumu gibi.

Yazımızın esas konusunu oluşturan postalar halinde çalışılan işyerlerinde, postaların birden fazla UBG'T gününe denk gelmesi halinde kaç günlük ücret ödeneceği konusuyla ilgili olarak öncelikle Yargıtay kararlarına bakmamız gerekmektedir. YARGITAY 22. Hukuk Dairesi E.2014/23997 K.2015/34572 Karar Tarihi: 15.12.2015 kararında, "Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının hafta tatilinde çalıştığı, ancak bu çalışmasının sabah ekmek ve gazete dağıtımı için yarım saat, akşam da çöp toplamak için yarım saat olmak üzere toplam bir saat olduğu esas alınarak, bir saat karşılığı hafta tatili ücreti alacağına hak kazandığı kabul edilmiştir. Ne var ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca, hafta tatili izni, yedi günlük zaman dilimi içinde kullandırılması gerekli yirmi dört saatlik kesintisiz izindir. Yirmi dört saatin altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandırıldığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Açıklanan bu hususlar nazara alındığında, davacının hafta tatili gününde her ne kadar bir saat çalışmış ise de bu çalışması karşılığında, bir günlük yevmiyesinin yüzde elli zamlı hesaplanarak ödenmesi gereklidir. Yazılı şekilde kabulle sonuca gidilmesi hatalıdır. Ulusal bayram ve genel tatil çalışması bakımından da davacının tatil gününde sadece bir saat çalışması sebebiyle, bir saat çalışma karşılığı ücret hesaplanmış ise de söz konusu tatilin de kesintisiz kullandırılması gereklidir. Tatil gününde bir saat çalışılmış ise de çalışma karşılığı ücretin, bir günlük yevmiye tutarında ödenmesi gereklidir. Bu yöne aykırı kabulle sonuca gidilmesi hatalıdır." hükmü bulunmaktadır.

Türk iş hukuku mevzuatında ve Yargıtay kararlarında aynı postanın birden fazla UBG'T gününü kapsamaması hâlinde her gün için ayrı ücret ödenmesi gerektiği yönünde açık ve yerleşik bir kanun maddesi ve Yargıtay içtihadı bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay kararlarına göre; UBG'T gününde 1 saat dahi olsa fiili çalışma gerçekleşmişse, işçi o gün için tam 1 günlük ilave ücrete hak kazanır. Postalı çalışmada postanın 7.5 saati aşması veya aşmaması, birden fazla UBG'T günü söz konusu olduğunda her günün kendi içinde tam yevmiye doğurması gerçeğini değiştirmez.

Konunun daha iyi anlaşılması adına yukarıdaki örnekler üzerinden değerlendirme yapılması uygun olacaktır. Buna göre; Kurban bayramının 1. Günü 20:00'da işe başlayan bir işçinin Kurban bayramının 2. Günü 08:00 da işten ayrılması durumunda, işçiye hem 1. gün hem de 2. gün için ilave birer günlük ücret ödenmesi gerektiği, 07:00-15.00, 15:00-23:00 ve 23:00-07:00 saatleri arasında 3 posta uygulanan bir işyerinde, 1 Mayıs günü 23:00 da işe başlayan veya kayan çalışma modelinde 19 Mayıs günü 02:00'da işten ayrılan işçilere 1 Mayıs ve 19 Mayıs günleri için ilave birer günlük ücret ödenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

6. UBG'T GÜNLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİYE BU GÜNLERİN KARŞILIĞINDA İZİN KULLANDIRILABİLİR Mİ?

4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesinde işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret "...ödenir" ifadesi kullanılarak mutlak emredici bir kurala yer verilmiştir. Ayrıca, çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yerine bir başka günde izin

kullanılması veya yıllık ücretli izinlerine gün eklenmesi mevzuatta istisna olarak da yer almamıştır. Bu nedenle ulusal bayram ve genel tatil günü çalışan işçiye ücret ödeme yerine başka bir gün izin kullanılması mevzuata uygun olmayacaktır.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesi, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışan işçiye çalıştığı her resmi tatil günü için ayrıca bir günlük ücret ödenmesini öngörmekte ve postalar hâlinde çalışılan işyerlerinde postanın birden fazla resmi tatil gününü kapsaması bu sonucu değiştirmemektedir. Postalı çalışmada postanın süresi ne olursa olsun, birden fazla UBGH günü söz konusu olduğunda her günün kendi içinde tam yevmiye doğuracağı, dolayısıyla işçiye ilgili günlerin her biri için ayrı ayrı ilave birer günlük ücret ödenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Esen, B. (2023) "İş Kanunu'na Göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma", Yaklaşım Dergisi, 2023(361), Ocak 2023.
- İş Teftiş ve Rehberlik El Kitapları Serisi Haziran 2025
- http://www.tiryakidanismanlik.com/makaleler/pdf/makale_64.pdf
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/046/>
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2004, 7 Nisan) Resmi Gazete (Sayı:25426)
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (2004, 6 Nisan) Resmi Gazete (Sayı: 25425)
- Anayasa (Kanun No. 2709). (1982, 9 Kasım). Resmî Gazete (Sayı: 17863, Mükerrer).
- İş Kanunu (Kanun No. 4857). (2003, 22 Mayıs). Resmî Gazete (Sayı: 25134).
- Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (Kanun No. 2429) (1981, 19 Mart) (Resmi Gazete (Sayı:17284)
- Y9HD 01.07.2020 2016/20521 Esas, 2020/6790 K.
- Y22HD 15.12.2015 E.2014/23997 K.2015/34572
- GÖK Mehmet İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maktu Ücret Değerlendirmesi Teftiş Dergisi 4. sayı



KISITLI HİSSE SENEDİ PLANLARININ ÜCRET, PRİME ESAS KAZANÇ VE GELİR VERGİSİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Orçun BABACAN*

ÖZET

İki tarafa borç yükleyen iş sözleşmelerinde, işçinin iş görme borcunun karşılığını işverenin ücret ödeme borcu oluşturmaktadır. Bu borçlar, işçi ile işverenin en temel yükümlülükleridir. Ücret ödeme borcunun işveren veya üçüncü kişiler tarafından yerine getirilmesi, ücretin hukuki niteliğinde herhangi bir değişiklik yaratmamaktadır. Günümüzde, işçilere ödenen asıl ücretin yanı sıra prim ve ikramiye gibi ek menfaatlerin sağlanma şekilleri çeşitlenmekte ve yeni ödeme yöntemleri ortaya çıkmaktadır. Gelişen ve dijitalleşen çalışma hayatında, iş müfettişlerince yürütülen kapsamlı incelemelerde -özellikle teknoloji odaklı sektörlerde faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde- bu ödeme yöntemleriyle karşılaşmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı; kısıtlı hisse senedi planlarının iş hukuku anlamında ücret veya ücret eki sayılıp sayılmayacağını, sosyal güvenlik hukuku anlamında prime esas kazançta dahil edilip edilmeyeceğini ve vergi hukuku yönünden doğuracağı sonuçlarını incelemektir. Bu doğrultuda, işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan bu menfaatler; iş ve sosyal güvenlik hukuku ile vergi hukuku disiplinleri çerçevesinde ele alınacak, uygulamada karşılaşılan hatalı işlemlerin yol açtığı hukuki sorunlar değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Türk hukuku, ücret, kısıtlı hisse senedi, menfaat, yükümlülük

ABSTRACT

In bilateral employment contracts, the employer's obligation to pay wages constitutes the consideration for the employee's obligation to perform work. These obligations represent the most fundamental duties of both the employee and the employer. The fulfillment of the wage payment obligation by either the employer or third parties does not alter the legal nature of the wage. Today, in addition to the base wage paid to employees, the methods of providing supplementary benefits—such as premiums and bonuses—are diversifying, and new payment methods are emerging. In the evolving and digitalizing working life, labor inspectors have begun to encounter these payment methods during comprehensive audits, particularly within multinational companies operating in technology-oriented sectors. The purpose of this study is to examine whether restricted stock unit (RSU) plans are deemed wages or wage supplements under labor law, whether they are included in the prime-basis earnings under social security law, and to analyze their consequences in terms of tax law. In this regard, these benefits provided by the employer or third parties will be addressed within the framework of labor, social security, and tax law disciplines, and the legal issues arising from erroneous practices encountered in implementation will be evaluated.

Keywords: Turkish law, remuneration, restricted stock units (RSU), additional benefits, statutory obligations



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

1. GİRİŞ

Çalışma hayatının çağın gereksinimlerine göre şekillenen dinamik yapısı; değişen ekonomik koşullar ve küresel şirket yapılanmalarıyla birleşerek yeni çalışma biçimlerini ve buna bağlı olarak yeni ücret politikalarının oluşumunu beraberinde getirmiştir. İş müfettişlerince yapılan incelemelerde; çalışanların şirkete aidiyetlerini artırmak, daha verimli çalışmalarını sağlamak, motivasyonlarını yükseltmek, nitelikli iş gücünü elde tutmak için prim, ikramiye gibi ödemeler dışında hisse senedi opsiyonları yoluyla da çalışanlara çeşitli menfaatler sağlandığı görülmektedir. Hisse senedi planlarının birçok çeşidi çalışanlara sunulmaktadır. Bu planlara örnek olarak; çalışanın rızası doğrultusunda ücretinden belli miktarlarda kesinti yapılarak (Espa kesintisi), çalışanın riske ortak edildiği ve satın alındığı anda doğrudan hak kazanımı sağlayan ve muhasebeleştirilen hisse senedi satın alma planlarını, şirketin performans hedefleri doğrultusunda sunulan teşvik planlarını ve bu çalışmanın temel konusunu oluşturan kısıtlı hisse senedi planlarını gösterebiliriz. Kısıtlı hisse senedi (RSU); genellikle çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaksızın çalışana ortaklık hakkı tanıyan, şirkete olan bağlılığı artırmak amacıyla gönüllülük esasına dayalı olarak sunulan ve hak kazanımı için belirli şartların gerçekleşmesini gerektiren şirketin payını içeren bir sermaye piyasası aracıdır. Bu niteliğiyle kısıtlı hisse senetleri, çalışana sağlanan bir "hibe" olarak değerlendirilebilmektedir. Hisse senedinin "kısıtlı" olarak adlandırılmasının nedeni, tanımlandıkları anda doğrudan iktisap edilememeleridir. Bu sistemde hisselerin tamamına bedelsiz veya düşük bir bedelle sahip olunabilmesi, çalışanın şirkette belirli bir süre çalışması şartına bağlanmıştır. Örneğin; hisse senedinin çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılmadan tanımlanmasından itibaren, 12 ay sonra %20' sinin çalışanın tasarrufuna girmesi; kalan payların ise sonraki 24 ay içinde, dört aylık eşit taksitlerle kazanıma konu edilmesi yönündeki şartlar, hisse senedini hukuken ve fiilen kısıtlı hale getirmektedir.

Gerek iş ve sosyal güvenlik hukuku gerekse vergi hukuku açısından, ücret ve ücret eklerinin sınırları belirgin bir şekilde çizilmiştir. Bu çalışmada; ilgili mevzuat hükümleri ışığında şirketlerin aidiyeti artırmak, verimliliği sağlamak gibi amaçlarla çalışanlarına sundukları prim, ikramiye ve pay senetleri gibi enstrümanları ücretten ayrı olarak değerlendirerek, üçüncü kişilerce yapılan ödemelere şirket kayıtlarında yer verilmemesi gibi hatalı uygulamalara ilişkin kanaatimizce yapılan değerlendirmelere yer verilecektir.

2. ÜCRET, ÜCRETİN MAHİYETİ VE BAZI YASAL KESİNTİLERE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücret ve Ücretin Ödenmesi" başlıklı **32'nci** maddesinde; ücretin bir işin karşılığında işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu belirtilerek genel anlamda ücret tanımı yapılmış ve emre muharrer senetle, kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil eden bir senetle vb. şekilde ücret ödemesi yapılamayacağı belirtilmiştir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun "Ücretin Unsurları" başlıklı **2'nci** maddesinde; gelir sayılan kazanç ve iratlar tek tek sayılmış ve ticari kazanç, zirai kazanç, ücret, serbest meslek kazancı, gayrimenkul sermaye iradı, menkul sermaye iradı, diğer kazanç ve iratların bu Kanun kapsamında ücret sayılacağı belirtilerek, iş hukukuna kıyasla daha geniş bir şekilde ücret tanımlanması yapılmıştır.

Aynı Kanun'un "Ücretin tarifi" başlıklı **61'inci** maddesinde; "Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. ..." şeklinde ücretin tanımı yapılmış ve "Tevkifata tabi olmayan ücretler" başlıklı **95'inci** maddesiyle ise ücretlerini yabancı ülkedeki işverenlerinden doğrudan alan çalışanlar, bu Kanun'un 16'ncı maddesinde yazılı olan istisnadan faydalanmayan yabancı elçilik ve konsolosluk memur ve hizmetlileri ile Maliye Bakanlığınca yıllık beyanname ile bildirilmesi zorunlu görülen ödemeler gelir vergisine tabi olmayan ücretler olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı **3'üncü** maddesinin 12'nci bendinde "Ücret: 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ... ifade eder." şeklinde ücretin tanımı

yapılmıştır.

Aynı Kanun'un "Prime esas kazançlar" başlıklı 80'inci ve "Prim ödeme yükümlüsü" başlıklı 87'inci maddesine göre;

Prime Esas Kazanca Dâhil Olan Unsurlar

Kural olarak 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların ilgili ayda hak ettiği ve elde ettiği brüt kazançlar matraha dâhil edilir. Bunlar; hak edilen brüt ücretler, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü nakdi ödemeler, işverenlerin sigortalılar adına özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödediği tutarlar, idari veya yargı mercilerinin kararları doğrultusunda, yukarıda sayılan kazançlar niteliğinde sigortalılara yapılan ödemelerin brüt toplamıdır.

Prime Esas Kazançtan İstisna Edilen Unsurlar

Kanun koyucu, bu maddede sayılan istisnalar dışında, her ne ad altında yapılırsa yapılsın tüm ödemelerin ve aynı yardım yerine geçen nakdi ödemelerin prime tabi tutulacağını hükme bağlamıştır. Diğer kanunlarda yer alan muafiyet ve istisnalar SGK uygulamasında dikkate alınmayacağını özellikle belirtmiştir. Matrahtan istisna tutulan temel unsurlar ise şunlardır: Aynı yardımlar, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem, ihbar, kasa tazminatları ve iş sonu tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler ile keşif ücreti, çocuk ve aile zamları, kurum tarafından yıllar itibarıyla sınırları belirlenen çocuk ve aile zamları, işveren tarafından sigortalı için ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik katkı payları, iş yerinde yemek verilmeyen durumlarda, fiilen çalışılan günlere ait günlük yemek bedelinin (her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılmak üzere) kanuni sınırı aşmayan kısmı.

Kazançların Dönemselliği ve Üst Sınır Uygulaması

Kanunda belirtilen istisnalar dışında yapılan tüm ödemeler ve aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan tüm nakdi ödemeler prim esas kazançta dahil edilir. Ücretler, ödendiği tarihe bakılmaksızın hak edildikleri aya mal edilerek prime tabi tutulur. Ücret dışındaki diğer ödemeler (prim, ikramiye vb.) ise öncelikle ödendikleri ayın kazancına dâhil edilir. Bu ödemelerin yapıldığı ayda sigorta primine esas kazanç üst sınırının aşılması durumunda, aşan kısım ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlamak üzere en fazla iki ay süreyle üst sınırın altında kalan sonraki ayların matrahına eklenerek prime tabi tutulur. Komisyon veya kâra katılma gibi belirsiz zaman ve tutarda kazanç elde edenlerin prime esas günlük kazançlarında kanuni alt sınır esas alınırken; hem sabit ücret hem de bu tür değişken kazanç elde edenlerde prime esas kazanç, tüm bu unsurların toplamından oluşmaktadır.

Prim Ödeme Yükümlüsü

Kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine ile 5'inci maddenin (a) bendine tabi olanların işverenleri prim ödeme yükümlüsüdür.

» 27/9/2024 tarihli ve 32675 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 326 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği - Hizmet Erbabına Pay Senedi Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlerde Ücret İstisnası başlıklı ikinci bölümünde yer alan "İstisna Kapsamı" başlıklı 3'üncü ve "İstisnadan Yararlanma Şartları" başlıklı 4'üncü maddelerinde, pay senedi verilerek sağlanan menfaatlere ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Bu tebliğe göre;

Menfaatin Niteliği ve Vergilendirme Dönemi

İşverenler tarafından çalışanlara bedelsiz veya indirimli pay senedi verilmesi (veya hisse senedi alım hakkı tanınması), ücretin mahiyetini değiştirmemektedir ve Gelir Vergisi Kanunu uyarınca ücret niteliğinde kabul edilmektedir. Bedelsiz pay senetlerinde; pay senedinin verildiği tarih, indirimli pay alım haklarında; hakkın fiilen kullanıldığı tarih itibarıyla

menfaat elde edilmiş sayılır. Vergiye esas kazanç tutarı; bedelsiz paylarda senedin rayiç değeri, indirimli alımlarda ise rayiç değer ile çalışana olan maliyeti arasındaki fark üzerinden hesaplanır. Rayiç değerın tespitinde normal alım ve satım değeri esas alınır.

İstisnanın Kapsamı ve Sınırı

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı kriterlerine göre teknogirişim şirketi niteliğini haiz işverenlerce sağlanan bu ücret menfaatinin; çalışanın o yıldaki bir yıllık brüt ücret tutarını aşmayan kısmı gelir vergisinden istisna edilir. Yıllık brüt ücretin hesabında; maaş, prim, ikramiye, zam ve sürekli nitelikteki vergiye tabi sosyal yardımların brüt toplamı esas alınır. Gider karşılığı ödemeler ile pay senetlerinin kendi rayiç değerleri bu hesaba dâhil edilmez. 7524 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce çalışanlara verilmiş olan pay senetleri için bu istisnadan yararlanılması mümkün değildir.

İstisnadan Yararlanma ve Payları Elde Tutma Şartı

İstisnanın uygulanabilmesi için işverenin teknogirişim şirketi olması ve sağlanan menfaatin çalışanın yıllık brüt ücret sınırını aşmaması şarttır. Ayrıca, istisnanın kalıcı olabilmesi için edinilen pay senetlerinin belirli sürelerle elde tutulması gerekmektedir. Edinilen payların iktisap tarihinden itibaren; 0 - 3 yıl içinde elden çıkarılması halinde; istisna edilen verginin %100'ü, 4 - 6 yıl içinde elden çıkarılması halinde; istisna edilen verginin %75'i, 7 - 12 yıl içinde elden çıkarılması halinde; istisna edilen verginin %25'i, vergi ziyai cezası kesilmeksizin, gecikme faiziyle birlikte işverenden geri tahsil edilir. Şartların ihlali durumunda verginin muhatabı doğrudan işverendir.

3. KISITLI HİSSE SENEDİNİN NİTELİĞİ VE ÜCRETE İLİŞKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu 32'nci maddesinde düzenlenen genel anlamdaki ücret tanımı, asıl/temel ücrete ilişkindir ve işçiye yaptığı işin karşılığında para ile ödenen tutarı ifade eder. Ücret eklerinin sınırı ise Yargıtay içtihatları ve doktrinlerle belirlenmiştir. Asıl ücret dışında prim, ikramiye, yemek yardımı, yol yardımı ve yakacak yardımı gibi para veya parayla ölçülebilir menfaatler ise geniş anlamda ücret kapsamında "ücret eki" olarak kabul edilmekte ve bu ödemelerin tümü "giydirilmiş ücret" hesabında dikkat alınmaktadır.

İş mevzuatında temel ücretin nakden ödeneceği belirtilmiş olması rağmen, ücret eklerinin ödeme şekli konusunda herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir. Bu doğrultuda uygulamada ücret ekleri, aynı veya nakdi olarak ödenebilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Ücretin Korunması Hakkındaki 95 Numaralı Sözleşmesi'nde de bu hususlara yer verilmiş; ücretin nakdi olarak ödenmesi gerektiği, emre muharrer senet, bono, kupon veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer şekillerde ödenemeyeceği, ücretin eklerinin aynı olarak ödenebileceği belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası tarafından yayımlanan Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmamasına Dair Yönetmelik uyarınca kripto varlıkların ödemelerde doğrudan veya dolaylı şekilde kullanılması ve Türk iş hukukunda işçinin ücretinin dijital para ile ödenmesi yasaklandığından işçinin temel ücretinin de dijital para ile ödenmesi mümkün değildir.

Çalışma hayatının dinamik yapıda olması, çağa ayak uydurarak kendini yenilemesi ücret ödeme yöntemlerinde de değişiklik ve çeşitlilik yaratmıştır. Günümüzde nakdi ve aynı ödeme yöntemlerinin yanı sıra, hisse senedi verilmesi gibi yöntemlerle de çalışanlara kazanım sağlandığı görülmektedir. Örneğin; işçinin şirkete uzun vadeli bağlılığını sağlamak ve motivasyonunu artırmak amacıyla, genellikle bedelsiz olarak sunulan kısıtlı hisse senedi uygulamasının giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Kısıtlı hisse senetlerinin edinimi gönüllülük esasına dayanmakta ve rızaları alınarak çalışanlara tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, işçilerin çalışmaları karşılığında hisse senedi veya kısıtlı hisse senedi yoluyla pay sahibi yapılarak ekonomik menfaat elde etmeleri, somut olayın özelliğine göre temel ücret niteliğinde değerlendirilmese dahi birer ücret eki olarak ve para ile temsil edilen ekonomik menfaat olarak kabul edilmelidir.

Yazımızın 2'nci başlığında yer verilen hukuki düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, Türk hukukunda çalışanlara hisse senedi verilmesi şeklinde yapılan ödemelerin ücret veya ücret eki mahiyetinde olduğu kabul görmektedir. Nitekim Yargıtay, hisse opsiyon planları hususunda verdiği emsal kararında, çalışana sağlanan bu hakkı iş ilişkisi kapsamında bir ekonomik menfaat olarak değerlendirmiş ve bunun prim/ek ücret olduğuna hükmetmiştir.¹ Dolayısıyla, çalışana iş ilişkisi kapsamında sağlanan ve ekonomik bir değeri olan kısıtlı hisse senedi planlarının ücret eki niteliğinde olduğunun

kabul edilmesi hali, yalnızca vergi ve sosyal güvenlik hukuku bakımından değil, iş hukuku bakımından da çeşitli sonuçlar doğuracaktır.

Uygulamada, Türkiye sınırları içinde faaliyet gösteren ve yerel yasalara tabi olan şirketlerin çalışanlarına hisse senedi planı sunabildiği gibi yabancı ülkede bulunan ve ilgili ülke borsasında işlem gören ana şirket tarafından Türkiye'deki yerel şirket çalışanlarına kısıtlı hisse senedi planı sunulduğu durumlarla da karşılaşılmaktadır.

İş mevzuatında ücretin işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenebileceği açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla, ücretin veya diğer ücret enstrümanlarının üçüncü kişilerce sağlanması ücretin mahiyetini değiştirmeyeceği gibi hisse senetlerinin yabancı ülke borsalarında işlem görmesi veya bu menfaatlere ilişkin verilerin Türkiye'deki şirketin muhasebe kayıtlarında yer almaması gibi gerekçeler yasal bildirim yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır.

4. ÖDEMELERİN ÜÇÜNCÜ KİŞİLERCE YAPILMASI

İşçilere yapılan ödemelerin üçüncü kişiler aracılığıyla da sağlanabilmesi, çalışma hayatına bazı kolaylıklar getirebildiği gibi çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuat kapsamında çeşitli ihlallerin de doğmasına sebebiyet verebilmektedir. İşçilere üçüncü kişiler tarafından sunulan menfaatlerin; çalışma mevzuatı çerçevesinde temel/giydirilmiş ücret ve prime esas kazanç olarak kabul edilebilmesi için, asıl işveren ile ödemeyi gerçekleştiren üçüncü kişi arasında iş ilişkisinin varlığına dayalı bir illiyet bağının bulunması büyük önem arz etmektedir.

Yabancı ülkede bulunan ve ilgili ülke borsasında işlem gören ana şirket tarafından, Türkiye'deki iştirak veya bağlı şirket çalışanlarına kısıtlı hisse senedi verilmesi sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu durumda, her ne kadar hisse senedini tahsis eden yapı ilk bakışta yerli işverenin dışında bir "üçüncü kişi" gibi görünse de, söz konusu menfaat esasen işçinin Türkiye'deki işverene sunduğu hizmet ve iş sözleşmesi karşılığında sağlanmaktadır. Dolayısıyla, hisse senedi planlarının grup şirketleri veya ana ortaklar tarafından finanse edilmesi, bu ödemelerin iş ilişkisinden bağımsız olduğu anlamına gelmemelidir. Nitekim Yargıtay'ın bahşış ödemelerine yönelik yerleşik içtihatlarında, üçüncü kişilerden (müşterilerden) elde edilen menfaatler belirli koşullar altında ücretin bir unsuru olarak kabul edilmektedir.² Benzer şekilde, bu tür ödemelerin sigorta primine tabi olması için de belirli kriterler aranmaktadır. Müşteri ile işveren arasında iş hukuku yönünden organik bir iş ilişkisi bulunmamasına rağmen, işçilere verilen bahşışların işverenin kontrolünde toplanması ve dağıtılması halinde, prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir.³ Öte yandan, işverenin herhangi bir kontrolü olmadan işçiler tarafından doğrudan müşteriden alınan bahşışlardan sigorta primi kesilmesi söz konusu değildir. Ancak düzenli olarak dağıtılan veya işçinin bizzat aldığı bu bahşışlar, süreklilik arz etmesi halinde giydirilmiş brüt ücrete dahil edilmekte ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti gibi işçilik alacaklarının hesaplanmasını doğrudan etkilemektedir.

Kısıtlı hisse senedi planlarının yapısal niteliği ise bahşış uygulamasından oldukça farklıdır. Özellikle çok uluslu şirket yapılarında yerli işveren, yabancı ana ortak tarafından yürütülen bu planların bizzat dağıtıcısı olmasa dahi; işçiye sunulan iş teklif mektuplarında veya ek protokollerde bu haklara yer vererek menfaatin varlığına onay ve kontrol sağlamakta, şirketin ülke sınırları içinde veya dışında bulunmasından bağımsız olarak, şirketler arasında bir bağ olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Ücretin ve ücret eklerinin gizlenerek yapısal olarak bölünmesine yol açan, menfaatin yurt dışı kaynaklı olması sebebiyle yerli şirket kayıtlarına alınmaması gibi uygulamalar; kamusal yükümlülüklerin (vergi ve sigorta primi) eksik tahakkuk etmesine, kayıt dışı bir ekonomik alan oluşmasına ve işçilik alacaklarının (kıdem, ihbar vb.) erimesine neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, piyasada vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren dürüst şirketler aleyhine haksız rekabet yaratarak piyasa dengesini bozucu sonuçlar doğurmaktadır. Kısacası, menfaati sağlayan üçüncü kişinin yerli işverenle olan organik ve ticari bağı gözetildiğinde; sağlanan kısıtlı hisse senetlerinin, geniş anlamda ücretin bir eki olarak kabul edilmesi ve yasal işlemlere tabi tutulması hukuki bir zorunluluktur.

1. Yargıtay 9.HD E. 2022/7885, K. 2022/15517, 29.11.2022 T.

2. Yargıtay 9. HD, 2016/21737 E, 2020/11207 K, 08.10.2020 T.

3. Yargıtay 10.HD, 2016/365-2637 E.K., 2015/15981-17779 E.K., 2016/3716-4231 E.K.

5. KISITLI HİSSE SENETLERİNE İLİŞKİN YASAL BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

7524 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinin ardından yayımlanan 326 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile hizmet erbabına pay senedi verilmesi suretiyle sağlanan menfaatlerin ücret niteliğinde olduğu açık bir şekilde ortaya konulmuş, teknogirişim şirketlerine yönelik gelir vergisi istisnasının kapsamı ve şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte, söz konusu istisna yalnızca belirli şartları sağlayan şirketler bakımından uygulanabilmekte olup, bu kapsam dışında kalan şirketlerin çalışanlarına sağlandığı hisse senedi menfaatlerinin ise genel ücret hükümleri çerçevesinde vergilendirilmesi gerekmektedir.

İstisna kapsamı dışında kalan şirketlerce çalışanlara kısıtlı hisse senedi yoluyla sağlanan menfaatlerin muhasebeleştirilmesi ve bu ödemeler üzerinden yasal kesintilerin eksiksiz olarak yapılması önem arz etmektedir. Sağlanan menfaatlerin iş ilişkisi kapsamında olması, sözleşme veya teklif mektuplarında kısıtlı hisse senetlerine yer verilmesi ve çalışanlardan bu hususta rıza alınmış olması gibi durumlarında; söz konusu senetlerin üçüncü kişilerce verilmesi, yasal kesinti yükümlülüklerinden muaf olunduğu anlamına gelmemektedir.

İş ilişkisi kurulan veya ana şirket konumunda bulunan yabancı şirket tarafından sağlanan hisse senetlerinin yerli şirketin muhasebe kayıtlarına girmemesi, yerli şirketin bu senetlerin maliyetine katlanmaması durumu, tıpkı üçüncü kişilerce iş yerlerinde çalışanlara elden verilen, şirketin muhasebe kaydına girmeyen ücretleri gibi değerlendirilmeli ve gerekli bordrolama işlemleri yapılarak kamusal yükümlülükler yerine getirilmelidir. Ayrıca bu menfaatin, çalışanın Türkiye'deki hizmetinin karşılığı olması kamusal yükümlülüklerin doğması açısından son derece belirleyicidir.

Kısıtlı hisse senetleri, işçinin tasarruf yetkisini kazandığı (hak ediş/vesting) tarihindeki rayiç değeri üzerinden "ücret" geliri olarak nitelendirilir ve gelir vergisine tabi tutulur. Çalışanın tasarrufuna girdikten sonra bu senetlerin elden çıkarılması tamamen çalışanın iradesine bağlıdır. Hisse senedinin satışı aşamasında ise hak ediş tarihi ile satış tarihi arasında oluşan kur ve fiyat artışları "Değer Artışı Kazancı" olarak vergilendirilir.

İş ilişkisi kapsamında değerlendirilmeyen ve asıl şirketin bordosuna dahil edilmeden çalışana tanımlanan senetlerin vergilendirilmesi durumu ise hak kazanım tarihindeki değer üzerinden bizzat çalışan tarafından yıllık gelir vergisi beyannamesiyle gerçekleştirilir. Şayet hisse senedi üzerinden kaynak ülkede vergi ödemesi yapılmışsa iki ülke arasındaki Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması hükümlerine bağlı olarak mahsup işlemi uygulanabilmektedir. Gelir vergisi açısından bu şekilde yapılan beyan herhangi bir yasal sorun teşkil etmemektedir.

5510 sayılı Kanun bakımından ise prime esas kazanç; ücret niteliğindeki ödemeler ile prim, ikramiye ve benzeri her türlü istihkakı kapsamaktadır. Ayrıca, bazı istisnalar sayılmış olup, bunların dışında kalan ödemelerin prime esas kazançta dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle, hisse bazlı menfaatlerin sosyal güvenlik hukuku yönünden prime tabi olup olmayacağı, ödeme biçiminden ziyade sağlanan menfaatin ekonomik mahiyetine göre belirlenmelidir. Bununla birlikte, çalışana kısıtlı hisse senedi tanımlaması yapılmış ancak hak edişin gerçekleşmesi için belirli şartların oluşması bekleniyorsa hak ediş öncesi bu sürecin prime esas kazanç kapsamında değerlendirilmesi tartışmalıdır. Buna karşılık, pay senedinin çalışanın tasarrufuna geçtiği, ekonomik değer keskinleştiği ve menfaatin tahakkuk ettiği andan itibaren, söz konusu tutarın prime esas kazançta dahil edilerek değerlendirilmesi daha isabetli bir yaklaşım olacaktır.

6.SONUÇ

Türk hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu,193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili ikincil mevzuat birlikte değerlendirildiğinde, iş ilişkisinin bir gereği ve karşılığı olarak çalışana sağlanan para ile temsil edilebilen ekonomik menfaatlerin yalnızca nakdi ücretle sınırlı olmadığı açıkça görülmektedir. Bu doğrultuda, işveren veya üçüncü kişiler tarafından çalışanlara sağlanan ve iş görme ediminin karşılığını oluşturan hisse senedi ya da kısıtlı hisse senedi gibi menfaatlerin; ana şirket, grup şirketi veya doğrudan üçüncü kişi tarafından sunulması, tek başına bu ödemenin ücret eki niteliğinde olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır.

Hisse senedinin hangi amaçla verildiği, süreklilik unsuru, hak kazanma koşulları, çalışanın mevcut iş ilişkisiyle olan bağı, iş görme ediminin karşılığını oluşturup oluşturmadığı, planın hangi aktör tarafından finanse edildiği, yerli işverenin bu

süreçteki rolü ve ilgili menfaatin hangi tarihte kesin olarak çalışanın hukuki ve fiili tasarrufuna geçtiği gibi hususlar; iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve vergi hukuku bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Özellikle sosyal güvenlik hukuku yönünden kısıtlı hisse senetlerinin prime esas kazançta dahil edilmesi hususunda açık ve detaylı bir yasal düzenlemenin veya idari uygulamanın bulunmaması, uygulamada farklı yorumların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, her somut olayın kendi özellikleri içerisinde ayrıca incelenmesi gerekmekte olup kanaatimizce 5510 sayılı Kanun'un 80. Maddesi hükümlerine göre üst sınırı aşan menfaatlerin prime esas kazançta dahil edilerek yasal bildirimleri yapılması gerekmektedir.

Özellikle yabancı ana şirketler tarafından Türkiye'deki personele tahsis edilen kısıtlı hisse senetlerinde; sağlanan menfaatin Türkiye'deki iş ilişkisinin bir karşılığı olmasına rağmen yerli iş yeri kayıtlarına alınmaması veya maliyetinin doğrudan yabancı şirket tarafından karşılanması, kamusal yükümlülükleri ortadan kaldıran bir unsur olarak değerlendirilememeli, vergisel yükümlülükler ile SGK bildirimleri birbirine karıştırılmamalıdır. Aksi yöndeki uygulamalar; gelir vergisi ve sosyal güvenlik primi matrahlarının eksik bildirilmesine, işçilik alacaklarının gerçeği yansıtmamasına, sosyal güvenlik haklarında kayıplara ve kayıt dışılığın artmasına yol açabileceği gibi dürüst mükellefler aleyhine haksız rekabete neden olacaktır.

Sonuç olarak, kısıtlı hisse senedi planlarının hukuki niteliği belirlenirken yalnızca planın adı veya ödemenin kim tarafından yapıldığına değil, sağlanan ekonomik menfaatin iş ilişkisinden kaynaklanıp kaynaklanmadığına, çalışanın hizmetinin karşılığını oluşturup oluşturmadığına ve bu ekonomik değer fiilen hangi tarihte çalışanın tasarrufuna geçtiğine vs. bakılmalıdır. Uygulamada yaşanan tereddütlerin giderilebilmesi amacıyla; özellikle yabancı ana şirketler tarafından sağlanan hisse bazlı çalışan haklarının muhasebeleştirilmesine, prime esas kazanç yönünden değerlendirilmesine ve vergisel yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin idari düzenlemelerin yapılması, uygulama rehberlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu adımlarla birlikte kurumlar arası entegrasyonun geliştirilmesi hem hukuki belirlilik ilkesine hem de kayıtlı istihdamın güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacak, şirketlerin "gri" alan olarak gördüğü konularda kamusal yükümlülüklerden kaçınmanın önüne geçecektir.

Yarının problemlerini bugünden öngörmek, çalışma hayatının dinamik ve değişen yapısına yalnızca ayak uydurmayı değil, bu değişme yön vermeyi de mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 326 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği
- Ücretin Korunması Hakkında 95 No.lu ILO Sözleşmesi
- Ödemelerde Kripto Varlıkların Kullanılmamasına Dair Yönetmelik
- Yargıtay 9.HD E. 2022/7885, K. 2022/15517, 29.11.2022 T.
- Yargıtay 9. HD, 2016/21737 E, 2020/11207 K, 08.10.2020 T.
- Yargıtay 10.HD, 2016/365-2637 E.K., 2015/15981-17779 E.K., 2016/3716-4231 E.K.



AYLIK MAKTU ÜCRET VE GÜNLÜK ÜCRET UYGULAMASININ HUKUKİ DEĞERLENDİRİLMESİ: MEVZUAT VE İÇTİHATLAR IŞIĞINDA BİR İNCELEME

Buket OKKALIOĞLU *

ÖZET

İş sözleşmelerinde ücret, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin en temel unsurunu ve işverenin ana borcunu oluşturmaktadır. Ücretin belirlenme türü ve ödeme biçimi yalnızca taraflar arasındaki borç ilişkisini değil; sosyal güvenlik bildirimlerini, iş güvencesini, prim gün sayılarını ve işçinin mali haklarını da doğrudan etkilemektedir. Aylık maktu ücret ve günlük ücret uygulamaları, özellikle ayların farklı takvim gün sayıları içermesi, hastalık/istirahat rapor süreleri ve eksik gün bildirimleri bakımından uygulamada ciddi uyumsuzluklara ve doktrinsel tartışmalara yol açmaktadır. Bu çalışma, her iki ücret sisteminin hukuki çerçevesini 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5510 sayılı Kanun kapsamında, öğretideki derinlikli görüşler ve Yargıtay'ın istikrarlı içtihatları doğrultusunda mukayeseli olarak incelemektedir. Ayrıca, ücret hesaplama yöntemlerindeki farklılıkların işçi ve işveren bakımından doğurduğu sosyo-ekonomik ve hukuki sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Aylık Maktu Ücret, Günlük Ücret, İş Hukuku, Yargıtay İctihatları, Geçici İş Göremezlik.

ABSTRACT

Wages constitute a fundamental component of the legal relationship between employees and employers, serving as the primary obligation of the employer. The type and method of wage payment not only define the financial obligations between the parties but also significantly influence social security reporting, job security, insurance premium days, and the financial rights of employees. Monthly fixed wages and daily wage systems frequently lead to legal disputes, especially concerning the varying number of days in each calendar month, sick leave periods, and notifications of missing days. This study examines the legal framework of both wage systems in light of Turkish labor legislation (Labor Law No. 4857, Turkish Code of Obligations No. 6098, and Law No. 5510), scholarly opinions, and the case law of the Court of Cassation. It further evaluates the implications of differing wage calculation methods for employees and employers from a comparative perspective.

Keywords: Wage, Monthly Fixed Wage, Daily Wage, Labor Law, Court of Cassation Case Law, Temporary Incapacity.



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

1. GİRİŞ

Ücret, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin temel yapı taşlarından biridir. İşçinin emeğinin karşılığı olarak aldığı maddi değer ile işverenin ödeme yükümlülüğü çalışma hayatının temelini oluşturur. Ücretin hukuken doğru tanımlanması ve türlerinin açık şekilde belirlenmesi, çalışma barışının korunması ve tarafların haklarının netleştirilmesi açısından hayati önem taşır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 55. maddesinde "Ücret emeğin karşılığıdır" ifadesiyle ücretin adaletli şekilde belirlenmesi ve korunması gerektiği açıkça düzenlenmiştir.¹ Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Türkiye tarafından da onaylanan 95 sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi de ücretin eksiksiz ve zamanında ödenmesini evrensel bir ilke olarak ortaya koymaktadır.²

Türk hukukunda ücret kavramı tek bir kanunda hapsedilmemiş; başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve sosyal güvenlik hukuku boyutunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi farklı düzenlemelerde ele alınmıştır. İş Kanunu'nun 32. maddesi ücretin genel kapsamını ve ödeme kurallarını ortaya koyarken,³ uygulamada ücretin hesaplanma türleri iş ilişkisinin niteliğine ve tarafların sözleşmesel iradelerine göre farklılık göstermektedir. Günlük ücret (yevmiye) ve aylık maktu ücret, çalışma hayatında en yaygın karşılaşılan iki modeldir. Ancak bu iki sistem, özellikle işçinin istirahat raporu alması, mazeret izinleri, hafta tatili hakları, prim günlerinin bildirimi ve ayın gün sayısına (28, 30, 31gün) göre taban tabana zıt hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmanın amacı, her iki ücret sisteminin hukuki karakterini pozitif hukuk normları ve yargı kararları ışığında detaylandırarak, işçi ve işveren lehine/aleyhine oluşan dengeleri analiz etmektir.

2. Ücret Kavramının Mevzuatsal Temelleri ve Sınıflandırılması

2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Ücret ve "Geniş Anlamda Ücret" İlkesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin ilk fıkrasında ücret, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmıştır.⁴ Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında ise prim, ikramiye, komisyon ve sosyal yardımlar gibi para ile ölçülebilen ayni ve nakdi menfaatlerin de ücrete dahil olduğu belirtilmiştir.⁵ Öğretide bu yaklaşım, ücret kavramının geniş yorumlanmasına imkân tanıyan ve işçi lehine koruyucu ilkesini benimseyen bir yapı olarak kabul edilmektedir.⁶

İş Kanunu, ücret türlerini sistematik bir sınıflandırma altında tek tek saymamış; ancak Kanun'un çeşitli maddelerinde (32, 41, 48, 49) ücretin farklı ödeme ve hesaplama biçimlerine atıfta bulunmuştur.⁷ Bu doğrultuda ücret; zamana göre ücret (saatlik, günlük, haftalık veya aylık), parça başı veya götürü ücret, yüzde usulü ücret ve maktu aylık ücret olarak ayrılmaktadır.⁸ Bu ayrımlar arasında yer alan "maktu aylık ücret" ile "zamana göre günlük ücret", özellikle işçinin işe devam edemediği mücbir veya mazeretli hallerde işverenin ücret ödeme borcunun devam edip etmeyeceğinin tayininde kilit rol oynamaktadır.⁹

2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Ücret Rejimi

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. ve 414. maddelerinde ücret, işverenin işçiye iş görme edimi karşılığında sağladığı para veya para ile ölçülebilen menfaatler şeklinde düzenlenmiştir.¹⁰ TBK'daki bu tanım İş Kanunu ile paralellik

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, m. 55, RG. 09.11.1982, Sayı: 17863 Mükerrer.

2. ILO, 95 Sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi, 1949, Türkiye RG. 28.06.1960, Sayı: 10537.

3. 4857 Sayılı İş Kanunu, RG. 10.06.2003, Sayı: 25134.

4. 4857 Sayılı İş Kanunu, m. 32/1

5. 4857 Sayılı İş Kanunu, m. 32/2.

6. Sarper Süzek, İş Hukuku, 17. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2020, s. 345-348; Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul: Kazancı Yayınları, 1988, s. 42.

7. 4857 Sayılı Kanun, m. 41, m. 48, m. 49.

8. Süzek, İş Hukuku, s. 360-365; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s. 412

9. Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 78.

10. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), m. 393 ve m. 414.

gösterse de, TBK hükümleri genel kanun niteliğindedir ve İş Kanunu kapsamında yer almayan ev hizmetleri, sanayi dışı küçük tarım işleri veya üst düzey yöneticilik sözleşmeleri gibi istisnai iş ilişkilerine doğrudan uygulanır.¹¹

TBK m. 402 ila 406 arasında ücret türleri daha sistematik bir biçimde tasnif edilmiştir.¹² Kanun'a göre ücret; zamana dayalı ücret, parça başı ücret, götürü ücret, prim ve kârdan pay şeklinde karşımıza çıkmaktadır.¹³ TBK m. 402'de yer alan zamana dayalı ücret, işçinin belirli bir zaman dilimi (saat, gün, hafta veya ay) boyunca çalışması veya çalışmaya hazır bulunması esasına dayanmaktadır.¹⁴

2.3. 5510 Sayılı Kanun Bakımından Ücret Entegrasyonu ve Prime Esas Kazanç (PEK) İlişkisi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. maddesinin birinci fıkrasının 12 numaralı bendinde ücret; "4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlara çalışmaları karşılığında aylık veya günlük olarak ödenen ya da sağlanan para ve para ile ölçülebilen menfaatleri" şeklinde tanımlanmıştır.¹⁵ Sosyal güvenlik hukuku, iş hukukunun aksine "ücret" kavramına mali hakların korunması ve aktüeryal denge açısından yaklaşır.¹⁶ Kanun koyucu bu tanımda, İş Kanunu'ndan farklı olarak "aylık veya günlük" vurgusunu doğrudan yasal tanımın içine yerleştirerek, sosyal sigorta uygulamasında ücretin zaman esasına göre bildirilme ve tescil edilme zorunluluğuna kanunun en başından işaret etmiştir.¹⁷

Söz konusu tanım, Kanun'un 80. maddesinde düzenlenen "Prime Esas Kazanç" (PEK) matrahının yasal ve mali sınırlarını çizmektedir.¹⁸ Sosyal güvenlik mevzuatında ücret, iş hukukundaki temel ücretten daha geniş yorumlanarak, işveren tarafından işçiye sağlanan nakdi ve süreklilik arz eden menfaatleri de kapsamaktadır.¹⁹ 5510 sayılı Kanun uyarınca; temel ücret, ikramiye, prim ve bu nitelikteki her türlü ödemeler brüt tutarları üzerinden PEK sayılırken; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, harcırah ve ölüm yardımı gibi tazminat ve ödemeler prim kesintisinden muaf tutulmuştur.²⁰ Bu ayırım, aylık maktu ücretli ve günlük ücretli çalışanların uzun vadeli sigorta kollarına (emeklilik, malullük, yaşlılık) bildirilen hem kazanç tutarları hem de prim gün sayıları üzerinde doğrudan belirleyici bir rol oynamaktadır.²¹

3. Aylık Maktu Ücret Sisteminin Hukuki ve Teorik Esasları

3.1. Tanımı, Ayırt Edici Unsurları ve "İş Riski" Teorisi

İş hukuku uygulamasında sıklıkla birbirine karıştırılan iki kavram "aylık ücret" ile "aylık maktu ücret" kavramlarıdır. Aylık ücret, işçinin fiilen yerine getirdiği çalışma süresine veya gün sayısına bağlı olarak (30 x Günlük Ücret) belirlenen bir ücretlendirme biçimini ifade ederken; aylık maktu ücret, ayın takvim olarak kaç gün çektiğine (28, 29, 30, 31 gün) bakılmaksızın, önceden belirlenmiş sabit (değişmez) bir tutarın ödenmesini öngören sistemdir.²²

Maktu ücret sisteminde, işçinin o ay içerisindeki fiili çalışma gün sayısı, kısa süreli kişisel devamsızlıkları, hava muhalefeti veya işletmesel aksamlar gibi dalgalanmalar ücretin miktarını etkilemez. Bu sistemin temelinde "İşletme ve Organizasyon Riski" teorisi yatar.²³ İşçi, iş sözleşmesiyle işverenin emir ve talimatlarına hazır bulunma borcunu (zamanını) tahsis etmiştir. İşverenin işçiye iş sunamaması veya işçinin haklı bir mazeretle (hastalık, izin vb.) iş görme

11. Süzek, *İş Hukuku*, s. 112-115; Ünal Narmanlıoğlu, *Türk İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 2018, s. 85.

12. TBK, m. 401-407.

13. TBK, m. 402-405.

14. TBK, m. 402/1.

15. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, m. 3/1-12.

16. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. Baskı, İstanbul: Beta, 2023, s. 210-215.

17. 5510 Sayılı Kanun m. 3/1-12 gerekçesi.

18. 5510 Sayılı Kanun, m. 80.

19. Güzel/Okur/Caniklioğlu, a.g.e., s. 234.

20. 5510 Sayılı Kanun, m. 80/1-b ve m. 80/3.

21. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m. 97-102.

22. Süzek, *İş Hukuku*, s. 364; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 415.

23. Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 72

edimini geçici olarak ifa edememesi durumunda, işletme riskini üstlenen işveren ücrette kesinti yapamaz.²⁴ Doktrinde bu yönüyle aylık maktu ücret, işçi lehine mutlak bir gelir güvencesi sağlayan koruyucu bir rejim olarak nitelendirilmektedir.²⁵

3.2. Uygulama Alanı: Beyaz Yakalı ve Nitelikli İş Gücü İstihdamı

Aylık maktu ücret sistemi, işin niteliği gereği süreklilik arz ettiği, çalışma sürelerinin kesin çizgilerle ve saat bazında ölçülmesinin güç olduğu meslek gruplarında yoğunlaşmıştır.²⁶ Bu doğrultuda, beyaz yakalı çalışanlar maktu ücretin en yaygın uygulama alanını oluşturur. Özellikle; mühendisler, mimarlar, avukatlar, mali müşavirler, insan kaynakları uzmanları, proje yöneticileri, akademisyenler ve üst düzey idari personel çoğunlukla aylık maktu ücretle istihdam edilmektedir.²⁷ Bu mesleklerde işçinin sorumluluğu mesai saatlerinin ötesinde bir devamlılık gerektirdiğinden, ücretin gün esasına göre bölünerek kesilmesi işin doğasına aykırı kabul edilir.²⁸ Bununla birlikte, vardiya düzeninin tamamıyla sabit olduğu ve aylık çalışma planının öngörülebildiği bazı nitelikli mavi yakalı işlerde tarafların açık rızasıyla maktu ücret kararlaştırılabilir.²⁹

3.3. İş Kanunu m. 48 ve m. 49/3 Kapsamında “Ücretin Bölünmezliği” İlkesi

Aylık maktu ücret, Türk iş hukukunda açık bir kanuni tanıma konu edilmemiş olsa da, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 48. ve 49. maddelerinde yer alan emredici düzenlemelerle yasal bir zemine oturtulmuştur.³⁰

İş Kanunu’nun 49. maddesinin üçüncü fıkrası şu şekildedir: “Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olunan hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçiler bakımından hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerine ilişkin hükümler uygulanmaz.”³¹

Bu hüküm, maktu ücret sisteminde “Ücretin Bölünmezliği” ilkesini açıkça ortaya koyar. Kanun koyucu, “aylığı tam olarak ödenen” işçinin aldığı bu sabit ücretin, zaten hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretleri de bünyesinde barındırdığını kabul etmiştir.³² Dolayısıyla, işçinin hasta, raporlu veya izinli olduğu günlerde ücretinden oransal bir kesinti yapılması bu maddenin lafzına ve ruhuna açıkça aykırıdır.³³ Şu kadar ki, bu muafiyet yalnızca çalışılmayan tatil günlerinin maktu ücrete dahil olmasına ilişkindir; işçinin bu tatil günlerinde fiilen çalıştırılması halinde zamli ücret alacağı saklıdır.

Aynı paralellikte, İş Kanunu m. 48/2 hükmü de bu sistemi destekler: “Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.”³⁴

Eğer maktu ücretli işçinin raporlu olduğu günlerde ücretinin kesilmesi yasal olsaydı, işverenin ücretten mahsup edebileceği bir “tam ücret ödeme” yükümlülüğü de kalmazdı.³⁵ Kanun, işverenin raporlu işçiye ücretini tam ödemeye devam etmesini emretmekte; ancak işçinin mükerrer kazanç elde ederek haksız zenginleşmesini önlemek adına SGK’nın ödediği tutarın işveren tarafından geri alınabileceğini (mahsup edilebileceğini) düzenlemektedir.³⁶

4. Günlük Ücret (Yevmiye) Sisteminin Hukuki ve Teorik Esasları

4.1. Tanımı ve Zamana Göre Ücret Algısı

24. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2022, s. 520.

25. Süzek, a.g.e., s. 365; Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 75.

26. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.e., s. 416.

27. Süzek, a.g.e., s. 364.

28. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, a.g.e., s. 523.

29. Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 83.

30. İş Kanunu, m. 48 ve m. 49.

31. 4857 Sayılı İş Kanunu, m. 49/3.

32. Süzek, a.g.e., s. 365; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.e. 445.

33. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 527.

34. 4857 Sayılı İş Kanunu, m. 48/2.

35. Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 89.

36. Süzek, *İş Hukuku*, s. 366.

Günlük ücret, işçinin fiilen çalıştığı veya çalışmış sayıldığı bir günlük zaman dilimi karşılığında hak ettiği ücret modelidir.³⁷ Günlük ücret sisteminde ücret, çalışılan gün sayısı ile doğru orantılıdır. İşçinin fiilen çalışmadığı, işverenin talimatına hazır bulunmadığı veya kanunen çalışılmış sayılan haller dışındaki devamsızlık günlerinde işverenin ücret ödeme borcu doğmaz.³⁸ Bu sistem, özellikle inşaat, tarım, mevsimlik işler, liman yükleme-boşaltma veya parça başı organizasyonların yoğun olduğu mavi yakalı sektörlerde yaygındır.³⁹ Günlük ücret sisteminde bordrolaşma süreci takvim günleri üzerinden yürütülür ve işçinin mali hakları ile devamsızlık kesintileri net bir şekilde hesaplanır.⁴⁰

4.2. Günlük Ücretlilerde Hafta Tatili ve Nisbi Garanti

Günlük ücretle çalışan işçilerin hafta tatili hakları İş Kanunu m. 46 kapsamında koruma altındadır.⁴¹ İşçi, tatil gününden önceki çalışma günlerinde fiilen çalışmışsa, hafta tatili gününde çalışmadan bir günlük ücrete hak kazanır.⁴² Ancak günlük ücretli çalışanların maktu ücretlilerden en büyük farkı, mazeretsiz devamsızlık veya hastalık raporu durumlarında ortaya çıkar. Günlük ücretli işçi raporlu olduğunda, işveren fiilen iş görme edimi gerçekleşmediği için o günlerin ücretini doğrudan keser.⁴³ İşçinin raporlu olduğu bu günlere ait ücret hakları işveren nezdinde düşer ve devreye sosyal güvenlik sistemi girer.⁴⁴

4.3. Günlük Ücretlilerde Rapor Süreçleri ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği İlişkisi

5510 sayılı Kanun'un 18. maddesi gereğince, günlük ücretli çalışan işçi hastalık veya iş kazası nedeniyle istirahat raporu aldığı anda, raporun ilk 2 günü için SGK tarafından herhangi bir ödeme yapılmaz.⁴⁵ Kurum, raporun 3. gününden itibaren sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödemeye başlar.⁴⁶ Bu durumda günlük ücretli çalışan işçi, raporlu olduğu ilk iki gün için hem işvereninden ücret alamamakta hem de SGK'dan ödenek hakkı kazanamamaktadır (iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa).⁴⁷ Üçüncü günden itibaren ise geliri, SGK'nın belirlediği yasal oranlar (ayakta tedavide brüt kazancın 2/3'si, yatarak tedavide 1/2'si) nispetinde karşılanır.⁴⁸ Günlük ücret sisteminde işveren zaten çalışılmayan günün ücretini ödemediği için, maktu ücretlilerde uygulanan cinsten bir "işveren tarafından ücretten mahsup etme" veya mükerrer ödeme uyuşmazlığı yaşanmaz.⁴⁹

5. Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Genelgeler ve Mahsuplaşma Süreçleri

5.1. Prim Bildirimleri ve Gün Hesaplama Teknikleri (2020/20 Sayılı Genelge)

Sosyal Güvenlik Kurumu, işverenlerin Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerini düzenlerken ücret sisteminin türüne göre farklı teknik kuralları uygulamaktadır.⁵⁰ SGK'nın 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi, istirahatli olan sigortalıların prim gün sayılarının nasıl bildirileceğini net bir formüle bağlamıştır.⁵¹

- **Aylık Maktu Ücretli Çalışanlarda:**

İşveren, maktu ücret sözleşmesi gereğince işçinin raporlu olduğu dönemde de ücretini tam ödemekle yükümlüdür.⁵² Genelge uyarınca, işveren istirahat süresi için işçiye ücretini tam ödediğinde, işçinin o aya ait prim ödeme gün sayısı

37. Süzek, İş Hukuku, s. 360; Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 45.

38. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s. 413.

39. Süzek, İş Hukuku, s. 361; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, s. 518.

40. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m. 97.

41. 4857 Sayılı İş Kanunu, m. 46.

42. Süzek, İş Hukuku, s. 440; Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 112.

43. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 414.

44. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 521.

45. 5510 Sayılı Kanun, m. 18/1-b.

46. 5510 Sayılı Kanun, m. 18/1-b Gereğince.

47. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s. 312-315.

48. 5510 Sayılı Kanun, m. 18/3; Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 318.

49. Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 92.

50. Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 240.

51. SGK Başkanlığı, 2020/20 Sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi, Genel Esaslar Bölümü.

52: Süzek, İş Hukuku, s. 365.

ayın kaç gün çektiğine bakılmaksızın 30 gün olarak bildirilir.⁵³ Örneğin; Mart ayı (31 gün) içerisinde 8 gün raporlu olan maktu ücretli bir işçinin prim günü $31 - 8 = 23$ güne düşürülmez, direkt 30 gün olarak beyan edilir ve primleri tam yatırılır.

• **Günlük Ücretli Çalışanlarda:**

İşveren çalışılmayan raporlu günlerin ücretini ödemediği için, prim ödeme gün sayısı fiili çalışma günlerine göre hesaplanır.⁵⁴ Genelgeye göre, o ayın çektiği toplam takvim gün sayısından raporlu gün sayısı çıkarılır.⁵⁵ Aynı örnek günlük ücretli işçi için uygulandığında, Mart ayında 8 gün rapor alan işçinin prim gün sayısı $31 - 8 = 23$ gün olarak bildirilir; işveren yalnızca 23 günlük prim öder.

5.2. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 40/7 ve Mahsuplaşma Protokolleri

Maktu ücret sisteminde işçinin raporlu dönemde işverenden tam ücret alması, aynı zamanda Kurumdan (SGK) da geçici iş göremezlik ödeneği alması zenginleşmeye yol açmaktadır. Bu uyumsuzluğu ve bürokratik takip yükünü ortadan kaldırmak amacıyla Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 40. maddesinin 7. fıkrası yasal bir mahsup mekanizması kurmuştur.⁵⁷

Bu hükme dayanarak çıkartılan 2016/21 sayılı SGK Genelgesi (2018/26 sayılı Genelge ile genişletilen düzenleme), talepte bulunan tüm özel sektör işverenlerinin Kurum ile "Mahsuplaşma Protokolü" imzalamasına imkân tanımıştır.⁵⁸ Bu protokol imzalandığında süreç şu şekilde işler:

- İşçi raporlu olduğu dönemde işvereninden kesintisiz olarak maktu aylık ücretini tam olarak alır.⁵⁹
- İşçinin SGK'dan hak ettiği geçici iş göremezlik ödeneği tutarı, Kurum tarafından doğrudan işçiye ödenmez.⁶⁰
- Bu ödenek tutarı, işverenin SGK'ya ödeyeceği cari ay prim borçlarından otomatik olarak düşülür (mahsup edilir). İşverenin bu mahsup mekanizmasından yararlanabilmesi, raporun elektronik ortamda onaylanması ve yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi şartına bağlıdır.⁶¹

İşverenler, "e-SGK" altyapısında yer alan "Diğer Uygulamalar" altındaki "Çalışılmadığına Dair Bildirim Girişi" ekranı üzerinden personelin rapor detaylarını ve mahsup edilen ödenek miktarlarını anlık olarak takip edebilirler.⁶²

6. Yargıtay İçtihatları ve Doktrinsel Görüşlerin Mukayeseli Analizi

6.1. Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin İstikrarlı Yaklaşımları

Yargıtay, ücret uyumsuzluklarında öncelikle taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin lafzına, ardından da işyerindeki fiili uygulamaya (işyeri uygulaması / desüetüdo) bakmaktadır.⁶³ Yargıtay içtihatlarında, iş sözleşmesinde net veya brüt fark etmeksizin yalnızca "aylık ücret ... TL'dir" ifadesinin yer alması ve işçinin mazeretli veya raporlu olduğu geçmiş dönemlerde ücretinden kesinti yapılmamış olması, ücretin maktu nitelikte olduğunun değerlendirilmesinde dikkate alınan unsurlar arasında kabul edilmektedir.⁶⁴

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2019 tarihli kararında, aylık maktu ücretle çalışan işçinin istirahatli olduğu

53. SGK Genelgesi 2020/20, İlgili Bölüm Hükümleri.

54. Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 46.

55. SGK Genelgesi 2020/20, Eksik Gün Hesaplama Mekanizmaları.

56. Süzek, İş Hukuku, s. 366.; Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 89.

57. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m. 40/7.

58. SGK Başkanlığı, 2016/21 Sayılı Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Mahsuplaşma Protokolü Genelgesi ile 2018/26 Sayılı Genelge.

59. Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021, s. 446.

60. SGK Genelgesi 2018/26, Aktarım ve Hak Sahipliği Esasları.

61. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023, s. 322.

62. e-SGK İşveren Sistemi Kullanım Kılavuzu, Rapor Bildirim Girişi Bölümü.

63. Süzek, İş Hukuku, s. 364.

64. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 415.

dönemlerde ücretinden tek taraflı kesinti yapılamayacağı belirtilmiştir. Daire, maktu ücret sisteminde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiğini kabul etmekle birlikte, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldığı geçici iş göremezlik ödeneğinin aynı dönem için yapılan ücret ödemesinde dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir.⁶⁵

Benzer şekilde Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de E. 2017/37454, K. 2020/8966 sayılı kararında, aylık ücretli işçinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu dönemlerde ücret hakkının korunması gerektiğini; ancak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin aynı dönem için yapılan ücret ödemesinde mahsup edilmesi gerektiğini kabul etmiştir.⁶⁶ Dairenin bu yaklaşımı, aylık ücretli işçinin ücret güvencesinin korunması ile aynı dönem için ortaya çıkabilecek mükerrer ödemenin önlenmesi arasında bir denge kurulmasına yöneliktir.

Yargıtay'ın bu yaklaşımı, maktu ücret sisteminde işçinin gelir güvencesinin korunması amacıyla, işverenin aynı dönem için iki kez ödeme yapmasının önlenmesi arasında denge kurmaya yöneliktir. Bu yönüyle maktu ücret uygulaması, işçinin korunması ilkesi ile hakkaniyet esaslarının birlikte değerlendirildiği bir ücret sistemi niteliğindedir.

Buna karşılık, günlük ücretli (yevmiyeli) çalışanlar bakımından ücret ödeme borcunun fiili çalışma esasına bağlı olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle günlük ücret karşılığı çalışan işçinin çalışmadığı ve ücret hakkının doğmadığı raporlu dönemlerde işverenden ücret talep edemeyeceği; sosyal güvenlik mevzuatında öngörülen şartların gerçekleşmesi hâlinde gelir kaybının geçici iş göremezlik ödeneği aracılığıyla karşılanabileceği belirtilmektedir.⁶⁷

6.2. Doktrindeki Teorik Tartışmalar ve Sistem Karşılaştırması

Hukuk akademisyenleri de her iki sistemin sosyo-ekonomik dengelerini farklı açılardan tartışmaktadır. Öğretide Centel (2019), maktu ücret sisteminin işçinin sosyal ve ekonomik geleceğini öngörülebilir kılması nedeniyle bu modeli "iş güvencesinin tamamlayıcı bir unsuru" olarak ileri sürmektedir.⁶⁸ Yazara göre, raporlu ya da istirahatli olunan dönemlerde ücretin kesintiye uğramaması, işçinin biyolojik olarak dinlenirken mali endişe yaşamasını engellemekte ve anayasal dinlenme hakkını güvence altına almaktadır.⁶⁹

Süzek (2020) ise maktu ücret sisteminde yer alan mahsup mekanizmasının (İŞK m. 48/2) iş hukukunun temel dengelerini koruyan adil bir enstrüman olduğunu savunmaktadır.⁷⁰ Bu mekanizma, bir yandan işçinin gelir kaybına uğrayarak mağdur olmasını önlerken, diğer yandan da işverenin mükerrer maliyet altında ezilmesini engelleyerek taraflar arasında hakkaniyetli bir denge kurmaktadır.⁷¹

Sistemlerin işçi lehine doğurduğu mali sonuçları mukayeseli olarak ele alan Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2022) ise maktu ücret ile günlük ücret uygulamaları arasındaki çarpıcı bir takvim günü farkına dikkat çekmektedir.⁷² Maktu ücret sisteminde işçinin yıllık ücret matrahı, ayların gerçek gün sayısına bakılmaksızın her ay sabit 30 gün kabul edildiği için toplamda $12 \times 30 = 360$ gün üzerinden hesaplanmaktadır. Oysa günlük ücret sisteminde ödemeler fiili takvim günlerine göre yapıldığından, işçi yılda toplam 365 gün (artık yıllarda 366 gün) üzerinden ücret elde etmektedir. Bu durum, günlük ücretli çalışan bir işçinin, maktu ücretli bir meslektaşına kıyasla yıllık bazda 5 gün daha fazla ücret geliri elde etmesi anlamına gelmektedir ki bu da günlük ücret modelinin işçi lehine ortaya çıkan nadir ve somut avantajlarından biridir.⁷³

66. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 07.07.2020, E. 2017/37454, K. 2020/8966.

67. Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, s. 366.

68. Tankut Centel, *Bireysel İş Hukuku*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2019, s. 74.

69. Centel, *Bireysel İş Hukuku*, s. 76.

70. Süzek, *İş Hukuku*, s. 365.

71. Süzek, *İş Hukuku*, s. 366.

72. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2022, s. 522.

73. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, *İş Hukuku*, s. 524-525.

Tablo 1. Aylık Maktu Ücret ile Günlük Ücret Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi

Parametreler ve Hukuki Sonuçlar	Aylık Maktu Ücret Sistemi	Günlük Ücret (Yevmiye) Sistemi
Aylık Kazancın İstikrarı	Sabittir; ayın gün sayısından (28, 30, 31) etkilenmez.	Dalgalıdır; o ayki fiili takvim günü ve çalışmaya göre değişir.
Raporlu İlk 2 Günün Ücreti	İşveren tarafından tam olarak ödenir.	İşveren ödemez; SGK da ödemediğinden işçi tamamen gelirsiz kalır.
SGK Prim Gün Bildirimi	Raporlu olursa dahi kesintisiz 30 gün olarak bildirilir.	Raporlu günler düşülerek yalnızca fiili çalışma günü kadar bildirilir.
Yıllık Toplam Ücret Esası	360 gün baz alınır (İşçi için 5 gün eksik matrah).	365 gün baz alınır (İşçi için 5 gün fazla kazanç).
İşveren Maliyet Esnekliği	Düşüktür; operasyon dursa dahi maktu ücret ödenir.	Yüksektir; iş olmadığında veya devamsızlıkta maliyet oluşmaz.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Aylık maktu ücret ile günlük esaslı ücret sistemleri, Türk iş hukukunda işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesini kuran iki esnek ve dinamik modeli temsil etmektedir. Yapılan detaylı analizler göstermektedir ki, her iki sistemin de taraflara sağladığı avantajlar ve yüklediği riskler farklılaşmaktadır.

Aylık maktu ücret, işçiyi çalışma hayatının getirdiği sağlık risklerine ve dönemsel dalgalanmalara karşı koruyan, ona tam bir gelir ve sosyal güvenlik (prim) istikrarı sağlayan en koruyucu modeldir. İşçinin raporlu olduğu dönemde dahi primlerinin 30 gün üzerinden tam yatması ve ücretinden kesinti yapılamaması, nitelikli iş gücünün korunması açısından elzemdir. Ancak maktu ücret, yıllık bazda işçiyi 360 günlük bir kazanç döngüsüne hapsederken, işverene de çalışılmayan sürelerin mali riskini yüklemektedir.

Günlük ücret sistemi ise, işverene üretim hacmine ve fiili çalışmaya göre maliyetlerini esnek bir şekilde optimize etme şansı tanımaktadır. İşçi yönünden bakıldığında ise, yıllık bazda takvim günlerinin tam karşılığını (365 gün) alabilme avantajı sunsa da; hastalık, istirahat ve devamsızlık durumlarında prim günlerinin eksilmesi ve raporlu ilk iki günde tamamen gelirsiz kalma riski gibi ciddi dezavantajlar barındırmaktadır.

Sonuç olarak, uygulamada ve yargı aşamasında uyuşmazlıkların, idari yaptırımların ve eksik ücret davalarının önüne geçilebilmesi için iş ilişkisinin kurulduğu ilk an kapalı kapılar ardında bırakılmamalı; ücretin maktu mu yoksa günlük mü olduğu iş sözleşmelerinde açık, yasal maddelere atıfta bulunacak şekilde ve tereddüde yer bırakmayacak netlikte kararlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Centel, T. (1988). İş hukukunda ücret. Kazancı Yayınları.
- Centel, T. (2019). Bireysel iş hukuku (3. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2021). İş hukuku dersleri (34. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2023). Sosyal güvenlik hukuku (19. Baskı). Beta Basım Yayım.
- International Labour Organization [ILO]. (1949). Protection of wages convention (No. 95). ILO. (Türkiye RG. 28.06.1960, Sayı: 10537).
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). İş hukuku (8. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2018). Türk iş hukuku. Beta Basım Yayım.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2020). 2020/20 sayılı işveren işlemleri genelgesi. SGK Başkanlığı.
- Süzek, S. (2020). İş hukuku (17. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (RG. 09.11.1982, Sayı: 17863 Mükerrer).
- Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete. (2003, 10 Haziran). 4857 sayılı iş kanunu. Sayı: 25134.
- Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete. (2006, 16 Haziran). 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu. Sayı: 26200.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 16.12.2019, E. 2016/10974, K. 2019/22392. (Çevrimiçi Erişim: <https://www.ictihatlar.com.tr/ictihatdetay-7855-9hukukdaresi-Yargitay-9-Hukuk-Dairesi-2016-10974-Esas-2019-22392-Karar-Sayili-Ilami.html> , Erişim Tarihi: 22.07.2026).
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 07.07.2020, E. 2017/37454, K. 2020/8966. (Çevrimiçi Erişim: <https://hanifibayri.av.tr/emsal-karar/aylik-maktu-ucretli-iscinin-ucreti-kesilmez/> , Erişim Tarihi: 22.07.2026).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAKALELERİ

696 SAYILI KHK SONRASI BELEDİYE İŞTİRAK ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ VE 6331 SAYILI KANUN KAPSAMINDA BELEDİYE İLE BELEDİYE ŞİRKETİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN İRDELENMESİ

Emrah GÖKALP *

ÖZET

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrasında belediyelerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerin önemli bir bölümü belediye şirketleri aracılığıyla yürütülmeye başlanmıştır. Bu sistemde iş sözleşmesi, ücret, SGK bildirimi ve özlük işlemleri çoğu kez belediye şirketi tarafından yürütülmekte; buna karşılık işin fiili sevk ve idaresi, emir ve talimat zinciri, çalışma organizasyonunun tasarımı ve hizmetin günlük yürütümü belediye teşkilatı içinde şekillenmektedir. Bu nedenle belediye şirketinin yalnızca bordrosal işlemleri yürütmesi, işverenlik ilişkisinin tamamının tek başına şirkete ait olduğu sonucunu doğurmamalıdır. Çalışmada, 6331 Sayılı Yasa'nın sonuçları açısından belediye ve belediye şirketinin işçiye karşı birlikte işverenlik niteliği taşıyabileceği; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki yükümlülüklerin de bu fiili çalışma ilişkisi dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: 696 sayılı KHK, belediye şirketleri, birlikte işverenlik, 6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği, fiili sevk ve idare.

ABSTRACT

Following Decree-Law No. 696, a significant portion of personnel-based services in municipalities began to be carried out through municipal companies. In this system, employment contracts, wage payments, social security notifications and personnel affairs are often handled by the municipal company; whereas the actual direction and management of the work, the chain of command and instruction, the design of the work organization, and the daily execution of the service are shaped within the municipal structure. For this reason, the mere fact that the municipal company performs payroll-related transactions should not lead to the conclusion that the entire employment relationship belongs solely to the company. This study examines that, in terms of the legal consequences arising under Occupational Health and Safety Law No. 6331, the municipality and the municipal company may be considered as having a joint employer-like responsibility toward the employee, and that the obligations under Law No. 6331 should be assessed by taking the actual working relationship into account.

Keywords: Decree-Law No. 696, municipal companies, joint employer-like responsibility, Occupational Health and Safety Law No. 6331, occupational health and safety, actual direction and management.



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

1. GİRİŞ

696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 24. madde uyarınca, mahalli idarelerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin doğrudan belediye kadrosuna geçirilmesi yerine, ilgili mahalli idarelerin kurduğu veya sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde işçi statüsünde çalıştırılması öngörülmüştür. Bu düzenleme ile belediye şirketleri, belediye hizmetlerinin yürütülmesinde merkezi bir konuma gelmiştir. Düzenleme ile daha önce personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında çalışan çok sayıda işçi belediye şirketleri bünyesinde istihdam edilmeye başlanmıştır. Ancak bu dönüşüm ile, işin sevk ve idaresi ile talimat yetkisini kullanan mercii bakımından işverenin kim olduğu ve 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin hangi yapı tarafından yerine getirileceği soruları da gündeme gelmiştir.

Belediye şirketlerinde çalışan işçiler bakımından ilk bakışta işverenin “belediye şirketi” olduğu söylenebilir. Zira iş sözleşmesi çoğunlukla şirketle yapılmakta, SGK bildirimleri şirket tarafından verilmekte, ücret ve özlük işlemleri şirket eliyle yürütülmektedir. Ne var ki iş ilişkisi yalnızca bordro, sigorta bildirimi ve özlük işlemlerinden ibaret değildir. Fiili organizasyonda işçinin günlük çalışma düzeni, görev yeri, işin nasıl yapılacağı, emir ve talimat zinciri ile çalışma organizasyonunun kim tarafından belirlendiği de işverenlik ilişkisinin tespitinde dikkate alınmalıdır.

Bu çalışma, belediye şirketlerinin bordrosal ve idari işverenlik fonksiyonları ile belediyenin fiili sevk ve idare fonksiyonunu birlikte değerlendirmekte; bu kapsamdan 6331 Sayılı Yasa'nın doğuracağı sonuçlar açısından belediye ve belediye şirketinin birlikte sorumlu olacağını savunmaktadır.

2. 696 SAYILI KHK'NIN ÇALIŞMA HAYATINA YANSIMASI

696 sayılı KHK, kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarından kaynaklanan sorunlara çözüm getirme amacı taşıyan önemli bir düzenlemedir. Düzenleme öncesinde belediyelerde temizlik, park ve bahçeler, fen işleri, ulaşım, bakım-onarım ve benzeri birçok hizmet alt işverenler aracılığıyla yürütülmekteydi. Bu yapı işçilik alacakları, iş güvencesi, muvazaa tartışmaları ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bakımından çok sayıda uyuşmazlık üretmekteydi.

696 sayılı KHK sonrasında mahalli idareler bakımından doğrudan belediye kadrosuna geçiş yerine belediye şirketleri modeli benimsenmiştir. Böylece işçiler sermayesinin yarısından fazlasının belediye veya bağlı kuruluşlarına ait olduğu belediye şirketleri bünyesinde işçi statüsünde istihdam edilmeye başlanmış; ancak belediye hizmetlerinin yürütülmesindeki fiili konumları büyük ölçüde devam etmiştir.

Bu nedenle 696 sayılı KHK sonrası model, yalnızca işçinin bordrosunun değiştiği bir yapı olarak görülmemelidir. Ortaya çıkan sistemde belediye şirketi, işçinin hukuki ve idari işlemlerini yürüten işveren konumuna gelirken; belediye, hizmetin planlanması ve sahadaki çalışma düzeninin kurulması bakımından belirleyici konumunu sürdürmektedir.

3. BELEDİYE ŞİRKETİNİN BORDROSAL VE İDARİ İŞVERENLİK FONKSİYONU

Belediye şirketi, iş sözleşmesinin tarafı olan ve sermayesinin yarısından fazlası doğrudan veya dolaylı olarak belediyeye, bağlı kuruluşa veya mahalli idareye ait olan, özel hukuk hükümlerine tabi tüzel kişidir. İşe giriş bildirgesinin verilmesi, SGK primlerinin yatırılması, ücret ödemeleri, bordro düzenlenmesi, özlük dosyasının tutulması ve izin gibi idari işlemlerin yürütülmesi şirketin sorumluluk alanındadır. Bu yönüyle belediye şirketinin işverenlik sıfatı tartışmasızdır.

Ancak belediye şirketinin bu işlemleri yürütmesi, işverenlik ilişkisinin yalnızca şirketle sınırlı olduğu anlamına gelmez. İşverenlik, yalnızca kayıt ve bordro işlemlerinden oluşan teknik bir statü değildir. İşverenlik aynı zamanda işin organizasyonu, çalışma yönteminin belirlenmesi, çalışan üzerinde yönetim yetkisinin kullanılması ve güvenli çalışma düzeninin kurulması yetki ve sorumluluklarını da içerir.

Bu nedenle belediye şirketinin bordrosal işverenlik fonksiyonu kabul edilirken, belediyenin fiili yönetim ve organizasyon fonksiyonu ayrıca incelenmelidir. Aksi halde çalışma ilişkisinin gerçek yapısı göz ardı edilmiş olur.

4. BELEDİYENİN FİİLİ SEVK VE İDARE FONKSİYONU

Belediye hizmetlerinin yürütümünde işin bütün planlaması çoğu durumda belediye teşkilatı içinde yapılmaktadır. İşçinin hangi birimde çalışacağı, hangi sahada görevlendirileceği, hangi araç ve ekipmanı kullanacağı, hangi amirin talimatıyla hareket edeceği ve işin hangi yöntemle yürütüleceği belediye organizasyonu tarafından belirlenebilmektedir.

Bu yapıda belediye şirketi çoğu zaman işe giriş, bordro ve özlük işlemlerini yürüten tüzel kişi konumunda kalmakta; buna karşılık işin fiili sevk ve idaresi belediye tarafından gerçekleştirilmektedir. Emir ve talimat zinciri belediye birimleri üzerinden kuruluyor, çalışma organizasyonunun tasarımı belediye tarafından yapılıyor ve hizmetin günlük akışı belediye yöneticileri tarafından belirleniyorsa, belediyenin iş ilişkisi içindeki rolü yalnızca hizmetten yararlanan idare olarak nitelendirilemez.

Bu nedenle belediyenin fiili sevk ve idare yetkisi, işverenliğin belirlenmesinde tali veya önemsiz bir unsur değildir. Aksine, özellikle 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin kimin tarafından yerine getirilmesi gerektiğinin tespitinde belirleyici ölçütlerden biridir.

5. FİİLİ DURUM DOĞRULTUSUNDA İŞVERENLİK DEĞERLENDİRMESİ

Belediye şirketleri uygulamasında, özellikle saha hizmetleri bakımından şirketlerin çoğu zaman işin günlük sevk ve idaresindeki dahlinin sınırlı kaldığı; buna karşılık işçilerin bordro, ücret, SGK bildirimi, özlük ve benzeri idari işlemlerinin belediye şirketi tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Ancak iş ilişkisinin yalnızca bordro ve kayıt işlemleri üzerinden değerlendirilmesi yeterli değildir. Uygulamada işçiler çoğunlukla belediye hizmet alanlarında, belediye birimlerinin belirlediği iş programı kapsamında, belediye yetkililerinin emir ve talimatları doğrultusunda ve çoğu zaman belediyeye ait araç, ekipman, malzeme ve çalışma alanları kullanılarak çalışmaktadır.

Bu yapı içerisinde belediye şirketi, işçinin kayıtlı ve idari işvereni olarak görünmekle birlikte; sahadaki çalışma düzeninin kurulması, işin hangi yöntemle ve hangi ekipmanla yapılacağına belirlenmesi, görev yerinin tayini, günlük iş organizasyonu ile denetim ve gözetim faaliyetleri önemli ölçüde belediye teşkilatı tarafından yürütülebilmektedir. Bu nedenle 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülükler değerlendirilirken, yalnızca işçinin belediye şirketi bordrosunda bulunması esas alınmamalı; riskin doğduğu çalışma ortamını fiilen kimin yönettiği, işin yapılma biçimini kimin belirlediği ve tehlikeyi önleme imkânının hangi yapının elinde bulunduğu ayrıca dikkate alınmalıdır.

Bu değerlendirme, belediye şirketinin işverenlik sıfatını ortadan kaldırmaz. Aksine, işverenlik ilişkisinin iki farklı yönünü görünür hale getirir. Belediye şirketi, işçinin kayıtlı ve idari işverenidir; belediye ise işin fiili yönetimini ve organizasyonunu üstlenen işveren konumundadır. İşçinin korunması bakımından bu iki alan birbirinden koparılamaz. Hakeza Yargıtay kararlarında da işverenlik müessesinin değerlendirilmesinde fiili durumun ayrıca irdelenmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir.¹

Salt SGK işe giriş bildirgesinin belediye şirketi tarafından verilmiş olması, tek başına işverenlik ilişkisinin tüm sonuçlarının sadece şirkete ait olduğu anlamına gelmemelidir. Çalışma hayatında hukuki görünüm ile fiili işleyiş birlikte değerlendirilmelidir. İşçi fiilen belediye organizasyonu içinde çalışıyor, belediye amirlerinden talimat alıyor ve belediyenin kurduğu çalışma düzeni içinde faaliyet gösteriyorsa, belediyenin işverenlik ilişkisindeki rolü ayrıca kabul edilmeli ve sorumlulukları buna göre değerlendirilmelidir.

Bu yaklaşım Yargıtay içtihadıyla da uyumludur. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.07.2020 tarihli, 2017/1092 E., 2020/6950 K. sayılı kararında; belediyenin belediye şirketinin ortağı olmasının tek başına birlikte sorumluluk için yeterli olmadığı, ancak işçinin kayden bir tüzel kişi bünyesinde görünmesine rağmen diğer tüzel kişi nezdinde fiili çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu nedenle belediye şirketi işçileri bakımından da salt SGK kaydı, bordro ve özlük işlemleriyle yetinilmeyip, işçinin fiilen hangi organizasyon içinde çalıştığı, emir ve talimatı kimden aldığı ve iş görme edimini kimin yararına sunduğu somut olay özelinde değerlendirilmelidir.²

6. 6331 SAYILI KANUN KAPSAMINDA YÜKÜMLÜLÜKLERİN BELİRLENMESİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel amacı, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğinin sağlanmasıdır.

1. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2017/(22)9-3109, K. 2021/1075, T. 22.09.2021.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2017/1092, K. 2020/6950, T. 02.07.2020.

Bu amaç doğrultusunda risk değerlendirmesi yapılması, güvenli çalışma yöntemlerinin belirlenmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, gerekli araç ve ekipmanın sağlanması, çalışma ortamının gözetimi ve denetimi gibi yükümlülükler işverenin sorumluluk alanındadır.

Belediye ve belediye şirketinin yukarıda belirtilen şekilde talimat ve işin yürütümü olgularının iç içe geçtiği durumlarda, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin de bu fiili yapı dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Belediye şirketi, işverenlikten kaynaklanan eğitim, kayıt, sağlık gözetimi, çalışanların izlenmesi ve kurumsal İSG organizasyonuna katılım yükümlülüklerini sürdürür. Buna karşılık belediye, işin nasıl yapılacağını belirleyen ve çalışma ortamını fiilen yöneten yapı olarak risklerin ortadan kaldırılması, güvenli iş organizasyonunun kurulması ve sahadaki denetimin sağlanması bakımından doğrudan yükümlülük altındadır.

Bu nedenle 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülükler değerlendirilirken, yalnızca işçinin hangi şirket bordrosunda yer aldığına bakılması yeterli değildir. Riskin doğduğu çalışma alanını yöneten, işin yapılma biçimini belirleyen ve tehlikeyi önleme imkânını elinde bulunduran yapının sorumluluğu da göz önüne alınmalıdır.

7. İŞ KAZASI BAĞLAMINDA UYGULAMA DEĞERLENDİRMESİ

İş kazası meydana geldiğinde inceleme, yalnızca işçinin SGK kaydının hangi tüzel kişilikte bulunduğu ile sınırlı tutulmamalıdır. İş kazasına yol açan çalışma düzeninin kim tarafından kurulduğu, çalışana talimatı kimin verdiği, işin yapıldığı alanın kim tarafından yönetildiği, ekipmanın kim tarafından sağlandığı ve denetimin kim tarafından yapılması gerektiği araştırılmalıdır.

Bu çerçevede belediye, işin sevk ve idaresini fiilen üstlenmişse ve kaza, çalışma organizasyonundaki eksikliklerden kaynaklanıyorsa, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülükler bakımından belediyenin rolü daha belirgin hale gelir. Belediye şirketi ise bordrosal işverenlik nedeniyle yükümlülüklerinden kurtulamaz; çalışan üzerindeki gözetim, eğitim, sağlık gözetimi ve İSG organizasyonuna ilişkin sorumlulukları devam eder.

Bu yaklaşım, iş kazasında sorumluluğun soyut ve şekli bir işverenlik anlayışıyla değil, çalışma ilişkisinin gerçek işleyişiyle bağlantılı olarak değerlendirilmesini sağlar. Böylece hem belediye şirketinin hem de belediyenin 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülük alanları daha açık biçimde belirlenebilir.

SONUÇ

696 sayılı KHK sonrası belediye şirketlerinde çalışan işçiler bakımından işverenlik değerlendirmesi yalnızca SGK kaydı, bordro ve özlük işlemleriyle sınırlı tutulmamalıdır. Belediye şirketi kayıtlı ve idari işveren sıfatını taşımakla birlikte, somut olayda işin fiili sevk ve idaresinin, emir ve talimat zincirinin, çalışma alanı ve ekipman organizasyonunun belediye tarafından yürütülmesi halinde, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerin belirlenmesinde belediyenin fiili işverenlik fonksiyonu da dikkate alınmalıdır. Bu nedenle sorumluluk, şekli bordro ilişkisine göre değil; çalışma ilişkisinin fiili işleyişi, riskin doğduğu alanı kimin yönettiği ve tehlikeyi önleme imkânının hangi yapı tarafından kullanıldığı esas alınarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu.
- 5393 sayılı Belediye Kanunu.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname.
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E. 2017/1092, K. 2020/6950, T. 02.07.2020.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. E. 2017/(22)9-3109, K. 2021/1075, T. 22.09.2021.

İŞ HİJYENİ BAKIŞ AÇISIYLA TEHLİKELİ KİMYASAL MADDELERE MARUZ KALIMIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tuğçe KARAKAYA*

ÖZET

İşyerlerinde tehlikeli kimyasal maddelere yönelik iş hijyeni ölçümleri, çoğu zaman ölçülecek kimyasalın tehlike özellikleri, işyerinde bulunduğu fiziksel form, kritik sağlık etkileri ve uygun mesleki maruz kalım parametresi yeterince araştırılmadan planlanmaktadır. Bunun sonucunda kişisel maruz kalım yerine sabit noktada ortam ölçümü yapılması, kısa süreli ölçüm sonuçlarının sekiz saatlik zaman ağırlıklı ortalama sınır değerlerle karşılaştırılması, toplam uçucu organik bileşik ölçümlerinin bileşen bazlı maruz kalım değerlendirilmesi olarak yorumlanması ve birden fazla kimyasalın additif etkisinin göz ardı edilmesi gibi hatalar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada mesleki maruziyet sınır değerlerinin anlamı, TWA, STEL ve tavan değerler arasındaki farklar, ulusal ve uluslararası sınır değer kaynakları, karışım maruz kalımlarının değerlendirilmesi, ölçüm parametresinin seçimi ve ölçüm sonuçlarının yorumlanması ele alınmıştır. Polimerlerin termal bozunması sonucu oluşabilecek formaldehit maruz kalımı ile birden fazla solvente maruz kalım örnekleri üzerinden sahada sık karşılaşılan değerlendirme hataları incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş hijyeni, mesleki maruziyet sınır değeri, OEL, TWA, STEL, formaldehit, VOC, kimyasal karışımlar, kişisel maruz kalım.

ABSTRACT

Industrial hygiene measurements for hazardous chemicals in workplaces are often planned without sufficiently investigating the hazard characteristics of the chemical to be measured, its physical form in the workplace, its critical health effects, and the appropriate occupational exposure parameter. As a result, errors such as conducting fixed-area environmental measurements instead of personal exposure monitoring, comparing short-term measurement results with 8-hour time-weighted average (TWA) occupational exposure limits, interpreting total volatile organic compound (TVOC) measurements as constituent-specific exposure assessments, and overlooking the additive effects of exposure to multiple chemicals may occur. This study discusses the meaning of occupational exposure limits, the differences between TWA, STEL, and ceiling values, national and international occupational exposure limit sources, the assessment of mixed chemical exposures, the selection of appropriate measurement parameters, and the interpretation of measurement results. Common errors encountered in field evaluations are examined through examples of formaldehyde exposure resulting from the thermal degradation of polymers and exposure to multiple solvents.

Keywords: Industrial hygiene, occupational exposure limit, OEL, TWA, STEL, formaldehyde, VOC, chemical mixtures, personal exposure.



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

1. GİRİŞ

İş hijyeni ölçümlerinin temel amacı yalnızca işyeri havasındaki bir kirleticinin konsantrasyonunu belirlemek değildir. Ölçümler, çalışanların hangi kimyasal maddeye, hangi iş sırasında, ne kadar süreyle ve hangi düzeyde maruz kaldığını ortaya koymalı; risklerin kontrolü, sağlık gözetimi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için karar alınmasını sağlamalıdır. Bununla birlikte uygulamada ölçüm süreci sıklıkla genel bir “ortam ölçümü yaptırılması” talebine indirgenmektedir. Kullanılan veya proses sırasında oluşan kimyasallar belirlenmeden, maddenin gaz, buhar, sis, duman, toz, aerosol ya da lif formunda bulunup bulunmadığı değerlendirilmeden ve hangi maruz kalım parametresinin izlenmesi gerektiğine karar verilmeden gerçekleştirilen ölçümler, analitik olarak doğru sonuç verse bile çalışanların gerçek maruz kalımını temsil etmeyebilir.¹

Doğru bir maruz kalım değerlendirmesi; tehlikenin tanımlanması, prosesin incelenmesi, çalışanların ve görevlerin belirlenmesi, uygun örnekleme stratejisinin oluşturulması, ölçüm sonucunun doğru referans değerle karşılaştırılması ve sonuçlara göre kontrol önlemlerinin geliştirilmesini içeren bütüncül bir süreçtir.²

2. MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİ

Mesleki maruziyet sınır değerleri, İngilizce karşılığıyla Occupational Exposure Limits (OEL), bir kimyasal maddenin işyeri havasındaki konsantrasyonunun değerlendirilmesinde kullanılan referans değerlerdir. Bu değerler genel olarak sağlıklı yetişkin çalışanlarda, belirli koşullarda hastalık veya önemli bir sağlık etkisi oluşmasının beklenmediği maruz kalım düzeylerini ifade eder.³

Burada “sağlıklı yetişkin çalışan” ifadesi özellikle önemlidir. Mesleki maruziyet sınır değerleri, bütün çalışanların aynı maruz kalım düzeyine karşı eşit ölçüde korunacağı anlamına gelmez. Gebe veya emziren çalışanlar, genç çalışanlar, ileri yaştaki çalışanlar, kronik hastalığı bulunanlar ve kimyasal maddelere karşı bireysel duyarlılığı yüksek kişiler için çalışma koşullarının ve sağlık risklerinin ayrıca değerlendirilmesi gerekebilir.

Bu nedenle bir ölçüm sonucunun OEL’in altında bulunması, hassas çalışan grupları bakımından riskin kesin olarak ortadan kalktığını göstermemektedir. Sınır değerler, risk değerlendirmesinin önemli bir girdisi olmakla birlikte tek başına yeterli değildir.

OEL aynı zamanda doğrudan bir tehlike tanımı değildir. Bir maddenin kanserojen, mutajen, toksik, aşındırıcı, tahriş edici veya hassaslaştırıcı olması maddenin içsel tehlike özellikleriyle ilgilidir. Mesleki maruziyet sınır değeri ise çalışanın bu maddeye maruz kalım düzeyinin değerlendirilmesinde kullanılan karşılaştırma ölçütüdür.⁴

Dolayısıyla risk değerlendirmesinde yalnızca OEL’e uyulup uyulmadığı değil; maddenin tehlike sınıfı, fiziksel formu, kullanım miktarı, proses koşulları, maruziyet yolları, maruziyet süresi, mevcut kontrol önlemleri ve çalışanların kişisel özellikleri birlikte dikkate alınmalıdır.

3. MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİNİN TÜRLERİ

3.1. Zaman Ağırlıklı Ortalama (TWA)

Zaman ağırlıklı ortalama, çalışanın iş günü boyunca değişen konsantrasyonlara maruziyetinin belirli bir referans süre için ortalamasını ifade eder. Bu referans süre çoğunlukla sekiz saattir. TWA değerleri, çalışma günü boyunca toplam

1. Occupational Hygiene Training Association (OHTA), W501 – Measurement of Hazardous Substances: Student Manual (OHTA, 2023); Health and Safety Executive (HSE), Monitoring Strategies for Toxic Substances, HSG173, 2nd ed. (Sudbury: HSE Books, 2006).

2. OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances; HSE, Monitoring Strategies for Toxic Substances.

3. OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances; Occupational Safety and Health Administration (OSHA), “29 CFR 1910.1000 – Air Contaminants,” accessed July 18, 2026, <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.1000>.

4. OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances.

veya ortalama maruziyetin kontrolünde kullanılır ve birçok madde için uzun süreli ya da tekrarlanan maruz kalımla ilişkili kritik etkileri esas alır. Ancak sekiz saatlik ortalamanın sınır değerinin altında olması, çalışma günü içinde kısa süreli yüksek konsantrasyonların bulunmadığı anlamına gelmez.⁵

3.2. Kısa Süreli Maruziyet Sınırı (STEL)

STEL, çalışanın kısa bir zaman dilimi içerisindeki ortalama maruziyetini ifade eder. Bu süre çoğunlukla 15 dakikadır. Kısa süreli yüksek maruz kalımların tahriş, baş dönmesi, merkezi sinir sistemi baskılanması, akut toksisite veya benzeri etkiler oluşturabileceği kimyasallar için STEL değerleri önem taşımaktadır. Bir sonucun STEL ile karşılaştırılabilmesi için ölçümün ilgili referans süreyi ve çalışanın kişisel maruz kalımını temsil edecek biçimde gerçekleştirilmesi gerekir.⁶

3.3. Tavan Değer (Ceiling)

Tavan değer, çalışma süresinin herhangi bir anında aşılmaması gereken konsantrasyondur. Tavan değer zaman ağırlıklı bir ortalama değildir. Özellikle ani ve ciddi sağlık etkilerine yol açabilen akut toksik veya kuvvetli tahriş edici maddeler için kullanılmaktadır. Bir ölçüm sonucunun tavan değerle karşılaştırılabilmesi için kullanılan yöntemin kısa süreli konsantrasyon değişimlerini tespit edebilecek yeterli zaman çözünürlüğüne sahip olması gerekir.

4. TLV, PEL, WEL VE MAK KAVRAMLARI

Güvenlik bilgi formlarında ve uluslararası dokümanlarda TLV, PEL, WEL ve MAK gibi farklı kısaltmalarla karşılaşılmaktadır. Bu ifadelerin tamamı genel olarak OEL üst kavramı altında yer almakla birlikte farklı kurumlar veya ülkeler tarafından yayımlanmaktadır.

- TLV, Amerikan Hükûmet Endüstriyel Hijyenistleri Konferansı (ACGIH) tarafından yayımlanan eşik sınır değerleridir.
- PEL, Amerika Birleşik Devletleri'nde OSHA tarafından belirlenen izin verilebilir maruziyet sınırlarıdır.
- WEL, Birleşik Krallık'ta kullanılan işyeri maruz kalım sınırlarıdır.
- MAK, Almanya'da kullanılan maksimum işyeri konsantrasyonlarıdır.

Bu değerlerin bilimsel dayanakları, yasal statüleri, yayımlanma tarihleri ve esas aldıkları sağlık etkileri birbirinden farklı olabilir. Bu nedenle farklı kaynaklardaki sayısal değerler yalnızca büyüklüklerine göre karşılaştırılmamalı; sınır değerinin kaynağı, bağlayıcı veya tavsiye niteliği, referans süresi, yayımlanma yılı ve kritik sağlık etkisi birlikte değerlendirilmelidir.⁷

5. ULUSAL MEVZUATTA MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERİ VE TEHLİKELİ KİMYASAL MADDE

Kimyasal maddelere ilişkin mesleki maruziyet sınır değerlerinin ulusal mevzuattaki temel çerçevesi, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

Yönetmelik'te mesleki maruziyet sınır değeri; başka şekilde belirtilmedikçe, belirli bir referans sürede çalışanların solunum bölgesindeki havada bulunan kimyasal madde konsantrasyonunun zaman ağırlıklı ortalamasının üst sınırı veya çalışma süresinin herhangi bir anında aşılmaması gereken üst sınır olarak tanımlanmaktadır.⁸

Bu tanım, çalışanın maruz kalımının değerlendirilmesinde kişisel solunum bölgesini temsil eden örneklemenin öncelikli önem taşıdığını göstermektedir. Sabit noktada yapılan alan ölçümü; kaynak belirleme, proses karşılaştırması veya kontrol sistemlerinin performansını izleme bakımından yararlı olmakla birlikte, çalışanın kişisel maruz kalımını doğrudan temsil etmeyebilir.

Yönetmelikteki diğer önemli kavram tehlikeli kimyasal maddedir. Bu kavram yalnızca zararlılık sınıflandırması bulunan

5. OSHA, W501 - Measurement of Hazardous Substances; OSHA, "29 CFR 1910.1000."

6. OSHA, W501 - Measurement of Hazardous Substances.

7. Health and Safety Executive (HSE), EH40/2005 Workplace Exposure Limits, 4th ed. (London: TSO, 2020); OSHA, "29 CFR 1910.1000."

8. "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik," Resmi Gazete 28733 (12 Ağustos 2013), md. 4.

veya güvenlik bilgi formunda tehlikeli olarak belirtilen maddelerle sınırlı değildir. Zararlılık kriterlerini karşılayan maddelerin yanında, sınıflandırma kapsamında bulunmamasına rağmen kimyasal, fiziko-kimyasal veya toksikolojik özellikleri ya da kullanıma ve işyerinde bulundurulma biçimi nedeniyle çalışanlar için risk oluşturan maddeler de tehlikeli kimyasal madde kapsamında değerlendirilmektedir. Mesleki maruziyet sınır değeri belirlenmiş maddeler de bu kapsamdadır.⁹

Bir maddenin güvenlik bilgi formunda, tehlikeli olarak sınıflandırılmamış olması veya ambalajında tehlike piktogramı bulunmaması, işyerinde risk oluşturmayaacağı anlamına gelmez. Normal koşullarda belirgin bir zararlılık sınıflandırması bulunmayan bir malzeme; ısıtılması, öğütülmesi, kesilmesi, püskürtülmesi, kaynak yapılması veya başka bir işlemle geçirilmesi sonucunda tehlikeli gaz, buhar, duman, sis veya toz oluşturabilir.

Örneğin bir polimer, piyasaya arz edildiği formda formaldehit içermese bile yüksek sıcaklıktaki proses koşullarında termal bozunmaya uğrayarak formaldehit veya başka aldehitlerin oluşmasına neden olabilir. Bu nedenle kimyasal risk değerlendirmesinde yalnızca ürünün sınıflandırması değil, işyerindeki kullanım koşulları ve proses sırasında oluşabilecek yeni maddeler de incelenmelidir.

6. MESLEKİ MARUZİYET SINIR DEĞERLERİNE ULAŞILABİLECEK KAYNAKLAR

Bir kimyasala ait mesleki maruziyet sınır değeri araştırılırken ilk olarak güncel ulusal mevzuat incelenmelidir. Yönetmelik eklerinde yer alan bağlayıcı değerler, yasal uygunluk değerlendirmesinin temelini oluşturur.

Güvenlik bilgi formlarının maruziyet kontrolleri ve kişisel korunmaya ilişkin sekizinci bölümünde de ulusal veya uluslararası mesleki maruziyet sınır değerleri yer alabilir. Ancak belgenin güncelliği, hangi ülke için hazırlandığı, sınır değerlerin kaynağı ve referans süresi kontrol edilmelidir.

Ulusal mevzuatta ilgili kimyasal için bir sınır değeri bulunmaması, kimyasalın ölçülmesine veya maruziyetinin değerlendirilmesine gerek olmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda GESTIS Uluslararası Sınır Değerler Veri Tabanı, ECHA kimyasal madde bilgi sistemi, OSHA açıklamalı PEL tabloları, NIOSH Pocket Guide, HSE EH40 ve ACGIH TLV dokümantasyonu gibi güvenilir kaynaklara başvurulabilir.¹⁰

Çevrim içi veri tabanlarının önemli avantajı daha kolay güncellenebilmeleri ve farklı ülkelerde kullanılan değerlerin karşılaştırılmasına imkân vermeleridir. Bununla birlikte her değer için aynı yasal veya bilimsel niteliğe sahip olmadığı unutulmamalıdır. Değerlendirme raporunda kullanılan sınır değerlerin kaynağı, yayımlanma yılı, birimi, referans süresi ve yasal niteliği açıkça belirtilmelidir.

7. STEL DEĞERİ BULUNMAYAN MADDELERDE KISA SÜRELİ YÜKSEK MARUZİYETLER

Bir kimyasal için sekiz saatlik TWA değeri bulunmasına rağmen maddeye özgü bir STEL veya tavan değeri belirlenmemiş olabilir. Ancak bu durum, çalışma günü içinde meydana gelen kısa süreli yüksek maruziyetlerin önemsiz olduğu anlamına gelmez. Kaba boşaltma, reaktör kapağının açılması, numune alınması, filtre değiştirilmesi, püskürtme, bakım ve temizlik gibi faaliyetlerde oluşan yüksek konsantrasyonlar, sekiz saatlik ortalama içerisinde seyrelerek görünmez hâle gelebilir.

ACGIH, maddeye özgü bir STEL bulunmayan TLV-TWA'lar için kısa süreli piklerin kontrolünde genel ve ihtiyati bir yaklaşım tanımlamaktadır. Buna göre, 15 dakikalık maruziyetlerin TLV-TWA'nın üç katını aşması; günde en fazla dört olayla, her olay 15 dakikayı geçmeyecek ve ardışık olaylar arasında en az 60 dakika bulunacak şekilde sınırlandırılmalıdır. On beş dakikalık ortalama hiçbir durumda TLV-TWA'nın beş katını aşmamalı ve sekiz saatlik TWA değeri de korunmalıdır.

9. "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik," md. 4.

10. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), "GESTIS International Limit Values for Chemical Agents," accessed July 18, 2026, <https://limitvalue.ifa.dguv.de/>; European Chemicals Agency (ECHA), "Information on Chemicals," accessed July 18, 2026, <https://echa.europa.eu/information-on-chemicals>; HSE, EH40/2005 Workplace Exposure Limits; National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards: Formaldehyde (CAS No. 50-00-0) (Cincinnati, OH: NIOSH, 2019); OSHA, "29 CFR 1910.1000."

Bu yaklaşım “3 × 5 kuralı” olarak anılmakla birlikte, maddeye özgü bir STEL veya güvenli-tehlikeli sınırı olarak yorumlanmamalıdır.¹¹

Kuralın tarihsel istatistiksel gerekçelerinden biri, iyi kontrol edilen bazı işyeri maruziyetlerinin log-normal dağılım gösterdiği ve geometrik standart sapmanın yaklaşık 2 olduğu varsayımdır. Bununla birlikte işyeri maruziyet dağılımları ve kimyasalların sağlık etkileri önemli ölçüde farklılık gösterebilir. ACGIH bu nedenle yaklaşımı kesin bir toksikolojik sınır değil, proses değişkenliğini ve kısa süreli yüksek maruziyetleri kontrol etmeye yönelik pragmatik ve ihtiyati bir başvuru kuralı olarak değerlendirmektedir.¹²

Maddeye özgü güncel bir STEL veya tavan değer bulunması hâlinde bu değer öncelikle uygulanmalıdır. Genel pik yaklaşımının yeterliliği değerlendirilirken maddenin akut toksisitesi, tahriş edici veya hassaslaştırıcı özellikleri, doz-hız etkileri, eliminasyon yarı ömrü ve güncel toksikolojik dokümantasyonu dikkate alınmalıdır. Önerilen pik faktörlerinin aşılması, prosesin yeterli kontrol altında olmadığına göstergesi olarak ele alınmalı; örnekleme stratejisi ve kontrol önlemleri yeniden değerlendirilmelidir. Uzatılmış vardiyalarda ise genel pik faktörlerinin uygulanması otomatik bir zaman düzeltmesine indirgenmemeli; maddenin toksikokinetiği ve akut etkileri temelinde uzman değerlendirmesi yapılmalıdır.

8. ÖLÇÜM PARAMETRESİNİN VE ÖRNEKLEME STRATEJİSİNİN SEÇİLMESİ

İşyerlerinde en sık yapılan hatalardan biri, hangi kimyasalın veya hangi maruz kalım parametresinin takip edilmesi gerektiği belirlenmeden genel bir ortam ölçümü yaptırılmasıdır.

- İşyerinde hangi kimyasallar kullanılmakta veya oluşmaktadır?
- Kimyasallar, proses sırasında hangi fiziksel formda bulunmaktadır?
- Çalışanlar hangi görevler sırasında maruz kalmaktadır?
- Kritik sağlık etkisi akut mu, kronik mi veya her ikisi midir?
- TWA, STEL veya tavan değerlerden hangileri bulunmaktadır?
- Maruz kalım solunum dışında deri, göz veya sindirim yoluyla gerçekleşebilir mi?
- Kısa süreli yüksek maruziyet oluşturan bakım, temizlik veya arıza faaliyetleri var mıdır?

Ölçümün amacı açıkça tanımlanmadığında, düşük maliyetli ve kısa sürede sonuç veren yöntemler tercih edilerek yalnızca anlık alan ölçümleri yapılabilmektedir. Bu ölçümler bazı amaçlar için değerli olsa da çalışanların kişisel maruz kalımını değerlendirmesi için yeterli olmayabilir. Ölçüm stratejisi proses, kimyasal, çalışan grubu ve amaçla uyumlu olmalıdır.¹³

9. FORMALDEHİT ÖRNEĞİ: ANLIK ALAN ÖLÇÜMÜNÜN YANLIŞ YORUMLANMASI

Polimerlerin termal bozunması sırasında formaldehit ve diğer karbonil bileşikler oluşabilmektedir. Bu nedenle yalnızca hammaddenin güvenlik bilgi formuna dayanmak yerine gerçek proses sıcaklığı, aşırı ısınma, yanmış malzemenin uzaklaştırılması ve bakım gibi görevler değerlendirilmelidir. Güncel çalışmalar, formaldehit maruz kalımında görev ve kişiye özgü farklılıkların ortalama veya sabit nokta sonuçlarıyla görünmez kalabileceğini göstermektedir.¹⁴

Dedektör tüpüyle belirli bir noktada ve kısa sürede yapılan ölçüm; ortamda formaldehit bulunup bulunmadığı, olası emisyon kaynağı, yüksek konsantrasyonlu bölge ve prosesler veya çalışma dönemleri arasındaki değişim hakkında yararlı ön bilgi sağlayabilir.

Ancak bu ölçüm çalışanın kişisel solunum bölgesinden ve vardiya boyunca alınmadığından, sekiz saatlik kişisel TWA maruz kalımını temsil etmez. Bu tür bir sonucu mevzuatta yer alan sekiz saatlik kişisel TWA değeriyle karşılaştırmak teknik olarak uygun değildir. Ölçüm tipi, örnekleme konumu ve referans süresi sınır değerle

12. ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, “Peak Exposures” and appendix E.

13. OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances; HSE, Monitoring Strategies for Toxic Substances.

14. M. B. Kangarlou, A. Dehdashti, and E. Saleh, “A Detailed Methodology for Estimating Health-Related Hazards of Workplace Exposure to Indoor Formaldehyde Vapours,” *MethodsX* 13 (2024): 102937, <https://doi.org/10.1016/j.mex.2024.102937>.

uyumlu değildir.

Benzer biçimde, her kısa süreli dedektör tüpü sonucunu otomatik olarak STEL veya tavan değerle karşılaştırmak da doğru değildir. STEL ile karşılaştırma yapılabilmesi için ölçümün ilgili kısa süreyi, çoğunlukla 15 dakikayı, temsil etmesi; kişisel solunum bölgesinde yapılması ve yöntemin bu amaç için yeterli performansa sahip olması gerekir.

Bu durumda en savunulabilir yorum, çalışanın STEL değerinin aşıldığını ileri sürmek yerine, ortamda formaldehit bulunduğunu ve kısa süreli yüksek maruziyet oluşma potansiyeli bulunduğunu belirtmektir. Sonraki aşamada görev ve proses analizi yapılmalı, kişisel TWA ölçümü ve en yüksek maruziyet oluşturabilecek işler için kısa süreli kişisel ölçümler planlanmalıdır.¹⁵

NIOSH, formaldehit için kanserojen notasyonu ile birlikte 0,016 ppm TWA ve 0,1 ppm değerinde 15 dakikalık tavan (ceiling) REL yayımlamaktadır. Buradaki 0,1 ppm değeri STEL değil, 15 dakikalık örnekleme süresiyle ifade edilen tavan değerdir. Bu ayırım, ölçüm sonucunun doğru referans süre ve sınır değer türüyle karşılaştırılması gerektiğini göstermektedir.¹⁶

Örnekleme; polimerin aşırı ısınması, makine kapağının açılması, yanmış malzemenin uzaklaştırılması, bakım, temizlik ve arıza giderme gibi en yüksek emisyon potansiyeli bulunan faaliyetleri kapsamalıdır. Formaldehit maruz kalımının azaltılmasına ilişkin güncel sistematik derleme, kaynağında çekiş ve kapalı/yerel kontrol uygulamalarının maruz kalımı belirgin biçimde azaltabildiğini göstermektedir.¹⁷

10. BİRDEN FAZLA KİMYASALA MARUZ KALIM VE ADDİTİF ETKİ

İşyerlerinde çalışanlar çoğunlukla tek bir kimyasal maddeye değil, aynı anda veya ardışık olarak birden fazla kimyasala maruz kalmaktadır. Boyama, baskı, yüzey temizleme, yapıştırma, kaplama ve kimyasal üretim gibi proseslerde birden fazla solventin aynı ortam havasında bulunması yaygındır.

Uygulamada her bir kimyasal ölçüm sonucu kendi sınır değeriyle ayrı ayrı karşılaştırılmakta ve sonuçların tamamı sınır değerinin altında olduğunda maruz kalım uygun kabul edilmektedir. Ancak ortak kritik sağlık etkisi bulunan ve additifliğin toksikolojik olarak makul kabul edildiği maddelerde bu yaklaşım toplam riski olduğundan düşük gösterebilir. Aynı hedef organın etkilenmesi tek başına otomatik additiflik varsayımı için yeterli olmayıp etki mekanizması ve kritik sonlanım da incelenmelidir.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendinde, birden fazla kimyasal madde ile çalışılan işlerde bu maddelerin her birinin ve birbirleriyle olan etkileşimlerinin risk değerlendirmesinde dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.¹⁸

Aynı hedef organ üzerinde benzer etki gösteren maddeler için additif etki aşağıdaki formülle değerlendirilebilir:

$$C_1/T_1 + C_2/T_2 + \dots + C_n/T_n$$

15.. OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances; HSE, Monitoring Strategies for Toxic Substances.

16. NIOSH, NIOSH Pocket Guide: Formaldehyde.

17. F. Castellani, M. Vitali, A. Antonucci, et al., "Effective Mitigation Strategies for Reducing Workers' Exposure to Formaldehyde: A Systematic Review," *Air Quality, Atmosphere & Health* 17 (2024): 877-890, <https://doi.org/10.1007/s11869-023-01471-5>.

18. "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik," *Resmî Gazete* 28733 (12 Ağustos 2013), md. 6/2-g.

Burada C, ilgili kimyasalın ölçülen konsantrasyonunu; T ise aynı kimyasal için kullanılan ve aynı referans süresini ifade eden mesleki maruziyet sınır değerini gösterir. Toplam oran 1'i aştığında, maddelerin her biri kendi sınır değerinin altında olsa bile additif değerlendirme bakımından karışım sınırının aşıldığı kabul edilir.¹⁹ Güncel iş hijyeni literatürü, karışımlar ve sınırlı toksikolojik veri bulunan yeni tehlikeler için tek bir matematiksel yöntemle dayanmak yerine daha şeffaf ve tekrarlanabilir değerlendirme araçlarına ihtiyaç bulunduğunu vurgulamaktadır.²⁰

11. UÇUCU ORGANİK BİLEŞİK ÖLÇÜMLERİNİN YORUMLANMASINDA SIK YAPILAN HATALAR

Uçucu organik bileşik (UOB, İngilizce kısaltması: VOC), tek bir kimyasal maddeyi değil, çok sayıda uçucu organik bileşiği kapsayan genel bir kavramdır. Buna rağmen işyerlerinde sıklıkla VOC ölçümü talep edilmekte ve tek bir toplam VOC sonucu üzerinden çalışanların solvent maruz kalımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Toplam VOC ölçümü; emisyon kaynağının bulunması, alanlar veya prosesler arasında karşılaştırma yapılması, havalandırma sisteminin performansının izlenmesi ve maruziyet potansiyelinin taranması bakımından yararlı olabilir. Ancak toplam VOC sonucu, karışımdaki her bir kimyasalın konsantrasyonunu göstermez.

Doğrudan okuma cihazları, özellikle fotoiyonizasyon dedektörleri (PID), çoğunlukla izobütilen gibi belirli bir kalibrasyon gazına göre yanıt verir. Cihaz yanıtı bileşiğin iyonizasyon potansiyeline, lamba enerjisine, nem ve diğer girişimlere göre değişir; bazı bileşikler hiç algılanmayabilir veya düzeltme faktörü gerektirebilir. Bu nedenle toplam VOC sinyali üzerinden bileşenlerin ayrı ayrı sınır değerleriyle nicel uygunluk değerlendirmesi yapılamaz. Karışım formülünün uygulanabilmesi için ilgili kimyasalların ayrı ayrı tanımlanması ve konsantrasyonlarının uygun analitik yöntemle belirlenmesi gerekir.²¹

Bileşenler ayrı ayrı ölçüldüğünde de yalnızca her bir sonucun kendi sınır değerinin altında olup olmadığına bakılması yeterli değildir. Aynı hedef organ üzerinde etkili maddeler için additif etki hesabı yapılmalıdır.

12. KARIŞIM MARUZ KALIMINA İLİŞKİN TEMSİLİ HESAPLAMA ÖRNEĞİ

Bir çalışanın aynı hedef organ üzerinde benzer toksikolojik etkiye sahip A, B ve C maddelerine birlikte maruz kaldığı varsayılmıştır. Aşağıdaki ölçüm sonuçları ve sınır değerler, additif karışım hesabının matematiksel uygulanmasını göstermek amacıyla temsili olarak sunulmuştur. Hesaplama kurgusu ACGIH'nin karışımlar için verdiği örnekten uyarlanmıştır.²²

12.1. Sekiz Saatlik TWA Değerlendirmesi

Madde	Ölçülen değer	TWA sınır değeri	C/T
A maddesi	80 ppm	250 ppm	0,32
B maddesi	2 ppm	20 ppm	0,10
C maddesi	90 ppm	200 ppm	0,45

19. OSHA, "29 CFR 1910.1000."; Japan Society for Occupational Health, "Recommendation of Occupational Exposure Limits (2024-2025)," *Environmental and Occupational Health Practice* 6, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.1539/eohp.R0EL2024>.

20. A. Floeder, R. M. Jones, and S. F. Arnold, "Risk Assessment Methods in Occupational Health and Hygiene: A Scoping Review," *Annals of Work Exposures and Health* 69, no. 2 (2025): 120-131, <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae095>.

21. OHTA, W501 - Measurement of Hazardous Substances; Giuseppe Oliva et al., "Evolution of Photoionization Detectors: Challenges and New Opportunities," *Sensors International* 7 (2026): 100380, <https://doi.org/10.1016/j.sintl.2026.100380>.

22. ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E.

Toplam TWA oranı $0,32 + 0,10 + 0,45 = 0,87$ 'dir. Toplam değer 1'in altında olduğundan temsili örnekte kullanılan additif indeks yöntemine göre referans değer aşılmamıştır. Bu sonuç, karışımın sinerjik etkiler, deri maruziyeti, hassaslaştırıcılık, kanserojenlik veya bireysel duyarlılık bakımından risksiz olduğunu göstermez.

12.2. Kısa Süreli Maruziyet Değerlendirmesi

Madde	Ölçülen değer	STEL sınır değeri	C/T
A maddesi	325 ppm	500 ppm	0,65
B maddesi	7,5 ppm	50 ppm	0,15
C maddesi	220 ppm	300 ppm	0,73

Toplam STEL oranı $0,65 + 0,15 + 0,73 = 1,53$ 'tür. Her bir bileşenin kısa süreli ölçüm sonucu kendi STEL değerinin altında olmasına rağmen toplam oran 1'i aşmaktadır. Bu nedenle temsili karışımın kısa süreli additif maruziyet sınırı aşılmıştır.

Bu örnek, yalnızca "Her kimyasal kendi sınır değerinin altındadır" şeklindeki değerlendirmenin neden yetersiz olduğunu göstermektedir. TWA sonuçları yalnızca TWA sınır değerleriyle, STEL sonuçları ise STEL sınır değerleriyle değerlendirilmelidir. Farklı referans sürelerine ait konsantrasyon ve sınır değerlerin aynı denklem içinde kullanılması uygun değildir. Burada kullanılan A, B ve C adları ile sayısal değerler yalnızca yöntemi açıklamaya yöneliktir; Türkiye'de mevzuata uygunluk değerlendirmesinde her bir kimyasal için yürürlükteki ulusal mesleki maruziyet sınır değerleri esas alınmalıdır.

Kaynak: ACGIH, Appendix E'deki hesaplama örneğinden uyarlanmıştır. ²³

13. ADDİTİF FORMÜLÜN SINIRLARI

Additif etki formülü bütün kimyasal karışımlara otomatik olarak uygulanabilecek tek ve yeterli bir yöntem değildir. Formülün anlamlı olabilmesi için bileşenlerin ayrı ayrı ölçülmesi, ortak kritik etki veya karşılaştırılabilir hedef organ etkisi göstermesi, ölçüm ve sınır değerlerin aynı referans süresini ifade etmesi ve etkileşimin yaklaşık olarak additif kabul edilebilmesi gerekir. ²⁴

Farklı hedef organları etkileyen maddelerin oranlarının toksikolojik bir gerekçe olmaksızın toplanması doğru değildir. Ayrıca maddeler arasında sinerjik etkileşim de bulunabilir. Sinerjik etki şüphesinde genel additif formül yeterli koruma sağlamayabilir. ²⁵

Termal bozunma ürünleri, kaynak dumanı, dizel egzozu, yanma ürünleri ve çok sayıda bilinmeyen bileşen içeren kompleks karışımlar yalnızca matematiksel toplam hesabıyla değerlendirilemez. ACGIH, genel additif formülün benzin, dizel egzozu, termal bozunma ürünleri ve uçucu kül gibi çok bileşenli kompleks karışımlara uygulanamayacağını belirtmektedir. Bu durumlarda proses bilgisi, toksikolojik veriler, hedef organlar, ölçüm yöntemleri ve olası yan ürünler birlikte incelenmelidir. ²⁶

Kanserojen, mutajen veya solunum yolu hassaslaştırıcısı bulunan karışımlarda toplam oran 1'in altında olsa

23.ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E.

24. ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E; Japan Society for Occupational Health, "Recommendation of Occupational Exposure Limits."

25.ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E.

26.ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E; OSHA, W501 - Measurement of Hazardous Substances.

bile maruziyetin mümkün olan en düşük düzeye indirilmesi hedeflenmelidir. ACGIH, özellikle A1, A2 veya A3 sınıfı kanserojenleri içeren karışımlarda maruz kalımın mümkün olduğunca düşük tutulmasını önermektedir.²⁷

14. MARUZ KALIM DEĞERLENDİRMESİNDE DİKKATE ALINMASI GEREKEN TEMEL BİLGİLER

Kimyasal maddelere maruz kalımın değerlendirilmesi, yalnızca işyeri havasında belirli bir kimyasalın konsantrasyonunun ölçülmesi ve elde edilen sonucun mesleki maruziyet sınır değeriyle karşılaştırılmasından ibaret değildir. Ölçümden önce kimyasal maddenin özelliklerinin, proses koşullarının, maruz kalım yollarının ve olası sağlık etkilerinin sistematik biçimde incelenmesi gerekir.

Yanlış veya eksik bilgiler üzerine kurulan bir ölçüm stratejisi sonucunda analitik açıdan doğru bir ölçüm yapılmış olsa dahi, elde edilen sonuç çalışanların gerçek maruz kalımını temsil etmeyebilir. Bu nedenle maruz kalım değerlendirmesi; tehlikenin tanımlanması, maruz kalım potansiyelinin belirlenmesi, uygun ölçüm metodunun seçilmesi ve sonuçların toksikolojik ve teknik bilgilerle birlikte yorumlanmasını içeren bütüncül bir süreç olarak ele alınmalıdır.²⁸

14.1. Maddenin Fiziksel ve Kimyasal Özellikleri

Maruz kalım değerlendirmesinde öncelikle kimyasal maddenin fiziksel ve kimyasal özellikleri incelenmelidir. Maddenin kaynama noktası, buhar basıncı, buharlaşma hızı, tozuma eğilimi, parçacık boyutu dağılımı, çözünürlüğü ve süblimleşme özelliği gibi parametreler, işyeri havasına yayılma potansiyelini doğrudan etkiler.²⁹

Örneğin yüksek buhar basıncına sahip bir solventin oda sıcaklığında dahi işyeri havasına önemli miktarda karışması mümkünken, düşük uçuculuğa sahip bir sıvının normal kullanım koşullarında buhar maruz kalımı daha sınırlı olabilir. Ancak aynı sıvının püskürtülmesi, yüksek sıcaklıkta kullanılması veya basınç altında işlenmesi hâlinde sis ya da aerosol oluşabilir ve maruz kalım potansiyeli önemli ölçüde artabilir.

Benzer şekilde katı bir maddenin yalnızca kimyasal bileşiminin bilinmesi yeterli değildir. Maddenin granül, pelet, lif veya ince toz formunda bulunması; boşaltma, öğütme, kesme, zımparalama ya da karıştırma gibi işlemlere tabi tutulması, havaya yayılacak partikül miktarını ve solunum sisteminde birikeceği bölgeyi değiştirebilir.

14.2. Maddenin Ortamdaki Fiziksel Formu

Kimyasal maddenin işyeri ortamında hangi formda bulunduğu açıkça belirlenmelidir. Maruziyet gaz, buhar, sis, duman, toz, aerosol veya lif biçiminde gerçekleşebilir. Maddenin formu, kullanılacak numune alma cihazını, örnekleme başlığını, filtre türünü, akış hızını, analiz metodunu ve uygulanacak kontrol önlemlerini doğrudan etkiler.³⁰

Örneğin kaynak işlemi sırasında oluşan metal dumanının değerlendirilmesi ile metal yüzeylerin taşlanması sonucu oluşan tozun değerlendirilmesi aynı örnekleme stratejisine dayanmayabilir. Benzer şekilde püskürtme işlemi sırasında oluşan sıvı damlacıkları, yalnızca kullanılan kimyasalın buhar basıncına göre değerlendirilemez. Bu nedenle risk değerlendirmesinde yalnızca kullanılan ham maddenin adı ve güvenlik bilgi formu esas

27. ACGIH, 2021 TLVs® and BEIs®, "Peak Exposures" and appendix E.

28. OHTA, W501 - Measurement of Hazardous Substances; HSE, Monitoring Strategies for Toxic Substances.

29. OHTA, W501 - Measurement of Hazardous Substances.

30. OHTA, W501 - Measurement of Hazardous Substances.

alınmamalı; proses sırasında maddenin hangi fiziksel forma dönüştüğü de incelenmelidir.

14.3. Sağlık Üzerindeki Tehlikeli Etkiler

Kimyasal maddenin akut ve kronik sağlık etkileri ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Akut toksisite, cilt ve göz tahrişi, kimyasal yanık, baş dönmesi, bilinç kaybı veya solunum sistemi irritasyonu gibi etkiler kısa süreli ve yüksek maruziyetlerle ilişkili olabilir. Kanserojenlik, mutajenite, üreme toksisitesi, hedef organ toksisitesi veya kronik solunum sistemi hastalıkları ise uzun süreli ya da tekrarlanan maruz kalımlar sonucunda ortaya çıkabilir.

Maddenin toksikolojik değerlendirilmesinde insan verilerinin yanı sıra hayvan deneyleri, in vitro çalışmalar, epidemiyolojik bulgular ve benzer kimyasal yapıya sahip maddelere ilişkin bilgiler de dikkate alınabilir. Ancak elde edilen bilgilerin hangi maruz kalım yolu ve hangi sağlık etkisiyle ilişkili olduğu doğru biçimde yorumlanmalıdır.³¹

Bir maddenin düşük akut toksisiteye sahip olması, uzun süreli maruz kalım bakımından güvenli olduğu anlamına gelmez. Benzer şekilde sekiz saatlik ortalama maruz kalımın düşük olması, kısa süreli maruz kalımlar sırasında tahriş veya akut toksik etki oluşmayacağını göstermez.

14.4. Özel Sağlık Riskleri

Kanserojenlik, solunum yolu hassaslaştırıcılığı, üreme toksisitesi ve belirli hedef organ toksisitesi gibi özel sağlık etkileri, maruz kalım değerlendirmesinde öncelikli olarak ele alınmalıdır.

Özellikle kanserojen ve mutajen maddelerde mesleki maruziyet sınır değerinin altında kalınması, riskin tamamen ortadan kalktığı şeklinde yorumlanmamalıdır. Teknik olarak mümkün olan en düşük maruz kalım düzeyinin sağlanması ve ikame, kapalı sistem, lokal havalandırma gibi kaynağa yönelik önlemlerin uygulanması gerekir.

Solunum yolu hassaslaştırıcılarında da benzer bir dikkat gösterilmelidir. Bir çalışmada duyarlanma geliştikten sonra çok düşük konsantrasyonlar dahi ciddi solunum sistemi belirtilerine yol açabilir. Bu nedenle yalnızca sınır değer karşılaştırması yapılması yeterli olmayıp sağlık gözetimi, erken belirti takibi ve maruz kalımın mümkün olduğunca azaltılması gereklidir.³²

14.5. Vücuda Giriş Yolları

Kimyasal maddelere maruz kalım yalnızca solunum yoluyla gerçekleşmez. Deri teması, göz ve mukoza teması, yutma ve bazı durumlarda enjeksiyon yoluyla maruziyet de söz konusu olabilir.

İş hijyeni ölçümlerinin çoğunlukla işyeri havasındaki konsantrasyonlara odaklanması, diğer maruz kalım yollarının ihmal edilmesine neden olabilmektedir. Oysa bazı kimyasallar sağlam deriden önemli miktarda emilebilir ve solunum maruziyeti düşük olsa dahi sistemik toksik etkilere yol açabilir.

Bu nedenle güvenlik bilgi formunda veya mesleki maruziyet sınır değeri dokümantasyonunda yer alan “deri” notasyonu dikkate alınmalıdır. Deri yoluyla emilim potansiyeli bulunan maddelerde yalnızca hava ölçümüne dayanarak toplam maruz kalımın kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmamalıdır. Güncel bir kapsam

31. ECHA, “Information on Chemicals.”; OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances.

32. HSE, Monitoring Strategies for Toxic Substances; OHTA, W501 – Measurement of Hazardous Substances.

derlemesi, mesleki deri maruz kalım değerlendirmesinde yöntemlerin ve raporlamanın hâlen standardizasyon gerektirdiğini göstermektedir.³³

Kimyasalla kirlenmiş yüzeyler, eldivenlerin uygunsuz kullanımı, kontamine iş kıyafetleri, kişisel hijyen eksiklikleri ve kimyasal bulunan alanlarda yiyecek veya içecek tüketilmesi de deri ve sindirim yolu maruz kalımını artırabilir.

14.6. Deri ve Mukoza Üzerindeki Lokal Etkiler

Kimyasal maddelerin deri, göz ve mukozalar üzerindeki lokal etkileri ayrıca değerlendirilmelidir. Korozyon, tahriş, dermatit, kuruma, çatlama, göz hasarı ve mukoza irritasyonu gibi etkiler, hava konsantrasyonu sınır değerlerin altında olsa dahi ortaya çıkabilir.

Mesleki maruziyet sınır değerlerinin önemli bir kısmı solunum yoluyla sistemik veya solunum sistemi üzerindeki etkileri önlemek amacıyla belirlenmiştir. Bu değerler her zaman deri ve göz temasına karşı koruma sağlamaz. Bu nedenle maruz kalım değerlendirmesi yalnızca kişisel hava ölçümüne indirgenmemelidir.

Sıçrama, dökülme, açık sistemde aktarma, elle temizlik ve kontamine ekipmana temas gibi faaliyetler ayrıca incelenmeli; kapalı aktarım, sıçrama siperleri, uygun eldiven ve göz koruyucuları, hijyen önlemleri ve acil göz duşu gibi tedbirler planlanmalıdır.

14.7. Mesleki Maruziyet Sınır Değerlerinin Dayanakları

Mesleki maruziyet sınır değerlerinin kaynakları, yasal nitelikleri ve değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken hususlar 2-7. bölümlerde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bu nedenle ölçüm sonuçları yorumlanırken yalnızca sayısal değer değil; kullanılan sınır değer kaynağı, yayımlanma yılı, referans süresi, yasal veya tavsiye niteliği ve dayandığı kritik sağlık etkisi birlikte dikkate alınmalıdır. Bu bilgiler iş hijyeni ölçüm sonuçları değerlendirme raporlarında açıkça belirtilmelidir.

14.8. Ölçüm Belirsizliği, Maruz Kalım Değişkenliği ve Sağlık Gözetimi

Tek bir ölçüm sonucunun sınır değer altında bulunması, benzer maruz kalım grubundaki bütün çalışanların ve bütün çalışma günlerinin uygun olduğunu tek başına kanıtlamaz. Maruz kalım; çalışanlar arasında, aynı çalışanın farklı günlerinde ve görevler arasında değişebilir. Numune alma ve analiz belirsizliği de özellikle sınıra yakın sonuçlarda karar üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle ölçüm sonuçları, örnek sayısı, görevlerin temsil yeterliliği, maruziyet dağılımı ve ölçüm belirsizliğiyle birlikte değerlendirilmelidir. 2024 tarihli bir çalışma, küçük örneklemli uygunluk değerlendirmelerinde ölçüm belirsizliğinin karar sonucunu anlamlı biçimde etkileyebileceğini vurgulamaktadır.³⁴

Hava ölçümleri bazı maddelerde deri emilimini, kişisel koruyucu donanım kullanımını, metabolik farklılıkları ve iş dışı kaynakları tam olarak yansıtmayabilir. Uygun biyolojik gösterge ve rehber değer bulunduğunda biyolojik izleme; hava ve yüzey ölçümlerini tamamlayarak toplam iç doza ilişkin bilgi sağlayabilir. Güncel BASIC Guide yaklaşımı, biyolojik izlemenin rutin işler, bakım faaliyetleri, olay araştırmaları ve sağlık gözetimiyle bütünleştirilmesini önermektedir.³⁵

33. J. H. Therkorn, B. A. Mathewson, C. J. Laursen, et al., "Methods to Assess Dermal Exposures in Occupational Settings: A Scoping Review," *Annals of Work Exposures and Health* 68, no. 4 (2024): 351-365, <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae015>.

34. R. Emonds and T. Scheffers, "The Influence of Measurement Uncertainty and Environmental Factors in the Assessment of Workplace Exposure," *Annals of Work Exposures and Health* 68, suppl. 1 (2024), <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae035.073>.

35. M. Zare Jeddi, K. Jones, E. Leese, et al., "An Introduction to BASIC Guide: Human Biomonitoring and Surveillance of Chemical Exposure in Occupational Settings," *Annals of Work Exposures and Health* 70, no. 2 (2026): wxaf074, <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaf074>.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kimyasal maddelere yönelik iş hijyeni ölçümleri, yalnızca bir laboratuvar hizmetinin satın alınması ve elde edilen sayısal sonuçların mevzuattaki değerlerle karşılaştırılması olarak görülmemelidir. Ölçüm, kimyasal risk yönetimi sürecinin bir parçasıdır ve ancak doğru bir maruz kalım değerlendirme stratejisi içerisinde anlam kazanır.

İşyerlerinde karşılaşılan temel sorunlardan biri, ölçülecek kimyasal madde ve kritik maruz kalım parametresi belirlenmeden genel nitelikte ölçüm talep edilmesidir. Kişisel maruz kalım yerine alan ölçümü yapılması, kısa süreli sonuçların sekiz saatlik TWA değerleriyle karşılaştırılması, toplam VOC sonuçlarının bileşen bazlı maruz kalım olarak yorumlanması ve karışımların additif etkilerinin dikkate alınmaması, yanlış güvenlik algısı oluşturabilmektedir.

Bir ölçüm sonucunun mesleki maruziyet sınır değerinin altında bulunması, tek başına işyerindeki kimyasal risklerin yeterli biçimde kontrol edildiğini göstermez. Sonucun hangi çalışana, hangi göreve, hangi zaman aralığına ve hangi proses koşullarına ait olduğu değerlendirilmelidir. Ayrıca deri yoluyla maruz kalım, kısa süreli yüksek konsantrasyonlar, hassas çalışan grupları, kanserojen veya hassaslaştırıcı etkiler ve birden fazla kimyasalın birlikte oluşturduğu etkiler göz önünde bulundurulmalıdır.

Etkili bir maruz kalım değerlendirmesinde öncelikle işyerinde kullanılan ve proses sırasında oluşan kimyasallar belirlenmeli, maddelerin fiziksel ve kimyasal özellikleri ile toksikolojik etkileri incelenmeli ve çalışanların benzer maruz kalım grupları tanımlanmalıdır. Ölçüm stratejisi rutin çalışma koşullarının yanı sıra bakım, temizlik, arıza giderme, numune alma, dolum ve boşaltma gibi yüksek maruz kalım potansiyeli taşıyan faaliyetleri de kapsamalıdır.

Ölçüm sonuçlarının yorumlanması işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunması halinde kurul tarafından, diğer durumlarda ise işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve ilgili teknik personelin işbirliği içerisinde yürütülmelidir. Laboratuvar tarafından sunulan sayısal sonuçlar, işyerindeki proses ve çalışma biçimi bilinmeden tek başına yeterli bir risk değerlendirmesi oluşturmaz.

Ölçüm sonucunda sınır değer aşımı bulunmasa dahi, risklerin kontrolünde öncelik sırasına uyulmalıdır. Tehlikeli kimyasalın daha az tehlikeli bir maddeyle ikamesi, prosesin kapalı sisteme alınması, emisyonun kaynağında lokal havalandırmayla kontrol edilmesi, çalışma yöntemlerinin iyileştirilmesi ve maruz kalım süresinin azaltılması gibi teknik ve organizasyonel önlemler, kişisel koruyucu donanımdan önce değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak iş hijyeni ölçümlerinin amacı; yalnızca mevzuata uygunluğu gösteren bir rapor üretmek değil, çalışanların gerçek maruz kalımını ortaya koymak ve maruz kalımı azaltacak önlemlere bilimsel dayanak sağlamaktır. Doğru kimyasalın, doğru çalışan grubunda, doğru süreyle ve uygun metotla ölçülmediği bir değerlendirmede elde edilen sayısal sonuç analitik olarak doğru olsa bile, iş sağlığı ve güvenliği açısından yanıltıcı olabilir. Bu nedenle etkili bir kimyasal maruz kalım değerlendirmesi şu temel sorulara yanıt vermelidir: Hangi kimyasal maddeye maruz kalınmaktadır? Bu madde proses sırasında hangi forma dönüşmektedir? Maruz kalım hangi yollardan gerçekleşmektedir? Kritik sağlık etkisi ve uygun mesleki maruziyet sınırı nedir? Ölçüm hangi çalışanı, görevi ve süreyi temsil etmektedir? Kimyasalların birlikte oluşturduğu etkiler değerlendirilmiş midir? Elde edilen sonuçlar hangi teknik ve sağlık koruma önlemlerinin alınmasını gerektirmektedir?

Bu sorulara yanıt vermeyen bir ölçüm raporu, yalnızca bir konsantrasyon değeri sunar. Oysa iş hijyeni uygulamasının temel amacı sayısal bir değer üretmek değil, çalışan sağlığını koruyacak doğru kararı

verebilmektedir.

KAYNAKÇA

- American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). 2021 TLVs® and BEIs®: Threshold Limit Values for Chemical Substances and Physical Agents and Biological Exposure Indices. Cincinnati, OH: ACGIH, 2021.
- Castellani, F., M. Vitali, A. Antonucci, et al. "Effective Mitigation Strategies for Reducing Workers' Exposure to Formaldehyde: A Systematic Review." *Air Quality, Atmosphere & Health* 17 (2024): 877-890. <https://doi.org/10.1007/s11869-023-01471-5>.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). "GESTIS International Limit Values for Chemical Agents." Erişim tarihi: 18 Temmuz 2026. <https://limitvalue.ifa.dguv.de/>.
- Emonds, R., and T. Scheffers. "The Influence of Measurement Uncertainty and Environmental Factors in the Assessment of Workplace Exposure." *Annals of Work Exposures and Health* 68, suppl. 1 (2024). <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae035.073>.
- Oliva, Giuseppe, Laura Manin, Filippo Laganà, Antonino S. Fiorillo, and Sandro A. Pullano. "Evolution of Photoionization Detectors: Challenges and New Opportunities." *Sensors International* 7 (2026): 100380. <https://doi.org/10.1016/j.sintl.2026.100380>.
- European Chemicals Agency (ECHA). "Information on Chemicals." Erişim tarihi: 18 Temmuz 2026. <https://echa.europa.eu/information-on-chemicals>.
- Floeder, A., R. M. Jones, and S. F. Arnold. "Risk Assessment Methods in Occupational Health and Hygiene: A Scoping Review." *Annals of Work Exposures and Health* 69, no. 2 (2025): 120-131. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae095>.
- Health and Safety Executive (HSE). EH40/2005 Workplace Exposure Limits. 4th ed. London: TSO, 2020.
- Health and Safety Executive (HSE). Monitoring Strategies for Toxic Substances. HSG173. 2nd ed. Sudbury: HSE Books, 2006.
- Japan Society for Occupational Health. "Recommendation of Occupational Exposure Limits (2024-2025)." *Environmental and Occupational Health Practice* 6, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.1539/eohp.ROEL2024>.
- Kangarlou, M. B., A. Dehdashti, and E. Saleh. "A Detailed Methodology for Estimating Health-Related Hazards of Workplace Exposure to Indoor Formaldehyde Vapours." *MethodsX* 13 (2024): 102937. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2024.102937>.
- "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik." *Resmî Gazete* 28733, 12 Ağustos 2013.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards: Formaldehyde (CAS No. 50-00-0). Cincinnati, OH: NIOSH, 2019.
- Occupational Hygiene Training Association (OHTA). W501 - Measurement of Hazardous Substances: Student Manual. OHTA, 2023.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA). "29 CFR 1910.1000 - Air Contaminants." Erişim tarihi: 18 Temmuz 2026. <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910/1910.1000>.
- Park, R. M. "A Review of OSHA-Permissible Exposure Limits for Occupational Carcinogens in Relation to Quantitative Risk Assessments Based on Epidemiological Findings." *Journal of Occupational and Environmental Hygiene* 22, no. 1 (2025): 17-30. <https://doi.org/10.1080/15459624.2024.2406234>.
- Therkorn, J. H., B. A. Mathewson, C. J. Laursen, S. Maberti, V. Aizenberg, B. T. Dinkelacker, and S. Rege. "Methods to Assess Dermal Exposures in Occupational Settings: A Scoping Review." *Annals of Work Exposures and Health* 68, no. 4 (2024): 351-365. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae015>.
- Zare Jeddi, M., K. Jones, E. Leese, et al. "An Introduction to BASIC Guide: Human Biomonitoring and Surveillance of Chemical Exposure in Occupational Settings." *Annals of Work Exposures and Health* 70, no. 2 (2026): wxaf074. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaf074>.



SEVESO MEVZUATI KAPSAMINDA BÜYÜK KAZA SENARYO DOKÜMANININ HAZIRLANMASI VE SAHA UYGULAMALARI

Özgür YURDAKUL*

ÖZET

Bu makale, endüstriyel tesislerde yaşanabilecek büyük ölçekli kazaların önlenmesi ve etkilerinin sınırlandırılması amacıyla oluşturulan Seveso (Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi- BEKRA) mevzuatının Türkiye'deki uygulamasını kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Çalışmada mevzuatın temel kavramları ve kuruluş seviyelerinin belirlenme süreçleri aktarılırken, risk yönetiminin en kritik bileşenlerinden biri olan Büyük Kaza Senaryo Dokümanının (BKSD) hazırlık metodolojisi adım adım ele alınmıştır. Mevzuatın teorik altyapısının yanı sıra, saha denetimleri ve uygulamalarında sıkça karşılaşılan metodolojik hatalar, tehlikeli ekipman belirleme eksiklikleri ve kök neden analizlerindeki zafiyetler pratik bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Makale, hem sektöre yeni adım atan profesyoneller için temel bir rehber olmayı hem de alandaki uzmanlar ve yöneticiler için sahadaki risk körlüklerine karşı stratejik bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: BEKRA, Seveso Direktifi, Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (BKSD), Proses Güvenliği, Kök Neden Analizi, Kantitatif Risk Analizi.

ABSTRACT

This article provides a comprehensive examination of the implementation of the Seveso (Prevention of Major Industrial Accidents) legislation in Türkiye, which aims to prevent major industrial accidents and mitigate their impacts. The study explores the fundamental concepts of the regulation and the process of determining establishment tiers, while providing a step-by-step analysis of the preparation methodology for the Major Accident Scenario Document (BKSD), one of the most critical components of risk management. Beyond the theoretical framework of the legislation, this paper evaluates common methodological errors, deficiencies in identifying hazardous equipment, and weaknesses in root cause analyses, all viewed through the lens of practical field findings. This article aims to serve as a fundamental guide for professionals new to the sector, while offering a strategic perspective for experts and managers to overcome 'risk blindness' in industrial operations.

Keywords: BEKRA, Seveso Directive, Major Accident Scenario Document, Process Safety, Root Cause Analysis, Quantitative Risk Analysis.



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

1.GİRİŞ: ENDÜSTRİYEL KAZALARIN EVRİMİ VE SEVESO DİREKTİFİNİN DOĞUŞU

Sanayileşme ile birlikte büyük miktarlarda tehlikeli madde kullanılan tesislerin sayısı artmış, bu durum büyük endüstriyel kaza risklerini de beraberinde getirmiştir. Endüstriyel kaza risklerinin yönetiminde tarihte yaşanan ve felaket düzeyine varan acı tecrübelerle bakıldığında, felaketlerin sadece teknik donanım arızalarından kaynaklanmadığı; yönetsel süreçlerin, iletişim kopukluklarının, bakım faaliyetlerindeki aksaklıkların ve risk körlüğünün de belirleyici olduğu görülmektedir.

1976 yılında İtalya'nın Seveso kentinde meydana gelen dioksin salınımı, endüstriyel kazaların yalnızca tesis çalışanlarını değil çevrede yaşayan toplum ve çevreyi de etkileyebileceğini göstermiştir. Bu olay sonrasında Avrupa Birliği tarafından yayımlanan Seveso Direktifleri zaman içerisinde geliştirilmiş ve günümüzde Seveso III Direktifi yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de ise bu yaklaşım Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik ile uygulanmaktadır.

Yönetmelik kapsamında hazırlanan Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (BKSD), olası büyük kaza senaryolarının sistematik olarak belirlenmesi ve uygun koruma katmanlarının değerlendirilmesi açısından temel teknik dokümanlardan biridir. Bu çalışmada BKSD'nin hazırlanmasına yönelik metodolojik yaklaşım ile saha uygulamalarında karşılaşılan yaygın hatalar ve iyi uygulama önerileri ele alınmaktadır.

2.BÜYÜK ENDÜSTRİYEL KAZALARDAN SEVESO DİREKTİFİNE

1976 yılında İtalya'nın Seveso kentinde meydana gelen dioksin salınımı, 1984 yılında Bhopal'daki metil izosiyanat sızıntısı ve 1988 yılında Piper Alpha platformunda yaşanan patlama; büyük endüstriyel kazaların yalnızca teknik arızalardan değil, yönetim sistemi eksikliklerinden de kaynaklanabileceğini göstermiştir. Bu kazalardan elde edilen dersler doğrultusunda Avrupa Birliği tarafından Seveso I, Seveso II ve günümüzde yürürlükte olan Seveso III Direktifleri yayımlanmıştır.

3.TÜRKİYE'DE BEKRA MEVZUATININ TEMEL YAPISI

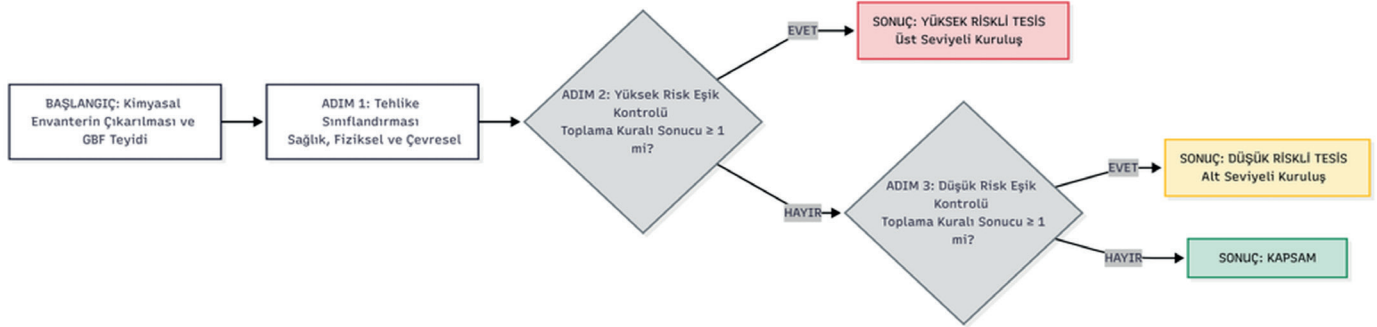
Tehlikeli madde bulunduran, bulundurması muhtemel olan veya içerisindeki endüstriyel bir kimyasal prosesin kontrol kaybı esnasında bu miktarlarda tehlikeli madde oluşması beklenen bir tesis var ise, işyeri ilgili yönetmelik kapsamında kuruluş olarak karşılık bulmaktadır. Mevzuat, kuruluş seviyesine göre farklılaşan ancak ortak noktası "güvenlik" olan dokümanların hazırlanmasını şart koşmaktadır.

Alt Seviyeli Kuruluş	Üst Seviyeli Kuruluş
 İşletmecisi tarafından Ek-1'in Notlar bölümünün 4. maddesinde tanımlanan toplama kuralı uygulanarak kuruluşun seviyesi belirlenir.	
 Büyük kaza önleme politika belgesi	 Güvenlik Raporu
 4 takvim yılı içerisinde en az bir kez denetim	 2 takvim yılı içerisinde en az bir kez denetim
 Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (BKSD)	
<i>*Mevzuat Madde-2'de kapsam, Madde 3'de ise istisnalara yer verilmiştir.</i>	

3.1. Kuruluş Seviyelerinin Belirlenmesi

Bir tesisin Seveso mevzuatı kapsamına girip girmediği ve hangi seviyede değerlendirileceği, tesisteki tehlikeli maddelerin türü ve miktarı üzerinden yapılan matematiksel bir hesaplama olan “Toplama Kuralı” ile belirlenir. Bu süreci, tesisin risk profilini doğru yansıtacak şekilde dört temel adımda gerçekleştirmek gerekir:

- Sınıflandırma: Tesis envanterindeki tüm kimyasallar; Sağlığa İlişkin Zararlar (H), Fiziksel Zararlar (P) ve Çevresel Zararlar (E) olarak üç ana başlıkta gruplandırılır. Bu aşamada, Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS) ve güncel kimyasal veri tabanlarından faydalanılması sınıflandırmanın doğruluğu için kritiktir.
- Üst Seviye Kontrolü: Her bir maddenin miktarı (M), maddenin ilgili zararlılık kategorisindeki üst seviye niteleyici miktarına (MÜ) bölünür. H, P ve E kategorileri için ayrı ayrı yapılan bu toplama işleminin ($\Sigma M/MÜ$) sonucu 1 veya daha büyük ise, kuruluş “Üst Seviyeli” olarak sınıflandırılır.
- Alt Seviye Kontrolü: Üst seviye kriterleri sağlanmıyorsa, aynı işlem alt seviye niteleyici miktarları (MA) kullanılarak tekrarlanır ($\Sigma M/MA$). Sonucun herhangi bir kategoride 1 veya daha büyük olması, kuruluşun “Alt Seviyeli” olduğu anlamına gelir.
- Kapsam Dışı Değerlendirme: Eğer tüm hesaplamalar sonucunda H, P ve E kategorilerinin tamamı 1 değerinin altında kalıyorsa, tesis güncel yönetmelik hükümleri açısından “Kapsam Dışı” olarak değerlendirilir.



Kimyasal envanter üzerinden tesis risk seviyesinin belirlenmesine yönelik karar ağacı (Toplama Kuralı Algoritması)

3.2. Kuruluşların Temel Yükümlülükleri

Mevzuat kapsamında kuruluş seviyesine bağlı olarak hazırlanması gereken temel dokümanlar farklılık göstermektedir. Alt seviyeli kuruluşlar; Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi (BKÖP), Üst seviyeli kuruluşlar ise; Güvenlik Raporunu hazırlamakla yükümlü olup, her iki belgede ortak olarak bahsedilen bir yönetim sistemi karşımıza çıkmaktadır: Güvenlik Yönetim Sistemi.

Mevzuatta “Büyük kazaları önlemek ve büyük bir kazanın meydana gelmesi durumunda, bunların etkilerini insana ve çevreye en az zarar verecek şekilde sınırlamak” amacına hizmet eden Güvenlik Yönetim Sistemi yedi ana unsur içermektedir:



Güvenlik Yönetim Sistemi (GYS) unsurları

3.3. BKSD'nin Mevzuattaki Yeri

Mevzuat kapsamında kuruluş seviyesine bağlı olmaksızın hem üst seviyeli hem de alt seviyeli kuruluşların hazırlaması gereken BKSD; mevzuatta kuruluştaki büyük endüstriyel kaza tehlikelerinin belirlenmesi ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan doküman olarak tanımlanmaktadır.

BKSD; kuruluştaki bulunan tehlikeli ekipmanların sistematik olarak belirlenmesini, olası kaza senaryolarının oluşturulmasını, mevcut koruma katmanlarının değerlendirilmesini ve büyük endüstriyel kaza frekanslarının hesaplanmasını sağlayan temel proses güvenliği çalışmalarından biridir.

4.BÜYÜK KAZA SENARYO DOKÜMANININ HAZIRLANMASINA YÖNELİK METODOLOJİK YAKLAŞIM

Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (BKSD), çoğu zaman yalnızca mevzuat gerekliliğini yerine getirmek amacıyla hazırlanan bir doküman olarak değerlendirilmektedir. Ancak proses güvenliği bakış açısıyla ele alındığında BKSD; kuruluştaki meydana gelebilecek büyük endüstriyel kazaların sistematik olarak belirlenmesini, mevcut koruma katmanlarının yeterliliğinin değerlendirilmesini ve kabul edilebilir risk seviyesine ulaşıp ulaşılmadığının gösterilmesini sağlayan temel mühendislik çalışmalarından biridir.

Bu nedenle BKSD hazırlanırken yalnızca yönetmelik hükümlerinin yerine getirilmesi yeterli değildir. Çalışmanın, prosesin tasarım özelliklerini, işletme koşullarını, bakım faaliyetlerini, insan faktörünü ve mevcut güvenlik sistemlerini birlikte değerlendiren bütüncül bir metodoloji ile yürütülmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda BKSD hazırlanma süreci yedi temel aşamada ele alınabilir.

4.1.Tehlikeli Maddelerin Belirlenmesi ve Sınıflandırılması

BKSD hazırlama süreci, kuruluştaki bulunan veya proses kontrolünün kaybedilmesi durumunda oluşabilecek tehlikeli maddelerin eksiksiz olarak belirlenmesi ile başlamaktadır. Mevzuatta "Ek-1 Bölüm 1 Sütun 1'de listelenen veya Ek-1 Bölüm 2 Sütun 1'de listelenen bir kategori içerisindeki hammadde, ürün, yan ürün, artık ve/veya ara ürün olarak mevcut olan veya endüstriyel bir kimyasal prosesin kontrol kaybı esnasında oluşabilecek bir maddeyi veya karışımı" tanımı ile karışımıza çıkan tehlikeli maddelerin belirlenmesi ve sınıflandırılması SEA (Maddelerin ve Karışımların Sınıflandırılması, Etiketlenmesi ve Ambalajlanması Hakkında Yönetmelik) Yönetmelik'i hükümlerine uygun olarak yapılmalı, güncel Güvenlik Bilgi Formları (GBF/SDS) esas alınmalı ve kullanılan tüm verilerin güncelliği doğrulanmalıdır.

Yanlış sınıflandırılmış tek bir kimyasalın dahi kuruluş seviyesini ve dolayısıyla tüm BKSD çalışmasını etkileyebileceği unutulmamalıdır.

4.2.Tehlikeli Ekipmanların Belirlenmesi

BKSD çalışmalarının en kritik ve aynı zamanda en fazla hataya açık aşamalarından biri, tehlikeli ekipmanların doğru belirlenmesidir. Çünkü oluşturulacak tüm büyük kaza senaryoları, belirlenen tehlikeli ekipmanlar üzerinden geliştirilmektedir. Başlangıç aşamasında yapılan eksik veya hatalı bir ekipman seçimi, sonraki tüm risk değerlendirme sürecinin doğruluğunu doğrudan etkilemektedir.

Tehlikeli ekipman; içerdiği tehlikeli maddenin fiziksel ve kimyasal özellikleri, proses koşulları (basınç, sıcaklık,

debi vb.), envanter miktarı ve proses içerisindeki fonksiyonu dikkate alındığında, büyük endüstriyel kazanın başlamasına veya etkisinin büyümesine neden olabilecek ekipman olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla yalnızca büyük hacimli tankların veya reaktörlerin seçilmesi yeterli değildir. Boru hatları, dolum istasyonları, pompalar, kompresörler, ısı değiştiriciler, proses kolonları ve hatta belirli proses koşullarında kısa süreli yüksek miktarda tehlikeli madde içeren ara ekipmanlar da değerlendirme kapsamına alınmalıdır.

Uygulamada sık karşılaşılan hatalardan biri, ekipman seçiminde yalnızca ekipmanın fiziksel büyüklüğünün dikkate alınmasıdır. Oysa büyük endüstriyel kazalar çoğu zaman en büyük ekipmandan değil, yüksek basınç altında çalışan küçük hacimli ekipmanlardan, dolum operasyonlarından veya boru tesisatlarında meydana gelen kontrol kayıplarından da kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle ekipmanların seçiminde envanter miktarı kadar proses şartları ve olası kaza sonuçları da birlikte değerlendirilmelidir.

Literatürde ve uluslararası uygulamalarda tehlikeli ekipmanların belirlenmesine yönelik farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler birbirinin alternatifi değil, çoğu zaman birbirini tamamlayan araçlardır. Kuruluşun faaliyet konusu, proses karmaşıklığı ve değerlendirme amacı dikkate alınarak uygun yöntem veya yöntem kombinasyonunun seçilmesi daha sağlıklı sonuçlar vermektedir.

Uygulamada tek bir yöntemin kullanılması çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Örneğin, tehlikeli ekipmanların ön seçiminde Vade Mecum yaklaşımından yararlanılırken, proses sapmalarının değerlendirilmesinde HAZOP, ekipmanın yangın ve patlama potansiyelinin belirlenmesinde ise Dow Fire & Explosion Index veya ICI Mond Index yöntemlerinden faydalanılması daha bütüncül sonuçlar sağlayabilmektedir. Bu nedenle yöntem seçiminin, kuruluşun proses özellikleri ve değerlendirme amacı dikkate alınarak yapılması önerilmektedir.

4.3. Büyük Kaza Senaryolarının Oluşturulması

Tehlikeli ekipmanların belirlenmesinden sonra BKSD çalışmalarının en önemli aşaması büyük kaza senaryolarının oluşturulmasıdır. Senaryoların amacı yalnızca olası bir kazayı tanımlamak değil; kazaya yol açabilecek nedenleri, kazanın gelişim sürecini, mevcut koruma katmanlarını ve olası sonuçlarını sistematik olarak ortaya koymaktır.

Uygulamada en sık karşılaşılan hatalardan biri, senaryoların yalnızca sonuç odaklı oluşturulmasıdır. Örneğin “tank yangını”, “LPG patlaması” veya “amonyak sızıntısı” gibi ifadeler çoğu zaman doğrudan senaryo olarak tanımlanmaktadır. Oysa bunlar bir senaryo değil, senaryonun yalnızca sonuç kısmını ifade etmektedir.

Bilimsel açıdan doğru bir büyük kaza senaryosu, kök nedenden başlayarak olayın gelişim zincirinin tamamını kapsamalıdır. Başka bir ifadeyle senaryo; kontrol kaybına neden olan olayın belirlenmesi, tehlikeli maddenin açığa çıkması, yayılımın gerçekleşmesi, olası ateşleme kaynaklarının değerlendirilmesi, meydana gelebilecek yangın, patlama veya toksik yayılım etkilerinin analiz edilmesi ve mevcut koruma katmanlarının etkinliğinin değerlendirilmesi aşamalarını içermelidir.

Bu yaklaşım sayesinde yalnızca kazanın sonucu değil, kazanın oluşmasına neden olan süreç de analiz edilmiş olur. Böylece alınacak ilave güvenlik tedbirleri doğrudan kök nedenlere yönelik planlanabilir.



Büyük kaza senaryoları frekans ve etki analizlerinde kullanılan, yönetsel faktörlerden arındırılmış bağımsız koruma bariyerlerini gösteren genel Papyon (Bow-Tie) dallanma yapısı.

4.4.Kök Neden Analizinin Önemi

Büyük kaza senaryolarının güvenilirliği, kök neden analizinin doğruluğuna bağlıdır. Çünkü senaryoların başlangıç noktası kök nedenlerdir. Kök nedenlerin eksik veya yanlış belirlenmesi, oluşturulan senaryoların gerçek proses riskini yansıtmamasına neden olmaktadır.

Sahada yapılan incelemelerde, ekipman arızalarının çoğu zaman doğrudan kök neden olarak tanımlandığı görülmektedir. Örneğin “tank delinmesi”, “pompa arızası” veya “boru patlaması” ifadeleri teknik olarak kök neden değildir. Bunlar yalnızca kontrol kaybının meydana geldiği olaylardır.

Gerçek kök nedenler ise çoğunlukla korozyon, mekanik yorulma, aşırı basınç, aşırı dolum, bakım eksiklikleri, operatör hataları, yanlış vana operasyonu, enstrümantasyon arızaları, elektrik kesintileri, harici yangınlar veya doğal afetler gibi kontrol kaybını başlatan temel olaylardır.

Bu nedenle BKSD hazırlanırken her senaryoda öncelikle kontrol kaybını başlatan kök nedenler belirlenmeli, ardından olayın gelişim süreci analiz edilmelidir. Böylece yalnızca sonuçları değil, kazanın oluşmasını önleyecek tedbirler de sistematik olarak belirlenebilir.

4.5.Koruma Katmanlarının Değerlendirilmesi ve Kritik Ekipmanların Belirlenmesi

Büyük kaza senaryoları oluşturulduktan sonra, her senaryo için mevcut koruma katmanlarının yeterliliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bir kuruluştaki büyük endüstriyel kazaların önlenmesi yalnızca tehlikeli ekipmanların sağlam tasarlanmasına değil, kontrol kaybını önleyen veya etkilerini sınırlandıran bağımsız koruma katmanlarının etkinliğine de bağlıdır. Bu aşamada çoğu zaman “tehlikeli ekipman” ile “kritik ekipman” kavramları birbirine karıştırılmaktadır.

Tehlikeli ekipman, tehlikeli maddeyi içeren ve kontrol kaybı halinde büyük endüstriyel kazaya neden olabilecek ekipmandır.

Kritik ekipman ise tehlikeli ekipmanda meydana gelebilecek kontrol kaybını önleyen, tespit eden, sınırlandıran veya kazanın etkilerini azaltan ekipman ve sistemlerdir.

Başka bir ifadeyle; tehlikeli ekipman kazanın başlayabileceği noktayı, kritik ekipman ise kazanın oluşmasını önleyen veya etkilerini azaltan koruma katmanlarını ifade etmektedir.

Bu nedenle BKSD hazırlanırken yalnızca tehlikeli ekipmanların belirlenmesi yeterli olmayıp, her tehlikeli ekipman için

görev yapan kritik ekipmanların da sistematik olarak belirlenmesi gerekmektedir.

Kritik ekipmanlar; proses kontrol sistemleri, emniyet enstrümanlı sistemler (SIS), emniyet vanaları (PSV), gaz algılama sistemleri, alev dedektörleri, acil durdurma sistemleri (ESD), otomatik yangın söndürme sistemleri, taşma önleme sistemleri, inertleme sistemleri, operatör alarmları ve benzeri teknik veya organizasyonel koruma katmanlarından oluşabilmektedir.

Ancak bir ekipmanın kritik ekipman olarak kabul edilebilmesi için yalnızca kuruluşta bulunması yeterli değildir. İlgili ekipmanın tasarlandığı güvenlik fonksiyonunu güvenilir şekilde yerine getirmesi, uygun bakım ve test programları ile sürekliliğinin sağlanması ve ilgili senaryoda gerçekten etkili olması gerekmektedir.



Tehlike Kaynağı (Tehlikeli Ekipman) ile Koruma Katmanlarının (Kritik Ekipman) kavramsal ayrımı ve birbirleriyle olan etkileşimi

4.6.Bağımsızlık ve Etkinlik Prensipleri

Koruma katmanlarının risk azaltıcı etkisinin değerlendirilebilmesi için her katmanın bağımsızlık ve etkinlik prensiplerini sağlaması gerekmektedir.

Bağımsızlık prensibi, bir koruma katmanının başarısız olmasının, diğer koruma katmanlarını etkilememesini ifade etmektedir. Aynı enerji kaynağına, aynı sensöre, aynı kontrol sistemine veya aynı operatör müdahalesine bağlı iki güvenlik fonksiyonu bağımsız kabul edilemez. Örneğin, aynı seviye transmitterinden sinyal alan hem proses alarmı hem de otomatik kapatma sistemi birbirinden bağımsız koruma katmanı olarak değerlendirilemez. Çünkü sensör arızalandığında her iki güvenlik fonksiyonu da aynı anda devre dışı kalacaktır.

Etkinlik prensibi ise koruma katmanının tasarlandığı güvenlik fonksiyonunu istenilen güvenilirlik seviyesinde yerine getirebilmesini ifade etmektedir. Bakımı yapılmayan, test edilmeyen veya proses şartlarına uygun tasarlanmayan bir koruma sistemi teorik olarak mevcut olsa bile, risk azaltıcı bir katman olarak kabul edilmemelidir. Bu nedenle BKSD hazırlanırken her koruma katmanı için yalnızca varlığı değil; bağımsızlığı, güvenilirliği, test periyotları, bakım kayıtları ve ilgili senaryodaki etkinliği birlikte değerlendirilmelidir.



Büyük kaza frekans hesaplamalarında dikkate alınan donanımsal koruma katmanlarının; bağımsızlık, etkinlik ve ortak nedenli hata prensiplerinin ihlali sonucunda işlevsiz kalarak kazaya yol açmasını gösteren İsviçre Peyniri Modeli

4.7.Büyük Endüstriyel Kaza Frekansının Değerlendirilmesi

BKSD kapsamında her büyük kaza senaryosu için meydana gelme frekansı hesaplanmakta ve elde edilen sonuç yönetmelikte kabul edilen sınır değer ile karşılaştırılmaktadır. Bu değerlendirme, mevcut koruma katmanlarının, riski kabul edilebilir seviyeye indirip indirmediğinin belirlenmesini sağlamaktadır.

Frekans hesaplamalarında kullanılan arıza oranları, insan hata olasılıkları ve güvenilirlik verileri uluslararası kabul görmüş veri tabanlarından alınmalı, kullanılan kaynaklar dokümanda açıkça belirtilmelidir. Rastgele seçilen veya kaynağı belirtilmeyen güvenilirlik verileri hesaplamaların bilimsel niteliğini zayıflatmaktadır. Bu aşamada özellikle operatör müdahalelerinin değerlendirilmesi dikkat gerektirmektedir. Operatörün belirli bir süre içerisinde alarmı algılaması, doğru karar vermesi ve gerekli işlemi başarıyla tamamlaması; eğitim düzeyi, çalışma ortamı, alarm yoğunluğu ve müdahale süresi gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle operatör müdahalesi otomatik güvenlik sistemleri ile aynı güvenilirlik seviyesinde değerlendirilmemelidir.

Sonuç olarak hesaplanan büyük endüstriyel kaza frekansı, Yönetmelik'te belirtilen kabul kriteri ile karşılaştırılmalı, kabul edilebilir seviyenin üzerinde kalan senaryolar için ilave koruma katmanları veya proses iyileştirmeleri planlanmalıdır.

5.SAHA UYGULAMALARINDA KARŞILAŞILAN KRİTİK HATALAR VE İYİ UYGULAMA ÖNERİLERİ

BKSD'nin hazırlanmasına ilişkin metodoloji ulusal mevzuat ve uluslararası kabul görmüş standartlarda ayrıntılı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen, saha uygulamalarında dokümanın hazırlanış amacı ile gerçek kullanım amacı arasında önemli farklılıklar görülebilmektedir. Yapılan teftişlerde, BKSD'nin bazı kuruluşlarda yalnızca mevzuat yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla hazırlandığı, proses güvenliği yönetim sisteminin aktif bir bileşeni olarak yeterince kullanılmadığı gözlemlenmektedir. Bu durum yalnızca doküman kalitesini değil; büyük endüstriyel kazaların belirlenmesini, koruma katmanlarının doğruluğunu ve hesaplanan risk seviyelerinin güvenilirliğini de doğrudan etkilemektedir.

Aşağıda uygulamada en sık karşılaşılan hatalar ve bunlara yönelik öneriler tablo halinde özetlenmiştir.

Sık Görülen Hata	Olası Sonuç	İyi Uygulama
Tek kişiyle hazırlama	Senaryolar eksik kalır	Çok disiplinli ekip
Eski SDS kullanılması	Yanlış sınıflandırma	Güncel SDS doğrulaması
Tehlikeli ekipman eksikliği	Risk küçümsenir	Sistematiik ekipman seçimi
Harici tehlikelerin atlanması	Eksik senaryo	Çevresel risk analizi
Kök nedenlerin yanlış tanımlanması	Hatalı frekans	Olay zinciri yaklaşımı
Aynı ekipmanın iki IPL sayılması	Risk olduğundan düşük çıkar	Bağımsızlık kontrolü
Operatör müdahalesine aşırı güven	Gerçekçi olmayan analiz	İnsan güvenilirliği değerlendirmesi
BKSD'nin güncellenmemesi	Eski risk modeli	Yönetim değişiklikleri ile güncelleme

6.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Büyük Kaza Senaryo Dokümanı sadece idari bir prosedür değil, tesisin varlığını ve çevresel güvenliğini güvence altına alan stratejik bir araçtır. Sahadaki denetim ve tecrübeler, hesaplama hatalarından kök neden tespitindeki körlüklere kadar pek çok zafiyetin kâğıt üzerindeki mükemmel sistemleri çökertmeye yettiğini göstermektedir. Bu nedenle mevzuatın doğru işletilmesi, dokümanın tek bir kişiye bırakılmayıp tüm kuruluş tarafından sahiplenilmesi ve koruma katmanlarının sahada tam olarak doğrulanması ile mümkündür.

Gelecekte yazılım tabanlı dinamik risk analizlerinin ve yapay zeka destekli kök neden analizlerinin, BKSD süreçlerini çok daha proaktif hale getireceği öngörülmektedir.

Sonuç olarak BKSD'nin etkinliği yalnızca mevzuata uygun şekilde hazırlanmasına değil, proses değişikliklerinin yönetimi, bakım faaliyetleri, eğitim programları ve acil durum hazırlıkları ile yaşayan bir doküman olarak kullanılmasına bağlıdır. Özellikle dijital risk yönetimi araçları, gerçek zamanlı proses verileri ve yapay zekâ destekli analiz yöntemlerinin gelişmesiyle birlikte BKSD çalışmalarının gelecekte daha dinamik ve proaktif bir yapıya kavuşacağı değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda BKSD'nin yalnızca yasal bir yükümlülük değil, sürdürülebilir proses güvenliği yönetiminin temel bileşenlerinden biri olarak ele alınması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA:

- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
- Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Büyük Kaza Senaryo Dokümanı Tebliği
- Directive 2012/18/EU (Seveso III Directive)
- IEC 61882 Hazard and Operability Studies (HAZOP)
- IEC 61511 Functional Safety - Safety Instrumented Systems
- IEC 31010 Risk Assessment Techniques
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı BEKRA Eğitim Dokümanları



YERALTI MADEN OCAKLARINDA HAVA ÖLÇÜMÜ VE YERİ İLE HAVA HIZI KAVRAMLARI VE BU KAVRAMLARIN MEVZUAT YÖNÜYLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ersin SARIBAŞ*

ÖZET

Bir yeraltı ocağının havalandırılması, ocağın kurulum aşamasından önce düşünölmeye başlanması gereken ve ocağın ömrü boyunca ocaktaki dinamik değışimlerin sonucunda ortaya çıkabilecek tüm senaryoları dikkate alan bir yaklaşım olmalıdır. Ocağın karakteristiğine uygun etkin bir havalandırma sistemi kurulduktan sonra ocaktan devamlı takibi gerektiren konu havanın kontrolüdür. Bu kontrol, işyerine gerekli miktarda hava verildiğini, hava hızının, sıcaklığının ve rutubetinin istenilen sınırlar içinde bulunduğunu, tehlikeli gazların ve tozun tehlike sınırları altında kaldığını saptamak için yapılır. Bu çalışmada hava ölçüm istasyonlarının uygun yerde kurulması ve hava hızının hassas ölçüm cihazı ile etkin ve doğru bir şekilde tespitine yönelik mevzuat yönüyle değerlendirme yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Madenlerde Hava ölçüm istasyonu, Madenlerde Hava hızı ölçümleri

ABSTRACT

The ventilation of an underground mine should be considered even before the mine's construction phase, and should be an approach that takes into account all scenarios that may arise as a result of dynamic changes in the mine throughout its lifespan. After an effective ventilation system suitable for the mine's characteristics is installed, continuous monitoring of the air supply is crucial. This monitoring aims to ensure that the required amount of air is supplied to the workplace, that air velocity, temperature, and humidity are within desired limits, and that hazardous gases and dust remain below safety limits. This study will evaluate the legislative aspects of establishing suitable locations for air measurement stations and determining air velocity effectively and accurately using sensitive measuring devices.

Keywords: Air quality monitoring station in mines, Air velocity measurements in mines.



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

1.GİRİŞ

Yeraltı maden ocaklarında havalandırmanın temel amaçları; ocakta çalışanların taze hava ihtiyacını karşılamak, tehlikeli gaz birikimini önlemek, toz oranını seyrelterek zararsız hale getirmek, istenmeyen gaz ve toz konsantrasyonunu mevzuatta belirlenmiş eşik sınır değerlerin altında tutmak ve bu çerçevede tüm ocak kesimlerinde çalışanlara yeterli miktarda ve kalitede temiz ve sağlıklı hava sağlamaktır. Bunun için etkin bir havalandırma sistemi kurulmalı ve tüm ocak kesimlerinde ocak havası kontrol edilmelidir. Sistem kurulduktan sonra ocakta uygun yerde, yeterli miktarda hava ölçüm istasyonları kurulmalı ve periyodik ölçümler alınarak kaydedilmelidir.

Yeraltı ocaklarında havalandırma planlaması esas itibarıyla ocağın kurulum aşamasında ele alınması gereken ve ocağın ömrü boyunca titizlikle güncellenmesi gereken bir konudur. Henüz planlama aşamasındaki yeraltı ocaklarında havalandırma dikkate alınmadan yapılan ocak ve üretim planları, ocağın ömrü boyunca ciddi iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını beraberinde getirebilmektedir. Üretim yöntemi ve kirleticilerin karakteristikleri dikkate alındığında, yeraltı kömür ve metal ocaklarında havalandırma sistemlerinin tasarımında farklılıklar olabilse de genel olarak temel amaç kirleticilerin yasalar ve insan sağlığı gözetilerek kabul edilebilir seviyeleri indirilmesidir.

2. HAVA MİKTARI, HAVA HIZI VE HAVA YOLU DİRENCİ İLİŞKİSİ

2.1. Havanın Miktarı ve Hava Hızı İlişkisi

Havalandırmanın amacı belli olmakla birlikte, hava miktarının hesaplanması kolay olmayıp kesin bir çözümü de yoktur. Hava miktarının hesaplanmasındaki güçlükler şunlardır:

- Faaliyetler sırasında ocak havasına karışacak gaz ve toz miktarının tayini,
- Mümkün olacak hava kaçaklarının tayini,
- Değişik gaz ve tozların hava içindeki miktarlarının azaltılması ve dışarıya sevk edilmesinde yeterli olmayan bilgiler.

Yeterli olmayan hava miktarı gibi, fazla hava miktarı da istenmeyen durumlara sebebiyet verir. Fazla hava miktarı kaçaklara, cevherin kızışmasına ve hava içine fazla toz karışmasına neden olacaktır.

Hava miktarlarını hesaplama yöntemleri aşağıdaki ölçülere dayanır:

- 1) Ocakta, herhangi bir andaki en fazla işçi sayısı,
- 2) İntişar eden gazların miktarı,
- 3) Üretim,
- 4) Patlayıcı madde sarfiyatı,
- 5) Toz durumu,
- 6) Bazı durumlarda da, örneğin derin ocaklarda hava miktarının hesabı soğutma etkisi göz önüne alınarak yapılır. Literatürde belirtilen yöntemlere göre hava miktarının detaylı hesap yöntemleri mevcut olup, bu çalışmanın dışında tutulduğu için hesap yöntemlerine değinilmemiştir.

Ocak havalandırmasının sağlığı, ocak yollarından geçen hava miktarının doğru olarak tayin edilmesine bağlıdır. Hava miktarı, hava hızının ölçülmesiyle hesaplanır. Hız ile kesit alanının çarpımı, o kesitten birim zamanda geçen hava miktarını verir. Hız ve alan ölçmelerinin her ikisi de mümkün olduğu kadar doğrulukla yapılmalıdır. Hava kesit boyunca her yerde aynı hızla akmadığı için kesitin farklı noktaların hızların ortalaması alınarak hava hızı belirlenmelidir. Geçen hava miktarının hesaplanmasında kullanılan da bu ortalama hızdır.

Bu kapsamda Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelik'inde; hava hızı asgari 0,5 m/sn olarak belirlenmiş olup insan ve malzeme taşımada kullanılan kuyularda, lağımlarda, ana nefeslik yollarında, eğimli ve düz yollarda, hava hızının saniyede 8 metreyi geçemeyeceği belirtilmiştir.

2.1. Maden Hava Yolu Direnci (Atkinson Yasası)

Havalandırma mühendisliğindeki en önemli kavramlardan biri de hava yolu direncidir. Maden havalandırma kare yasası (Atkinson Yasası) şunları belirtir:

$$P = R Q^2$$

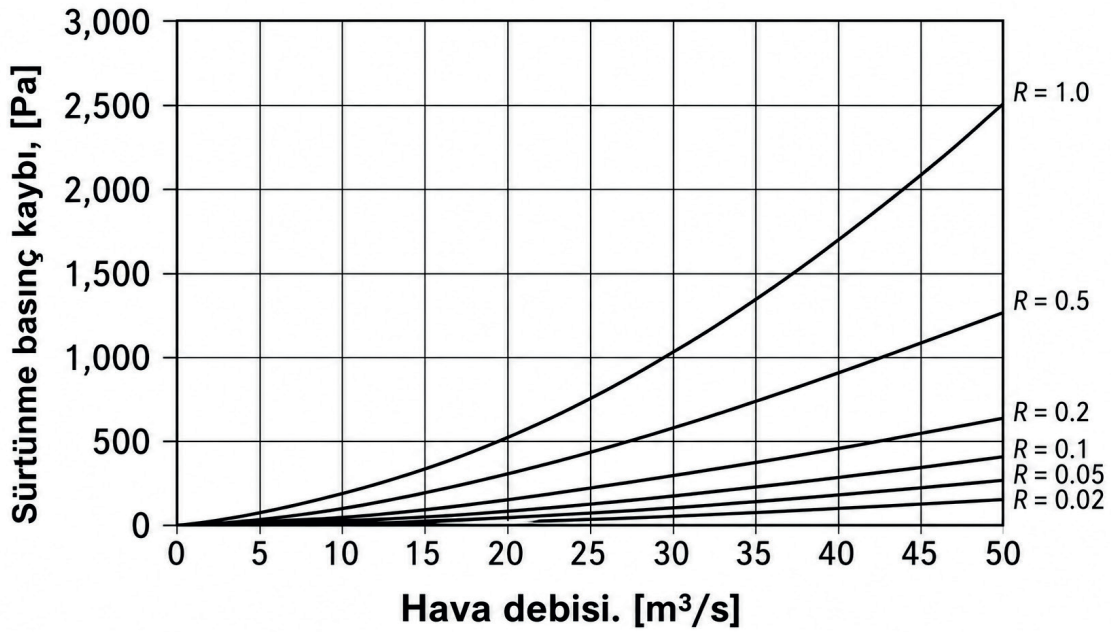
Burada:

P = hava yolu boyunca basınç (Pa),

R = Atkinson direnci (Ns²m⁸)

Q = hava miktarı veya akış hızı (m³/s)

Bu denklem yoğunluğun sabit olduğunu varsayar; düzenli olarak standart hava yoğunluğunun 1,2 (kg/m³) olduğu varsayılır. R değerleri tipik olarak bu değere atıfta bulunur. Yukarıdaki denklem, direncin, belirli bir hava yoğunluğunda sürtünme basıncı düşüşü (p) ile hava akış hızının (Q) karesi arasında bir orantı sabiti olduğunu göstermektedir. Şekil 1'de görülebilen bir p , Q grafiği üzerindeki grafiğin parabolik formu, hava yolu direncinin eğrisi olarak tanımlanır.²



Şekil 1 Maden hava yolu direnci³

3. HAVA HIZI ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

Hava hızı ölçme yöntemleri, ölçme hassasiyetine bağlı olarak değişmektedir. Hava hızının hassas olarak ölçülmesi ise ölçü aletleri ile mümkündür. Hava hızlarının tayini için kullanılan aletler kullanışlılıkları ve ölçülecek hava hızının büyüklüğü ve ölçme prensiplerine göre değişiklik gösterir. En çok kullanılan aletler pitot tüp, velometre ve anemometrelerdir.

2. Bulgurcu,s.4.

3. Bulgurcu,s.4.

3.1. Pitot Tüpleri

Pitot tüpleri bir manometrenin ucuna bağlandıkları zaman, hız basıncını doğrudan doğruya ölçerler. Pitot tüpü sadece bir durum için okuma verir. Bir hava yolu ve alanındaki akımın hızı ise asla uniform değildir. Bu bakımdan, kesit alanı üzerinde muhtelif okumalar yapılarak esas hız tayin edilmelidir. Bu birçok hesaplama yapmayı gerektirir ve zaman alıcıdır. Dolayısıyla alet, yeraltında genel maksatlar için kullanılmaz.

3.2. Velometreler

Bu aletler hava akımına maruz kaldığı zaman sapma yapan bir kanat ihtiva ederler. Kanadın ağırlığı sabit olduğundan, sapmanın miktarı kanada çarpan hava akımı momentinin değişme miktarına bağlıdır. Kanat çok hafiftir ve sıfır durumuna getirilebilmesi için küçük bir yay ilave edilmiştir. Kanat giriş ve çıkış delikleri olan bir kutu içindeki ve özel olarak şekillendirilmiş bir hücreye yerleştirilmiştir. Alet doğrudan doğruya hız okuması verir ve 0-600 m/dk arasındaki geniş hız değerlerinde kullanılabilecek şekilde ayarlanabilir.

3.3. Anemometreler

Anemometre, genellikle sekiz adet ve yatay bir mile radyal kollarla monte edilmiş hafif ve düz kanatlardan teşekkül eder. Bu kanatlar uygun bir dişli takımı aracılığıyla, kendi devrini gösteren bir sayıcı mekanizmayı işletir. Gösterge kadranı, genellikle metre hava olarak bölünmüş olup, kanatların bağlı olduğu mil ile aynı merkezli veya dönme düzlemine dik bir düzlem içinde olacak şekilde yerleştirilir. Bir zaman aralığı içindeki dönme sayısının tespiti ile akımın hızı bulunur. Aletin 9-1800 m/dk'lık hız değerlerini kapsayabilecek çeşitli şekilleri vardır. Fakat hiçbir alet tek başına bu değerleri kapsayamaz. Bu aletler aşağıdaki tablodaki gibi sınıflandırılabilir.

Tablo 1
Anemometre Sınıfları⁴

Düşük Hızlı Anemometreler	9-90 m/dk
Normal Hızlı Anemometreler	60-900 m/dk
Yüksek Hızlı Anemometreler	600-1800 m/dk

Normal hızlı anemometreler, genel maksatlar için en çok kullanılanıdır. Anemometre entegre edici bir alettir. Öyle ki ölçme periyoduna ait ortalama bir okuma verir. Bu durum alet dolaştırıldığı zaman bir avantajdır. Fakat bir nokta okuması yapıldığı zaman gecikmeye sebep olur.

3.4. Anemometre Kullanma Teknikleri

Bir ocak yolundaki hava akımının ortalama hızını belirlemek için belli başlı üç yöntem vardır.

a) Tek Nokta Yöntemi: Bu yöntemde hava yolunun ortasında bir okuma alınır ve bir sabitle çarpılarak ortalama hız bulunur. Başka bir şekil ise bir hat boyunca ve yol kenarından itibaren, yol genişliğinin 1/7 ile 1/3'ü mesafelerle okumalar yapmaktır. Bu durumda esas hız elde edilmiş olur, böylece bir sabit gerekli değildir.

$$V_{ort}=0,8 \times V$$

V_{ort}: Ortalama hava hızı, m/sn

V: Ölçülen hava hızı, m/sn

4. Ayvazoğlu, s.27.

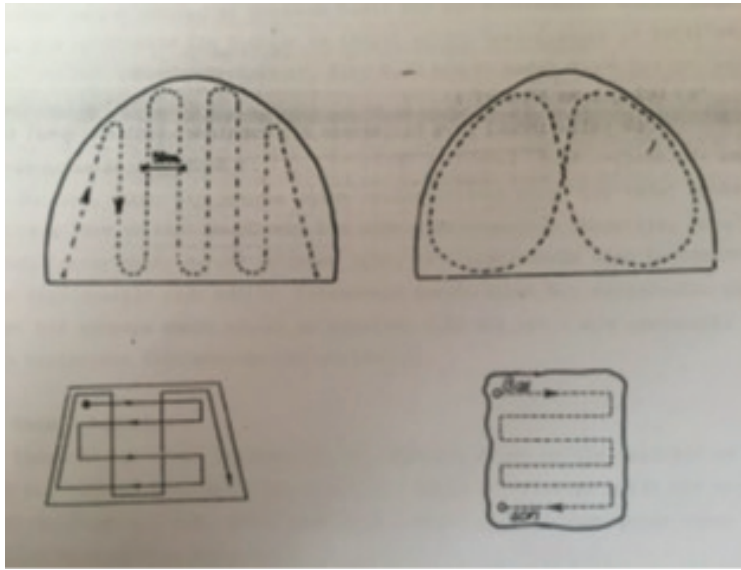
Bu her ne kadar cazip bir yöntem ise de, kullanırken tedbirli hareket etmek gereklidir. Bir galerinin merkez sabitinin pürüzlülük ile değişmesinden başka, hız dağılışı, bazı engeller, ani genişleme ve daralmalardan dolayı değer her zaman için sabit değildir.

b) Bölümlere Ayırma Yöntemi (Çok Noktalı Ölçüm Yöntemi): Kesin bir yöntemdir. Galeria kesiti eşit alanlı bir kısım parçalara bölünerek veya bölünmüş gibi kabul edilerek her parçanın merkezindeki hız saptanır. Bölünen parçaların sayısı hava yolunun şekline ve akımın karakterine bağlıdır. Bu yöntem zaman alıcıdır.

c) Dolaştırma Yöntemi: Ocak yollarındaki hava hızlarının ölçülmesinde uygulanan genel bir çalışma yöntemidir. Alet, kanatları dönerken eşit zamanda eşit alanları tarayacak şekilde muhayyel dik çizgiler boyunca aşağıya ve yukarıya doğru yavaşça ve dengeli bir şekilde hareket ettirilir. Normal büyüklükteki bir galeri için toplam zaman genellikle bir dakikadır. Böylece entegre edilmiş okuma, bu kesit için ortalama hızı verir.

Yöntem bazı pratik hataları verir:

- Dolaştırma esnasında deneycinin alete engel olmayacak şekilde uzak durması güçtür.
- Aleti eşit aralıklı çizgiler boyunca ve kararlı bir hız ile hareket ettirmek zordur.
- Ayar düzeltmesi ile elde edilen ortalama hızı tatbik edilir. Oysa arzu edilen düzeltilmiş hızların ortalamasıdır.
- Alet bile bile değişen hızlara maruz bırakılır.
- Aletin yan hareketinin tesiri havanın gerçek hızına eklenir ki, bu bir fazlalıktır. ⁵



Şekil 2 Dolaştırmada Değişik Teknikler ⁶

4. HAVA HIZI VE HAVA ÖLÇÜM İSTASYONU KAVRAMININ MEVZUAT YÖNÜYLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Ek-3 Madde 8.3'te "... Ocaktaki hava miktarı; temiz hava giriş yolu ve havanın ayrıldığı bütün kollarda dâhil olacak şekilde, hava ölçüm istasyonları kurularak, gerekli ölçümler yapılmak suretiyle takip edilir. Bu ölçümler sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilen sıklıklara göre yapılır ve havalandırma defterine kaydedilir. Hava hızı her halde 0,5 m/s'den az olamaz" hükmü bulunmaktadır.

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelik'inde yeraltı ocaklarında asgari hava hızının her halde

5. Ayvazoğlu, s.24-30.

6. Ayvazoğlu, s.30.

0,5 m/s'den düşük olamayacağı belirtilmiştir. Maden ocağının her kesiminde hava hızının 0,5 m/s olarak düzenlenmesi ancak ocaktaki ana havalandırma koşullarının geliştirilmesi ile mümkündür. Bu nedenle özellikle orta ve büyük ölçekli maden ocaklarında ilk yatırım maliyetlerine göre ana fanlar ve tali fanların kapasitelerinin ocağın koşuluna göre belirlenerek havalandırma tasarımının yapılması elzemdir. 0,5 m/s asgari hava hızı, ölçüm yapılan galerideki ortalama hava hızıdır. Çünkü ortalama hava hızı tek bir noktadan ölçülen hız değildir; hava galeri kesiti boyunca dirençlere maruz kalabileceğinden, galeri kesitinin farklı noktalarından alınan hız değerlerinin ortalamasıdır.

Madenlerde hava hızı ölçüm yerlerinin tespitinde hava ölçüm istasyonlarının yeri önemlidir. Bu noktada hava ölçüm istasyonlarının yerleri doğru belirlenmelidir. Hava ölçüm istasyonlarının kurulmasındaki amaç, doğru hava akımının tespit edilerek yapılan ölçümlerin karşılaştırılabilir olmasıdır. Yeraltı metal ocaklarında zorunlu olmamakla birlikte, yeraltı kömür ocaklarında mevzuat gereği zorunlu olarak merkezi izleme sensör gruplarının asgari olarak nerelerde kurulacağı Yönetmelik'te belirtilmiştir. Hava hızı ölçümleri sensörler ile yerüstünden takip edilebileceği gibi, ocak içerisinde uygun yerlerde ve teknikte, anemometre ile ölçümler alınarak takip edilebilmelidir. Ölçüm istasyonları; ana hava yollarında, düz ve düzenli hava akımı olan galerilerde, üretim bölgelerinde giden hava kollarında, kesitin çok değişkenliğe uğramadığı havanın tam kesitten geçebildiği noktalarda ve hava miktarının düzenli takip edilebileceği yerlerde seçilmelidir. Doğru bir havalandırma debisi hesaplayabilmek için anemometre ile ölçüm yapılan yerin kesiti düzgün, viraj ve kavşaklardan uzak, engel bulunmayan düz bir hat olması gerekir. Bu noktada hava ölçüm istasyonunun kurulmayacağı yerler genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- 1) Hava akışının türbülanslı olduğu yerler: Galeri kesit değişimin (daralama ve genişleme noktaları) fazla olduğu yerler ile dönemeç, dirsek, kavşak ve birleşim noktalarında hava akımını yanıltıcı sonuç verir. Düz, kesiti sabit yer en az 10-15 metre mesafede olmalıdır.(NIOSH, 2023)
- 2) Vantilatör giriş/çıkışına çok yakın yerler: Bu noktalarda basınç dalgalanması çok olur. Ölçüm istasyonu ile fan emiş ağızı arasından en az 10 metre, fan basma ağızı arasında en az 20 metre mesafe olmalıdır.⁷
- 3) Su birikintisi, çamur ve tozun yoğun olduğu yerler: Merkezi izleme sensörleri bu ortamlarda tıkanıp bozulur bu da sensörlerin bakımların sürekli yapılmasına sebebiyet vereceğinden hava hızının takibini zorlaştırır.
- 4) Araç trafiğinin yoğun olduğu yollar: Maden makineleri, vagon yanları gibi yerler ekipman nedeniyle hava akışının değiştiği yerlerdir. Ayrıca bu yerlerde egzoz gazı ve toz hava akışını bozar.
- 5) Patlatma noktasına çok yakın yerler: Patlama noktasına yakın yerlerde patlatma sonucu oluşan şok dalgaları izleme sensörlerini bozar. Bu nedenle özellikle hazırlık galeri ilerlemelerinde mühendislik pratiği gereği hava ölçüm sensörünün, patlatma noktasından etkilenmeyecek şekilde galeri arınından 50-100 metre geride kurulması gerekir.
- 6) Tahkimatı zayıf ve göçük riski olan yerler: Bu yerler hem çalışanın güvenliği hem de cihazın güvenliği için uygun yerler değildir.
- 7) Hava akışının olmadığı kör noktalar: Hava ölçümün amacı ana havayı izlemek olduğundan, hava akışının olmadığı yerlerde ölçüm istasyonu kurulmamalıdır. Bu yerler baraj, kör baca veya hava dolaşımı olmayan yerlerdir.

Hava ölçüm istasyonları madenin toplam temiz hava dağılımını kontrol etmek için kurulur. Ocağa giren temiz

7. Niosh, Techniques for Measuring Airflow Anemometers,2023

hava, ocak içinde ayaklara ve galerilere dağılmak üzere kollara ayrılmaktır. Mevzuatta havanın ayrıldığı bütün kollarda dâhil olacak şekilde ölçüm istasyonunun kurulacağı belirtmiş olup “havanın ayrıldığı kol” tabirinin detay açıklaması yapılmamıştır. Burada hava kolu tabiri, ana hava yolundan ayrılan ve havanın üretim bölgelerine (galeri, ayak, pano) taşındığı hava devresi anlamındadır. Yani havalandırma kolu; havanın girdiği, dağıldığı ve döndüğü akış güzergâhının bir parçası olarak düşünülmelidir. Bu kapsamda; mevzuat gereği asgari olarak ocağa havanın girdiği temiz hava giriş yeri, üretim yapılan ayakların girişi ve çıkış yerleri, havanın kirlenip çıktığı nefeslikte ve hazırlık amacıyla açılan yerin hava dönüş yolunda hava ölçüm istasyonu kurulmalıdır. Hazırlık amacıyla açılan, ilerisinde henüz bağlantısı bulunmayan galerilerde hava ölçüm istasyonunun yeri, havanın dönüş yaptığı galeri üzerinde uygun yerde seçilmeli ve galeri ilerledikçe vantüp hattı ile birlikte yeri değiştirilmelidir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, doğru hava hızı değeri almak için ölçüm yerinin tali olarak havalandırılan fanın gücünden etkilenmeyecek yerde olmasıdır. Hava hızı ölçülürken de hassas ölçüm yapan anemometre ile ölçüm alınmalı ve galeri kesitleri boyunca belli aralıklarla ve uygun tekniklerle ortalama hız değeri tespiti yapılmalıdır. Ölçümler vardiya mühendisleri ve/veya teknik elemanlarca hava ölçüm istasyonlarında periyodik olarak yapılarak havalandırma defterine kayıt edilmelidir. Söz konusu kayıtların düzenli ve sahaya uygun bir şekilde tutulması önemlidir. Mevzuat gereği tespit edilen istasyonlarda, yerüstü merkezi izleme istasyonu varsa sensörler ile devamlı olarak ölçümler anlık takip edilmeli, anemometre ile ölçümler ise en geç 10 günde bir yapılmalı ve hava akımını etkileyecek bir değişikliğin olması durumunda ölçümler yenilmelidir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ocak havalandırmasının sağlığı için, ocak yollarından geçen hava miktarının doğru olarak tayin edilmesi önem arz etmektedir. Bu noktada sadece toplam hava miktarına bakmak tek başına yeterli olmayıp, havanın hangi kola ne kadar ulaştığının takibi de önemlidir.

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelik’inde asgari hava hızının her halde 0,5 m/s’den düşük olamayacağı belirtmiş olup, buradaki hava hızının “ortalama hız” olduğunun kabul edilmesi uygun olacaktır. Ayrıca hava ölçüm istasyonlarında havanın ayrıldığı kol teriminden, galeri ve/veya arından havanın dönüş yapabildiği yer anlaşılmalıdır. Havanın dönmediği ve akış oluşturmadığı, ölçüm sonuçlarının takibinin yapılamayacağı, çalışan için tehlikeli ve güvensiz olan yerler ile cihazdan doğru veri alınmayacak yerlerde ölçüm istasyonları kurulmamalıdır. Bir diğer önemli husus da belirlenen yerlerde hava hızının hassas ölçü aletleri ile düzenli olarak ve doğru teknikle ölçülmesi ve ölçülen değerlerin kaydedilerek takip edilmesidir.

KAYNAKÇA

- 1. Barış, K. Türk Yeraltı Ocaklarında Değişmesi Gereken Bir Yaklaşım: Havalandırma, 15. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi // 26-29 Nisan 2023 / İzmir
- 2. Bulgurcu, H. Kömür Madenleri İçin Havalandırma Sistem Tasarımı, 15. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi // 26-29 Nisan 2023 / İzmir
- 3. Ayvazoğlu, E. (1984). Madenlerde Havalandırma ve Emniyet, İ.T.Ü., Yayın No:13, İstanbul.
- 4. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- 5. NIOSH. Engineering Control Database- Guidelines for the Control and Monitoring of Methane Gas on Continuous Mining Operations, Techniques for Measuring Airflow Anemometers. 2023, www.cdc.gov



İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAHKEME KARARLARI



İş Müfettişleri
Derneği

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASA MAHKEMESİ

Başvuru Numarası: 2022/99659

Karar Tarihi: 8/4/2026

ÖZET

İstinaf Dairesince, Mahkeme gerekçesinde dikkate alınan (bkz. 5 14) davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte esaslı hususlarda bir değerlendirme yapılmadığı, sadece davalı işverenle husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddedildiği, davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikteki iddialarının gerekçede karşılanmadığı hakkında.

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru; istifa dilekçesinin irade fesadı altında düzenlendiği gerekçesiyle açılan işe iade davasında davanın sonucuna etkili iddiaların kararda karşılanmaması nedeniyle gerekçeli karar hakkının, uzun süren yargılama nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

2. Başvurucu, T. ... A.Ş.de (Şirket) ilk iki yıl müşteri temsilcisi, son beş yılda takım lideri olarak çalışmaktayken 4/8/2021 tarihli istifa dilekçesi ve ibraname ile işten ayrılmış; 28/9/2021 tarihli dilekçeyle de Batman 1. İş Mahkemesinde (Mahkeme) feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ve buna bağlı mali hakların (işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti) belirlenmesi istemiyle dava açmıştır.

3. Başvurucu dava dilekçesinde; Şirket tarafından önce ücretsiz izne çıkarıldığını, ücretsiz izin dönüşü işyerinde küçülmeye gidileceğinin ve takım lideri fazlalığı sebebiyle kendisi ile çalışılmayacağını bildirildiğini, ayrıca "kod 23" (işçi tarafından zorunlu nedenle fesih) ile iş akdinin sonlandırılmasının teklif edildiğini ifade etmiştir. Bu durumu kabul etmediğini belirten başvurucu; bunun üzerine bir hafta kadar işe getirilip kendisine herhangi bir iş verilmeden bekletildiğini ve mobbing uygulanarak istifaya zorlandığını iddia ederek maruz kaldığı tehdit ve baskılara dayanamayıp tazminatlarını alamama korkusu ile 4/8/2021 tarihli istifa dilekçesi ve kanuni unsurları taşımayan hukuka aykırı ibranameyi imzalamak zorunda kaldığını belirtmiştir. Başvurucu, kendisinden aynı gün hem ibraname hem de istifa dilekçesi alınmasının bile yapılan işlemlerin işverenin baskısı ile yapıldığını kanıtladığını dile getirmiştir. Başvurucu; işverenin istifa dilekçesi vermesi hâlinde tazminatlarının derhâl ödeneceği, istifa dilekçesi vermediği takdirde ise hak kazandığı tazminatları ödememe baskısıyla istifa dilekçesi vermek zorunda kaldığını iddia etmiştir. Diğer yandan başvurucu, sanki iş akdi işverence feshedilmiş gibi tarafına kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesinin de istifanın şarta bağlı olduğu ve baskı altında imzalandığını gösterdiğini vurgulamıştır. Ayrıca başvurucu, istifa niyetinin olmadığı ve baskıya maruz kaldığı hususlarının ispatı için dört kişilik tanık listesi bildirmiştir. Başvurucunun istifa dilekçesi şöyledir:

"... 18/07/2014 tarihinden itibaren çalışmakta olduğum iş yerinizden Covid-19 salgını nedeni ile şirketimiz evden çalışma düzenine geçmiş olup bu yeni düzende ev ortamım çalışma ortamıma uygun olmadığı ve evden çalışma düzeninde mutlu olmadığım için kıdem tazminatı tarafıma ödenerek 04/08/2021 tarihinden itibaren iş akdimi tek taraflı feshediyorum. ..."

4. Davalı işveren Şirket ise cevap dilekçesinde; başvurucunun iş akdini el yazılı istifa dilekçesiyle kendi istek

ve iradesi ile sona erdirdiğini, bu nedenle işe iade davası açma hakkının bulunmadığını savunmuştur. Ayrıca başvurusunun işsizlik ödeneği almak istediğini bildirmesi üzerine işten çıkış nedeni “kod 3” (istifa) yerine, iş akdinin feshi sebebine en uygun çıkış kodunun “kod 23” olarak belirlendiğini vurgulamıştır. Şirket vekili ayrıca başvurucuya kıdem tazminatı ve tüm işçilik alacaklarının eksiksiz ödendiğini ancak ihbar tazminatı ödenmediği iddia edilerek başvurucuya geçmiş çalışmaları nazara alınmak suretiyle iyi niyetle yapılan prim ödemesinin ihbar tazminatı ödemesi olarak ifade edilmesinin kötü niyetli bir yaklaşım olduğunu dile getirmiştir. Diğer yandan işveren Şirket, COVID-19 salgını sebebiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’na, 16/4/2020 tarihli ve 7244 sayılı Kanun’un 9. maddesi ile eklenen geçici madde gereği başvurusunun ücretsiz izne çıkarıldığını, ücretsiz izin sonrası işe davet edildiğini ve işe başladığını belirtmiştir. Pandemi nedeniyle Şirkette değişen koşullar sonucu uzaktan çalışma sistemine geçilmesi konusunda Şirket yetkilileri ile başvuru arasında görüşme yapıldığı ifade edilmiştir. Ancak başvurusunun evden çalışmak istememesi üzerine sözleşmesini feshettiği ve tazminatının ödenmesini talep ettiği, istifa dilekçesinin zorla imzalatıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığı belirtilerek davanın reddine karar verilmesi talep edilmiştir.

5. Mahkeme 17/5/2022 tarihli kararıyla davanın kabulüne, feshin geçersizliğinin tespiti ile başvurusunun işe iadesine ve buna bağlı olarak mali haklarının tespiti ile işverence işe başlatılmaması hâlinde ödenmesi gereken tazminat miktarının belirlenmesine karar vermiştir. Kararın gerekçesi şöyledir:

“...
Davalı işverence SGK’ya verilen sigortalının işten ayrılış bildirgesinde sigortalının işten ayrılış tarihi 04/08/2021, sigortalının işten ayrılış nedeni kodu ‘23’ olarak bildirilmiştir. ‘23’ nolu işten ayrılış kodunun; ‘İşçi tarafından zorunlu nedenle feshi’ olduğu anlaşılmış olup, davacının ücreti noktasında yazılı kayıtlara itibar edilmiştir.

İş Kanunu’nun 20. maddesi uyarınca, iş sözleşmenin feshi sebebinin, geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, içerik yönünden feshi nedenlerinin geçerli veya haklı nedene dayandığını kanıtlamalıdır. Bu kapsamda işveren feshiyle ilgili karar aldığını, bu kararın tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. Dava konusu olayda; davacı tarafça iş akdinin haksız şekilde sona erdirildiği iddia edilmiş, davalı ise davacının iş akdini kendi isteği ile feshettiği savunulmuştur.

Dosya münderecatında yer alan bilgi ve belgeler, istifa dilekçesi ile ibranamenin aynı tarihli (04/08/2021) olması, davacı asilin istifa dilekçesine ilişkin isticvap ettirilmesi (davacıya ait istifa dilekçesinde belirtilen hususların zorla yazdırılması), dinlenen tanık beyanları (davalı iş yerinde çalışanların haklarının ödenmeyeceği endişesiyle istifa dilekçelerini imzalamak zorunda kalmaları, iş yerinde küçülmeye gidilmemesi, işçi alımlarının devam etmesi), SGK işten ayrılış bildirgesinde belirtilen kod 23 (İşçi tarafından zorunlu nedenle feshi) hususları bir bütün olarak nazara alındığında, davacının kendi hür iradesiyle istifa ettiği iddiasını davalı işverenin yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edemediği kanaatine varılmıştır. ...”

6. İşveren Şirket anılan karara karşı istinaf kanun yolu başvurusunda bulunmuştur. Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin (İstinaf Dairesi) 6/10/2022 tarihli kararı ile istinaf kanun yolu başvurusunun kabulüne, Mahkeme kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak hükmedilmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şu şekildedir:

“...Taraflar arasında iş sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiği noktasında uyuşmazlık vardır.

Somut olayda, davacı işçinin ev ortamında çalışma düzeninden mutlu olmadığı için kıdem tazminatı ödenerek iş akdini tek taraflı sonlandırdığı beyanını içerir 04/08/2021 tarihli istifa dilekçesi sunulmuş ve iş akdi bu tarihte sona ermiştir. Yine istifa dilekçesi ile aynı tarihli (04/08/2021) kıdem tazminatı bordrosu ile ibraname

de davacı tarafından imzalanmıştır.

Davalı işverence düzenlenen ve Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde, işten çıkış sebebini simgeleyen kod, işçi tarafından zorunlu nedenle fesih '23' olarak gösterilmiştir.

Davacı, istifa dilekçesinin irade fesadı altında düzenlendiğini ileri sürmüş ise de, dinlenen davacı tanıklarının husumetli oldukları, salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği, bu kapsamda, dosya içeriğine göre davacının irade fesadı iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamadığı, davacının kıdem tazminatını alarak kendisinin işten ayrılma istediği anlaşılmaktadır.

İş sözleşmesini fesheden işçinin, işe iade davası açma hakkı bulunmamaktadır. Bu itibarla, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır."

7. Başvurucu, nihai kararı 17/10/2022 tarihinde öğrendikten sonra 25/10/2022 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

8. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

A. Gerekçeli Karar Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

9. Başvurucu; Şirket yetkilileri ile yaptığı görüşmede kendisine baskı yapılarak tazminatsız bir şekilde işten çıkarılacağı tehdidiyle istifa etmesinin istendiğini, maruz kaldığı tehdit ve baskılara dayanamayıp tazminatlarını alamama korkusu ile istifa dilekçesi ve ibranameyi imzaladığını ifade etmiştir. Bu durumun dinlenen tanık beyanlarıyla ortaya çıktığını savunmuştur. Öte yandan başvuru, işverenin işten çıkış nedenini "kod 23" olarak belirlemesinin gerçeğe aykırı olduğunu ve haksız feshin hukuki sonuçlarından kurtulma çabası taşıdığını beyan etmiştir. Başvurucu, söz konusu ibranamede işveren Şirket ihbar tazminatından muaf tutulmuşsa da tarafına yapılan 46.994,42 TL ödeme dikkate alındığında kıdem tazminatı yanında iş akdi sanki işverence feshedilmiş gibi ihbar tazminatı ödemesi de yapıldığını, istifa ve ibranameye rağmen kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin tek başına verilen istifanın şartı bağlı olduğunu ve baskı altında imzaladığını kanıtladığını vurgulamıştır. Bununla birlikte kanunun aradığı şekil ve esaslı unsurları taşımayan ibranamenin hukuka aykırı olduğu gibi istifa eden birinden aynı gün içinde hem ibraname hem de istifa dilekçesi alınmasının da işlemlerin davalı işverenin baskısı altında yapıldığını gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca başvuru, istifa dilekçesinin irade fesadına dayandığının tanık beyanlarıyla ispat edilebilmesinin mümkün olduğunu ve husumetli tanıklarının tutarlı beyanlarının hükme esas alınmasında hukuki bir sakınca da olmadığını dile getirmiştir. Sonuç olarak başvuru; feshin geçersizliğini ispatlayan esaslı tüm nedenler değerlendirilip dikkate alınmadan İstinaf Dairesince sadece "salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği" gerekçesiyle istifa dilekçesinin irade fesadı altında düzenlendiğinin ispat edilemediği neticesine varılarak davasının reddedilmesi suretiyle adil yargılanma hakkı ile hak arama hürriyetinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

10. Başvurunun bu kısmının adil yargılanma hakkı kapsamında gerekçeli karar hakkı çerçevesinde incelenmesi uygun görülmüştür.

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

12. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkı, kişilerin hakkaniyete uygun bir şekilde yargılanmalarını sağlamayı ve bu amaca uygunluk yönünden yargılamanın denetlenmesini amaçlamaktadır. Mahkeme kararlarının, davanın temel maddi ve hukuki sorunları ile taraflarca ileri sürülen ve davanın sonucunu etkileyen iddia ve itirazlar hakkında delillerle bağ kurulmak suretiyle yeterli gerekçe içermesi zorunludur. Uyuşmazlığın hukuki ve maddi sorunlarıyla ilgisiz değerlendirmelere kararda yer verilmesi de gerekçeli karar hakkıyla bağdaşmamaktadır. Karar gerekçesinin belirtilen unsurları taşıması, yargılamanın adil yargılanma hakkı güvencelerine uygun şekilde yürütülüp yürütülmediğinin taraflarca öğrenilmesini sağladığı gibi ayrıca demokratik bir toplumda kendi adlarına verilen yargı kararlarının sebeplerini toplumun öğrenmesinin sağlanması için de gereklidir (bazı eklemeler ve farklılıklarla birlikte bkz. *Sencer Başat ve diğerleri* [GK], B. No: 2013/7800, 18/6/2014, §§ 31, 34).

13. Diğer taraftan kanun yolu incelemesi yapan mercinin, yargılamayı yapan mahkemeye aynı sonuca ulaşması ve bunu aynı gerekçeyi kullanarak veya aynı atıfla kararına yansıtması, kararın gerekçelendirilmiş olması bakımından yeterli görülebilir. Bununla birlikte ilk derece mahkemesince karşılanmayan veya ancak ilk defa kanun yolu merciinde ileri sürülebilecek nitelikteki esaslı iddia ve itirazların kanun yolu merciince de değerlendirilmemesi gerekçeli karar hakkının ihlaline yol açabilir (bazı eklemeler ve farklılıklarla birlikte bkz. *Mehmet Yavuz* [1. B.], B. No: 2013/2995, 20/2/2014, § 51).

14. Yukarıda belirtilen ilkeler ışığında olay değerlendirildiğinde başvuru işe iade davası açmış ve söz konusu istifa dilekçesi ve ibranamenin hukuka aykırı olduğunun kabulü gerektiğini dava dilekçesinde ileri sürdüğü nedenlerle açıklamıştır (bkz. § 3). Mahkeme gerekçesinde davanın sonucuna etkili olduğunu kabul ettiği hususları değerlendirmiş, başvuru işinin istifa dilekçesi ile ibranamesinin aynı tarihli olmasını dikkate alarak ve ayrıca başvuru tanıklarının beyanları kapsamında davalı işyerinde çalışanların haklarının ödenmeyeceği endişesiyle istifa dilekçelerini imzalamak zorunda kaldığını kabul etmiştir. Bununla birlikte Mahkeme, işyerinde küçülmeye gidilmediğini ve işçi alımlarının devam ettiğini ayrıca işten ayrılış bildirgesinde belirtilen "kod 23" (işçi tarafından zorunlu nedenle fesih) hususlarını bir bütün olarak değerlendirerek başvuru işinin kendi hür iradesiyle istifa ettiği iddiasının davalı işverence yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edilemediği kanaatiyle davanın kabulüne karar vermiştir (bkz. § 5).

15. İstinaf Dairesi ise dinlenen başvuru tanıklarının davalı işverenle husumetli olduklarından dolayı salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceğini değerlendirmiştir. Bu duruma göre başvuru işinin maruz kaldığı tehdit ve baskılar sonucu istifa dilekçesi vermek zorunda kaldığını bir başka ifadeyle iradesinin fesada uğratıldığı iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamadığını kabul etmiştir. Başvuru işinin kıdem tazminatını alarak kendisinin işten ayrıldığını değerlendiren İstinaf Dairesi, bu nedenle iş akdini fesheden işçinin işe iade davası açma hakkının bulunmadığını belirterek davanın reddine karar vermiştir (bkz. § 6).

16. İstinaf Dairesince, Mahkeme gerekçesinde dikkate alınan (bkz. § 14) davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte esaslı hususlarda bir değerlendirme yapılmadığı, sadece davalı işverenle husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddedildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle İstinaf Dairesince başvuru işinin davanın başından beri ileri sürdüğü ibranamenin hukuka aykırı olduğu, istifa eden birinden aynı gün içinde hem ibraname hem de istifa dilekçesi alınmasının işlemlerin davalı işverenin baskısı altında yapıldığını gösterdiği, istifa ve ibranameye rağmen kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesinin tek başına verilen istifanın şarta bağlı olduğunu ve baskı altında imzalandığını kanıtlandığı, söz konusu ibranameye rağmen kıdem tazminatı yanında iş akdi sanki işverence feshedilmiş gibi ihbar tazminatı ödemesi de yapıldığına dair davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikteki iddialarının gerekçede karşılanmadığı sonucuna varılmıştır.

17. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamında gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

18. Başvurucu, uzun süren yargılama nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

19. Başvurucunun iddiasının *Veysi Ado* [GK], B. No: 2022/100837, 27/4/2023) ve *Ahmet Kartalkuş* ([2. B.], B. No: 2019/39635, 19/3/2024) kararları doğrultusunda *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

20. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması ile 50.000 TL maddi ve 50.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

21. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliül Alkaya ve diğerleri* (2) [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

22. Öte yandan hak ihlali kararından Anayasa Mahkemesinin davanın neticesiyle ilgili olarak bir tutum sergilediği sonucu çıkarılmamalıdır. Anayasa Mahkemesince verilen hak ihlali kararı uyuşmazlığın sonuçlarından bağımsız olup davanın kabulüne ya da reddine karar verilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Kural olarak yargılamanın her aşamasında olduğu gibi ihlalin sonuçlarını gidermek üzere yeniden yapılacak yargılama sonunda da delillerin dava ile ilişkisini kurma ve bunları değerlendirip sonuç çıkarma yetkisi ilgili mahkemelere aittir.

23. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesine (E.2022/1483, K.2022/1368)

iletilmek üzere Batman 1. İş Mahkemesine (E.2021/723, K.2022/438) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun tazminat talebinin REDDİNE,

E. 664,10 TL harç ve 40.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 40.664,10 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 8/4/2026 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/9390

Karar Numarası: 2026/1065

Karar Tarihi: 10.02.2026

ÖZET

Uyuşmazlık, taraflar arasında düzenlenen 04.09.2024 tarihli ve 2024/485548 ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığına ilişkindir. Arabuluculuk görüşmelerinin temelini oluşturan müzakere aşamasının somut olayda gerçek anlamda uygulanmadığı, bu durumda arabulucu tarafından arabuluculuk süreci ve sonuçları ile ilgili aydınlatma görevinin yerine getirildiğinin kabul edilemeyeceği, arabuluculukta temel amacın mevcut bir uyuşmazlığın müzakere edilerek çözülmesi olduğu, arabuluculuğun bu amaç dışına çıkılarak özellikle salt işçinin ileride dava açmasını engellemek amacıyla kullanılabilecek bir yöntem olmadığı, somut olayda, anlaşma tutanağı konusu alacak kalemlerinin işçi ve işveren arasında daha öncesinde müzakere edildiğinin de ispatlanamadığı, davalı işverence fesih işlemi ve buna ilişkin ödemelerin arabulucu aracılığıyla gerçekleştirildiği, bu hâliyle ihtiyari arabuluculuk sürecinin usul ve kanuna uygun yürütülmediği, İlk Derece Mahkemesince tutanağın geçersiz olduğu yönünde davanın kabulüne ilişkin kararın yerinde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

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 verildi.

Davalı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin mahiyetten reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 14.05.2018-04.09.2024 tarihleri arasında davalı nezdinde çalıştığını, müvekkilinin ruhsal rahatsızlıkları bulunduğundan ve ağır ilaçlar kullandığından bahisle iş sözleşmesinin davalı tarafından feshedildiğini, müvekkilinin aynı tarihte davalı Şirketin sürekli çalışmış olduğu bir arabulucunun ofisine götürülerek tüm alacaklarını ödeyeceklerini, hatta işsizlik ödeneğinden de yararlancılacaklarını beyan ederek apar topar imza atmaya sürüklendiğini, kendisine 156.058,70 TL ödeneceğini öğrenen müvekkilinin hesaplama yapma hususunda bir yetkinliği olmadığından ve maddi olarak ihtiyacı olan bir dönemde bulunduğundan teklifin isabetli olduğuna inandırılarak imza attığını, davacının son net ücretinin 51.750,00 TL olduğunu, bu hususlar dikkate alındığında gabinin objektif unsurunun somut olay bakımından gerçekleştiğini, ayrıca tutanağın imza tarihinde müvekkilinin karışık anksiyete ve depresif bozukluk tanısı ile tedavi gördüğünü, bir kısım ilaçlar kullandığını, bu ilaçların yan etkileri olarak da müvekkilinin zihin karışıklığını ve uyuşukluğunu sık sık hissettiğini, çoğu olayda karar almakta dahi zorlanabildiğini, bu durumun raporlar ile sabit olduğunu, müvekkilinin bu yan etkiler altında ve Şirket yetkilisinin kendisinin paraya olan ihtiyacını fırsat bilmesi sebebiyle imzalatılan ... numaralı arabuluculuk tutanağının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 14.05.2018-04.09.2024 tarihleri arasında müvekkili Şirketin çelikli üretim/

kaynak montaj bölümünde üretim elemanı olarak çalıştığını, davacının son ücretinin aylık brüt 51.808,00 TL olduğunu, müvekkili Şirketçe her ne kadar davacı yanca iş sözleşmesinin feshi yönünde irade ortaya konulmuş ise de davacının açık ve net bir şekilde artık davalı Şirkette çalışmak istemediğini beyan etmesi üzerine, davacının işbu tutumu ve bakış açısı neticesinde bundan sonraki süreçte davacının çalışma performansından beklenen faydanın sağlanamayacağı düşüncesi ile kendisinin 6 yıllık çalışan olması, çalışma süresi boyunca işi ile ilgili yarattığı memnuniyet ve güven karşısında, kendisine uygun bir meblağ ödenmesine karar verildiğini, davacının psikolojik sorunlarının olmasının işe gelmesine ve çalışabilmesine engel değil ise hesaplama yapabilmeye ya da en azından istemediği bir durumu kabul etmemeye de engel olmaması gerektiğini, davacı yanın bilgisizliğinden ve tecrübesizliğinden faydalandığı iddiasının tamamen gerçek dışı olduğunu, ihtiyari arabuluculuk sürecinin usulüne uygun şekilde başlatıldığını ve yürütüldüğünü savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı nezdinde çalışırken 04.09.2024 tarihinde işten çıkarıldığı, kendisine yeterli kadar düşünme süresi verilmeksizin aynı tarihte ihtiyari arabuluculuk görüşmesi gerçekleştirerek iş sözleşmesinin sona erdirildiği, sürecin başladığı tarih ile sona erdiği tarihin 04.09.2024 tarihi olduğu, arabuluculuk görüşmesi talebinin davacıdan geldiğine dair dosya kapsamında bir delil bulunmadığı, dinlenen tanık beyanlarından davacının 6 yıllık bir kıdeminin bulunduğu ve bu çalışmasının karşılığında kendisine 156.000,00 TL ödeme yapıldığı; ancak tanık olarak bildirilen ve 3 yıllık kıdemi olan L.B'ye dahi 162.000,00 TL ödeme yapıldığı, davacının alacağının çok daha fazla olduğu ve bu hâli ile iradesinin fesata uğramış olduğu; davacının iş sözleşmesinin alacakları ödenmek suretiyle feshedildiği, taraflar arasında ikale sözleşmesi yerine geçmek üzere ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağı düzenlendiğinin ileri sürülebileceği, işverence işçinin iş sözleşmesinin ikale ile sonlandırıldığının kabul edilmesi için işçiye makul bir yarar sağlanmış olması gerektiği, somut olayda taraf ve tanık beyanlarından ikale önerisinin işverence gerçekleştirildiği anlaşılmakla davacının bu teklifi kabul etmesinde makul yararının gözetilmiş olması gerekmekte olup davacıya hak edişleri haricinde makul yarar sağlandığının da ispat olunamadığı gerekçesiyle taraflarca imzalanan 04.09.2024 tarihli ihtiyari arabuluculuk tutanaklarının geçersizliğinin tespitine 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; davacı tarafça gabin nedeniyle ihtiyari arabuluculuk tutanağının iptalinin talep edildiği, fesih tarihinden hemen önce Çorlu Devlet Hastanesince düzenlenen 06.06.2024, 07.08.2024 tarihli raporlara göre davacının "karışık anksiyete ve depresif bozukluk" tanısı ile bir süredir ilaç kullandığının anlaşıldığı, 29.08.2024 tarihli raporda davacının ilaca bağlı olarak sedasyon ve uyuşukluk nedeniyle iş kazası riskinden korunmak amacıyla gece vardiyasında çalışmaması yönünde tıbbi görüş bildirildiği, dinlenen davacı tanıklarınca davacının iş sözleşmesinin feshedilmeden önceki sağlık durumunun iyi olmadığını belirtildiğinin anlaşıldığı, davalı işveren nezdinde çalışması devam eden davacı tanığı M.'nin davacının ilaç kullanmaya başladıktan sonra yorgunluk ve kafa karışıklığı ile konuşmalar yapmaya başladığını, bilinci ve algıları zayıflamış şekilde cevaplar verdiğini, fesih tarihinde çalışması olan L.B'nin ise davacının ilaç kullandıktan sonra sorularına düzgün cevaplar vermediğini, bilinci ve algıları zayıflamış şekilde cevaplar verdiğini ifade ettikleri; davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından 04.09.2024 tarihinde sona erdirildiği ve aynı gün arabuluculuk başvurusu yapılarak yine aynı gün anlaşma tutanağı ile son tutanağın düzenlenmiş olduğu, anlaşma tutanağında, tarafların kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı, transfer ücreti, prim (bonus) ücreti, kötünüyet tazminatı, fazla çalışma alacağı, hafta tatili çalışma alacağı, dinî millî bayram çalışma alacağı, ulusal bayram ve genel tatil alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, asgari geçim indirimi, yemek ve yol ücreti, sendikal tazminat, 06.11.2019, 12.10.2020, 13.02.2023, 15.12.2023 tarihli iş kazaları ve buna bağlı ihtilaflardan ... maddi manevi tazminat ve işe iade, boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı ve her nam adı altında olursa olsun tüm hak ve alacakları talebine ilişkin alacaklar için anlaştıklarına ve davalı işverenin talep edilen alacaklar için ödenecek olan net 156.058,70 TL'nin tamamının 05.10.2024 tarihinde Şirket tarafından işçiye ödeneceğinin ve işçinin de işbu ödemeyi kabul ettiğinin beyan edildiği, davacı tanığı L.B. davacıdan sonraki bir tarihte işyerinde kendisi de dâhil 6-7 kişinin daha iş sözleşmesine son verildiğini, aynı gün araba ile arabulucuya görüşmeye götürüldüklerini ve görüşürdükleri arabulucunun davacının tutanağını düzenleyen arabulucu ile aynı kişi olduğunu beyan ettiği, davacının 2024/ Eylül ayı ücret bordrosuna göre aylık brüt ücretinin 51.808,50 TL olarak tahakkuk ettirilmiş

olduğu, davacıya ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında ödeneceği belirtilen tutarın 6 yıl 3 aydan fazla kıdem süresi bulunan davacı bakımından oldukça orantısız bir ödeme olduğu, işveren karşısında zayıf konumda olan işçi açısından anlaşma tutanağının aşırı yararlanma niteliğinde olduğu; ayrıca arabuluculuğa ilişkin tüm işlemlerin fesih tarihi ile aynı gün içerisinde gerçekleşmiş olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı, bu hâliyle davacı yanın arabuluculuk sürecinin başlamasında, arabulucunun seçiminde ve görüşme yeri konusunda herhangi bir iradesinin bulunmadığı, fesihle birlikte arabuluculuk görüşmelerine arabulucunun davetiyle değil davalı işverenin dayatmasıyla katıldığı kabul edilmesi gerektiği, davacı tanığı L.B'nin beyanlarından anlaşılacağı üzere davalı Şirketin işten çıkaracağı işçilerle arabuluculuk görüşmelerinde hep aynı arabulucunun görev yaptığı, davacının işten çıkış tarihi, arabuluculuk sürecinin başladığı ve bittiği tarihlerin aynı gün olması karşısında, davacıya yeterince düşünebilmesi ve karar alabilmesi için imkânın sağlanmadığı, davacının arabuluculuk görüşmelerinin temelini oluşturan müzakere aşamasının somut olayda gerçek anlamda uygulanmadığı, bu durumda arabulucu tarafından arabuluculuk süreci ve sonuçları ile ilgili aydınlatma görevinin yerine getirildiğinin kabul edilemeyeceği, arabuluculukta temel amacın mevcut bir uyuşmazlığın müzakere edilerek çözülmesi olduğu, arabuluculuğun bu amaç dışına çıkılarak özellikle salt işçinin ileride dava açmasını engellemek amacıyla kullanılabilecek bir yöntem olmadığı, somut olayda, anlaşma tutanağı konusu alacak kalemlerinin işçi ve işveren arasında daha öncesinde müzakere edildiğinin de ispatlanamadığı, davalı işverence fesih işlemi ve buna ilişkin ödemelerin arabulucu aracılığıyla gerçekleştirildiği, bu hâliyle ihtiyari arabuluculuk sürecinin usul ve kanuna uygun yürütülmediği, İlk Derece Mahkemesince tutanağın geçersiz olduğu yönünde davanın kabulüne ilişkin kararın yerinde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; cevap dilekçesindeki savunmalarını tekrarla ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçerli olduğunu, davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, taraflar arasında düzenlenen 04.09.2024 tarihli ve 2024/485548 ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

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

10.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/9524

Karar Numarası: 2026/756

Karar Tarihi: 03.02.2026

ÖZET

Uyuşmazlık, davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır. Somut uyuşmazlıkta 29.07.2023 tarihinde işverence tutulan davacının tebliğden imtina ettiğine dair tutanak, tutanak tanıklarınca doğrulanmış olup buna göre davacı işçiye davalı İşverence 29.07.2023 tarihinde tebliğ edildiğinin kabulü gereken fesih bildiriminde; iş sözleşmesinin 27.08.2023 tarihinde feshedileceği, 4 haftalık ihbar süresinin bulunduğu ve bu sürede günde 2 saat iş arama izni olduğu yazılıdır. Davalı işverence, davacının 27.08.2023 tarihine kadar olan ücret alacağı da ödenmiştir. Dolayısıyla fesih beyanının davacıya ulaştığı 29.07.2023 tarihine kadar olan çalışma süresine tekabül eden 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde öngörülen 4 haftalık ihbar süresi tam olarak kullanılmıştır. Buna göre ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince dava konusu olmayan kıdem tazminatına ilişkin gerekçeye yer verilerek yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizden 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 20.02.2023-27.08.2023 tarihleri arasında yardımcı klinik elemanı olarak davalı işyerinde çalıştığını, davacının son ücretinin net 12.602,32 TL olduğunu, iş sözleşmesinin ihbar önceli tanınmadan sona erdirildiğini, davacının fazla çalışma yapmasına rağmen ücretinin ödenmediğini, ihbar süresinin 28 gün olduğunu ancak işverenin bu duruma riayet etmediğini belirterek ihbar tazminatı, fazla çalışma ve kötüniyet tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının hizmet süresi boyunca asgari ücret ile çalıştığını, fazla çalışma yapmadığını, davacıya 29.07.2023 tarihinde fesih bildirim tebligatı adı altında bildirim süresi de tanınarak iş sözleşmesinin bildirim süresinin sonunda feshedileceğinin bildirildiğini, ancak davacının fesih bildirimini imzadan imtina ettiğini, davacının imzadan imtina ettiğine yönelik 29.07.2023 tarihli tutanak tanzim edildiğini, kötüniyet tazminatının koşulları oluşmadığından bu yöndeki talebin reddinin gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile; davacının davalı nezdinde 20.02.2023-27.08.2023 tarihleri arasında çalıştığını, davalı işverenin sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdiğini ispat edemediği, davacının ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, davacının haftada 38 saat çalışması olduğu, buna göre fazla çalışma yapmadığı, davacı tarafın iş sözleşmesinin kötüniyetli olarak haksız ve kabul edilemeyecek bir nedenden dolayı feshedildiğini ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararma yönelik Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz isteminde; davalının sunduğu 29.07.2023 tarihli “Fesih Bildirimi Tebligatı” ve “Tutanak” başlıklı belgeler ve dinlenen tanık beyanları dikkate alınarak belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedileceğinin davacı işçiye usulüne uygun bildirildiği ve yasal sürenin davacıya tanındığı dikkate alınarak ihbar tazminatına ilişkin talebin de reddine karar verilmesi gerekirken dosyada bu konuda bir talep olmamasına rağmen kıdem tazminatına ilişkin genel açıklamalar yapıp ihbar tazminatı talebinin neden kabul edildiğine ilişkin herhangi bir gerekçe belirtilmeden yazılı şekilde karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesinde öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

İhbar tazminatını usulsüz fesih yapan taraf ödemekle yükümlüdür. Bu işveren olabileceği gibi işçi de olabilir. Söz gelimi, fesih beyanı olarak nitelenmesine imkan veren koşullarda işyerini terk eden veya bildirim süresinin dolmasını beklemeden işyerinden ayrılan işçi, usulsüz fesihte bulunmuş olur ve bu nedenle de işverene ihbar tazminatı ödeme yükümü altına girer (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara, s.921).

Bildirim süreleri bölünemez nitelikte olduğundan, kısmen kullandırılmış olması da usulsüz bir fesih niteliğindedir. Üstelik bu durumda ihbar tazminatı hesaplanırken sadece kullandırılmayan kısım değil, uyulması gereken tüm bildirim süresi dikkate alınarak ihbar tazminatının hesaplanması gerekir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.924).

4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“ Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.”

Diğer yandan Dairemizin 07.11.2017 tarihli ve 2016/27294 Esas, 2017/17595 Karar sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“...
İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır.

“...
Somut uyuşmazlıkta 29.07.2023 tarihinde işverence tutulan davacının tebliğden imtina ettiğine dair tutanak, tutanak tanıklarınca doğrulanmış olup buna göre davacı işçiye davalı İşverence 29.07.2023 tarihinde tebliğ edildiğinin kabulü gereken fesih bildiriminde; iş sözleşmesinin 27.08.2023 tarihinde feshedileceği, 4 haftalık ihbar süresinin bulunduğu ve bu sürede günde 2 saat iş arama izni olduğu yazılıdır. Davalı işverence, davacının 27.08.2023 tarihine kadar olan ücret alacağı da ödenmiştir. Dolayısıyla fesih beyanının davacıya ulaştığı 29.07.2023 tarihine kadar olan çalışma süresine tekabül eden 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde öngörülen 4 haftalık ihbar süresi tam olarak kullanılmıştır. Buna göre ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken İlk Derece Mahkemesince dava konusu olmayan kıdem tazminatına ilişkin gerekçeye yer verilerek yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

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,

03.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULU

Karar No: 2026/921

Karar Tarihi: 29.04.2026

ÖZET

Mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi faaliyetlerinde Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasının (b), (c), (ç), (d), (e), (i) ve (g) bentlerinde yer alan işleme şartlarından herhangi birinin uygulama alanı bulmaması nedeniyle söz konusu faaliyetlerin (a) bendinde yer alan açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesinin tercih edildiği ancak işçi-işveren ilişkisindeki güç dengesizliği sebebiyle açık rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı hususunda tereddüt bulunduğu ve bu yönüyle tek başına yeterli bir hukuki zemin oluşturmadığı hakkında.

Kişisel Verileri Koruma Kurumuna (Kurum) intikal eden ihbar ve şikâyetlerde en çok karşılaşılan hususlardan biri de çalışan devam takibini dijitalleştirme ve güvenliği artırma amacıyla kurum ve kuruluşların giderek artan ölçüde biyometrik tanımlama sistemlerine yönelmesidir.

Biyometrik tanımlama sistemleri (parmak izi, yüz tanıma, iris ve retina taraması gibi) hızlı, doğru ve manipülasyona dirençli özellikleriyle cazip görünse de kişisel verilerin korunması hukuku bağlamında son derece hassas bir alanı oluşturmaktadır. Özellikle işçi-işveren ilişkisinde mevcut olan yapısal güç dengesizliği, açık rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı hususunda ciddi tereddütler doğurmaktadır. Bu nedenle biyometrik veri işleme faaliyetlerinin, yalnızca hukuki sebebe değil aynı zamanda ölçülülük, gereklilik ve veri minimizasyonu ilkelerine de uygun olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi hususunda kamuoyunun bilgilendirilmesi ve konuya ilişkin olarak Kişisel Verileri Koruma Kurulu (Kurul) tarafından ilke Kararı alınması gereği hasil olmuştur.

Bu çerçevede, konu ile alakalı mevzuat hükümlerine bakıldığında;

- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (Kanun) "Özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları" başlıklı 6'ncı maddesinde düzenleme altına alınan özel nitelikli kişisel veri kategorileri yasa koyucu tarafından sınırlı sayma yoluyla belirlenmiş olup kıyas yoluyla genişletilebilmeleri mümkün değildir. Bunlar; kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir.

- Kanun kapsamında özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilen biyometrik veri kavramına ilişkin olarak ulusal mevzuatta kapsamlı bir tanım yer almamakla birlikte 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesinin (ff) bendinde biyometrik veri, "Elektronik sistemler aracılığı ile kimlik tespit ve kimlik doğrulama işlemlerinin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla alınan parmak izi, damar izi ve el ayasından elde edilen kişiye özgü verileri" olarak tanımlanmıştır.

- 25.05.2018 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde (GDPR) ise biyometrik verinin; "yüz görüntüleri veya daktiloskopik veriler gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemekten kaynaklanan kişisel veriler" olarak tanımlandığı görülmektedir.

Bu kapsamda kişiye ait parmak izi, retina/iris verisi fizyolojik; yüz ve el geometrisi fiziksel (fizyolojik özelliklerden farklı olarak gözle görülebilir nitelikte olan); ses tınısı, imza dinamikleri ve klavye kullanım alışkanlıkları davranışsal biyometrik verilere örnek gösterilebilmektedir.

Söz konusu biyometrik verilerin hassas nitelikte ve geri döndürülemez bir yapıya sahip olması (ele geçirilmeleri hâlinde

değiştirilmelerinin veya geri alınmalarının mümkün olmaması) nedeniyle, Kanun'un gerekçe metninde de belirtildiği üzere, bu verilerin öğrenilmesi durumunda ilgili kişilerin mağduriyetine yol açılması ihtimali bulunduğundan korunmaları büyük önem taşımaktadır.

• Kanun'un "Özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları" başlıklı 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin yasak olduğu ancak bu kişisel verilerin işlenmesinin anılan fıkra da sayılan a) ilgili kişinin açık rızasının olması, b) Kanunlarda açıkça öngörülmesi, c) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, ç) ilgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması, d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması, e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması, fiistihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması, g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması) hallerinden birinin varlığı halinde mümkün olduğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde Kurulun 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 sayılı kararı ile belirlenen "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" in de alınması gerekmektedir.

Bununla birlikte,

• 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde genel çalışma süresine ilişkin düzenleme yapılmış olup mezkûr Kanun'un 67'nci maddesinde günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere duyurulacağı düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 75'inci maddesinde ise işverenin her işçi için bir özlük dosyası düzenleyeceği ve bu dosyada işçiye ilişkin kanunen tutulması gereken belge ve kayıtları saklayacağı belirtilmiştir. Buna ek olarak; 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde işverenin, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu düzenlemeler ile işverenin çalışma sürelerini takip etmesi ve belgelemesi yönünden hukuki çerçeve çizilmiş olmakla birlikte takibin biyometrik tanımlama sistemleriyle yapılmasını öngören açık kanuni bir düzenleme bulunmadığından mesai takibinin biyometrik verilerin işlenmesi yoluyla gerçekleştirilmesi hukuka aykırılık teşkil edebilecektir.

Bu çerçevede, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi faaliyetlerinde Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasının (b), (c), (ç), (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde yer alan işleme şartlarından herhangi birinin uygulama alanı bulmaması nedeniyle, uygulamada söz konusu faaliyetlerin (a) bendinde yer alan açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesinin tercih edildiği görülmektedir.

• Kanun'un 3 'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca açık rıza; "Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızayı" ifade etmektedir.

Bu kapsamda, kişisel veri işleme faaliyetinin ilgili kişilerin açık rızasına dayalı olarak gerçekleştirileceği hallerde; rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve özgür iradeyle açıklanması gerekmektedir.

Bu çerçevede; tarafların eşit konumda olmadığı, taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu veya taraflar arasında güç dengesizliğinin bulunduğu istihdam ilişkilerinde çalışana rıza göstermeme veya rızasını geri çekme imkânının etkin bir biçimde sunulmaması ya da rıza göstermemenin çalışan açısından muhtemel olumsuzluklar doğurabilmesi durumunda çalışanın gerçek bir seçeneğe sahip olduğu söylenemeyeceğinden rızanın özgür iradeye dayandığından da söz etmek mümkün olmayacaktır.

Ayrıca rızanın geri alınabilmesi, biyometrik tanımlama sistemlerinin sürekliliğini ve uygulanabilirliğini zedeleyeceğinden biyometrik verilerin mesai takibi amacıyla yalnızca açık rıza şartına dayanılarak işlenmesi de kural olarak yeterli bir hukuki zemin oluşturmaz.

• Anayasa Mahkemesi Genel Kurulunun 10/03/2022 tarihli Kararında, parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapılması hususunda yapılan 2018/11988 numaralı başvuru hakkında; Anayasa'nın 20'nci maddesine göre kişisel verilerin "ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla" işlenebileceğinin açık olduğu, 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde de kanun koyucunun tahdidi olarak saydığı özel nitelikli kişisel verileri işlemeyi önemine binaen daha katı kurallara bağladığı belirtilmiştir. Karara konu olayda Belediye Başkanlığı (idare) bünyesinde devlet memuru olarak çalışan başvurucu, işyerinde parmak izi sistemi ile mesai takibine başlanması üzerine anılan idari işlemin iptali talebiyle dava açmış olup Bölge idare Mahkemesinin idarenin parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapmasında hukuka aykırılık bulunmadığına karar vermesi üzerine konuyu Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru kapsamında taşıyarak parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapılması nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Anayasa Mahkemesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda mesai takibi amacıyla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi ve bu bağlamda biyometrik veri temelli takip sistemlerinin kullanılmasına dair temel esasları ve ilkeleri belirleyen bir düzenleme bulunmadığından başvuruya konu müdahalenin kanunilik şartını sağlamadığı gerekçesiyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Bununla birlikte,

• Kanun'un "Genel ilkeler" başlıklı 4'üncü maddesinde, kişisel verilerin ancak bu Kanun'da ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebileceği ve kişisel verilerin işlenmesinde "a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma, c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme." şeklinde sayılan ilkelere uyulmasının zorunlu olduğu düzenlenmiş olup kişisel verilerin işlenmesinde her hâl ve şartta söz konusu genel ilkelere uyulması hukuki bir gerekliliktir.

Bu çerçevede, mesai takibinde biyometrik veri işlenmesi faaliyetinin yöntemin amaca uygunluğu (işlendikleri amaçla bağlantılı olma), alternatif yöntemlerin tüketilip tüketilmediği (işlendikleri amaçla sınırlı olma) ve müdahalenin boyutu (işlendikleri amaçla ölçülü olma) açısından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmekte olup bu kriterleri karşılamayan bir uygulama, ilgili kişinin açık rızası bulunsu dahi hukuka aykırı kabul edilecektir.

İşlendikleri amaçla bağlantılı ve sınırlı olma ilkesi, kişisel veri işleme faaliyetinin, amacı gerçekleştirmeye yönelik en az müdahaleci yöntem olmasını gerektirir. Mesai takibi bakımından değerlendirildiğinde; uygulamada şifreli kart veya PIN tabanlı sistemler, geleneksel imza ve kâğıt bazlı devam çizelgeleri, RFID/NFC kimlik kartları ya da denetçi gözetiminde elle giriş gibi alternatif yöntemlerin mevcut olduğu görülmektedir. Bu alternatiflerin varlığı, biyometrik veri işleminin zorunlu olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Ölçülülük değerlendirmesi ise müdahalenin yoğunluğu ile ulaşılmak istenen meşru amaç arasında makul bir denge bulunup bulunmadığını sorgulamaktadır. Bu kapsamda mesai takibi, sınırlı bir idari amaç olup bu denli yoğun bir veri işleme müdahalesini haklı kılmak bakımından çoğu durumda yetersiz kalmaktadır. Bunun yanı sıra, söz konusu kişisel verilerin başka kişisel veri işleme faaliyetleriyle birleştirilerek farklı amaçlarla kullanılabilme veya kötüye kullanıma ihtimali de dikkate alındığında, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi ölçülülük ilkesinin ihlali anlamına gelecektir.

• Danıştay 12'nci Daire Başkanlığının 2021/3 870 Esas ve 2023/2548 Sayılı Kararına konu olayda davacı Sendika tarafından, davalı Teşekkül'ün mesai takibinde uygulanacak avuç içi damar okuyucu tanımlamasının yapılması ve sisteme kaydının oluşturularak kullanılmasına ilişkin işleminin iptali istenilmiştir. Danıştay tarafından Karara ilişkin yapılan hukuki değerlendirmede; 6698 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde, kişisel verilerin işlenmesinde, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine uyulmasının zorunlu olduğuna; Kanun'un 6'ncı maddesinde ise, özel nitelikli kişisel veriler tahdidi olarak sayılarak bu verilerin işlenmesinin genel nitelikli verilere göre daha sıkı koşullara

bağlandığına yer verilmiştir. Temyizen incelenen söz konusu Karar hakkında Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 2024/225 Esas ve 2024/2625 Sayılı Kararı ile, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun mesai takibi için özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin gerekliliği konusunda 6698 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan ilkelerden hareketle bir değerlendirme yaptığı, buna göre, anılan Kurul'un 01/12/2020 tarih ve 2020/915 sayılı kararı ile, Kanun'un "Genel İlkeler" başlıklı 4'üncü maddesinde yer alan ilkelerden, "işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesi çerçevesinde özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyetinde amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili olmayan veya ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmasının gerektiğine vurgu yapılarak Danıştay 12'nci Daire Başkanlığının 2021/3870 Esas ve 2023/2548 Sayılı Kararının hukuka uygun olduğuna karar vermiştir.

Sonuç olarak,

Mevzuatta, çalışma sürelerinin takibine ilişkin hükümler bulunmakla birlikte takibin ne şekilde gerçekleştirileceğine ya da takibin biyometrik veri işlenmesi suretiyle yapılması gerektiğine dair açık hüküm bulunmadığı dikkate alındığında mevcut durumda biyometrik veri işlenmesi faaliyetinin kanunlarda açıkça öngörülme şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesinin kabul edilemeyeceği,

Dolayısıyla, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi faaliyetlerinde Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasının (b), (c), (ç), (d), (e), (i) ve (g) bentlerinde yer alan işleme şartlarından herhangi birinin uygulama alanı bulmaması nedeniyle söz konusu faaliyetlerin (a) bendinde yer alan açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesinin tercih edildiği ancak işçi- işveren ilişkisindeki güç dengesizliği sebebiyle açık rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı hususunda tereddüt bulunduğu ve bu yönüyle tek başına yeterli bir hukuki zemin oluşturmadığı,

Ölçülülük ilkesinin kişisel veri işleme faaliyetlerinin değerlendirilmesinde önemli bir kriter olduğu ve alternatif, daha az müdahaleci yöntemlerin varlığı karşısında ilgili kişilerin açık rızası bulunsun dahi mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan genel ilkeler kapsamında ölçülülük kriterini sağlamayacağı,

Değerlendirilmiş olup bu itibarla, mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesinin Kanun'un 6'ncı maddesinde yer alan işleme şartlarından herhangi birine dayanılmaksızın gerçekleştirildiği, geçerli bir açık rıza bulunsun dahi söz konusu işleme faaliyetinin Kanun'un 4'üncü maddesinde yer alan genel ilkeler kapsamında ölçülülük kriterini sağlamayacağı, bu nedenle mesai takibinin biyometrik tanımlama sistemleri yerine şifreli kart veya PIN tabanlı sistemler, geleneksel imza ve kâğıt bazlı devam çizelgeleri, RFID/NFC kimlik kartları ya da denetçi gözetiminde elle giriş gibi alternatif yollar ile sağlanması gerektiği hususları kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

Bilindiği üzere, Kanun'un 12'nci maddesinin birinci fıkrası "Veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır. " hükmünü, Kanun'un 15'inci maddesinin altıncı fıkrası "Şikâyet üzerine veya resen yapılan inceleme sonucunda, ihlalin yaygın olduğunun tespit edilmesi hâlinde Kurul, bu konuda ilke kararı alır ve bu kararı yayımlar" hükmünü amirdir.

Bu çerçevede yukarıda belirtilen hususların, Kanun'un 12'nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesini teminen veri sorumluları tarafından alınması gereken idari ve teknik tedbirlerden olduğu ve belirtilen hususlara uygun hareket edilmediğinin tespiti halinde ilgili veri sorumluları hakkında Kanun'un 18'inci maddesi hükümleri gereği işlem tesis edileceği hususunda kamuoyunun bilgilendirilmesi ve bu kapsamda mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlenmesi hususunda Kanun'un 15'inci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca İlke Kararı alınmasına, söz konusu İlke Kararının Karar ekinde yer alan şekilde Resmi Gazete'de ve Kurumun internet sitesinde yayımlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir.





İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAHKEME KARARLARI



İş Müfettişleri
Derneği

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/11883

Karar Numarası: 2026/2803

Karar Tarihi: 09.03.2026

ÖZET

ÖZET: İşverenin davacıyı eğitimini almadığı bölümde çalıştırması ve gerekli koruyucu temin etmemesi nedeniyle kusurlu olduğu anlaşılmakla beraber, davacıya iş sağlığı güvenliği eğitimi verilmiş olması ve iş yerinde yaptığı işin koli açma işi olup, kendi kişisel güvenliğini sağlama noktasında hayat tecrübesi ile edinmiş olduğu gerekli dikkat ve özeni göstermemesi nedeniyle iş kazasının meydana gelmesinde davacının da kusurlu olduğunun kabulü hakkında.

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 ve duruşmanın düzenlendiği 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak gösterilen hâllerden hiçbirine uymadığından, temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasına ilişkin isteğin reddine karar verildikten ve Tetkik Hâkimi ... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 29.09.2017 tarihli iş kazasında sürekli iş göremezliğe uğradığını iddia ederek maddi ve manevi tazminat talep etmiştir

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; olayda kusurlu olan tarafın davacı çalışan olduğunu, davalı şirkette iş güvenliği eğitimlerinin verildiğini, davalı şirkete bir kusur izafe edilmemesi gerektiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne, "Davacının maddi tazminatı talebinin kabulü ile, 557.395,26 TL maddi tazminatının olay tarihi olan 29.09.2017 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, Davacının manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile, 40.000,00 TL manevi tazminatının olay tarihi olan 29.09.2017 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine" 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 istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

.... Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde özetle, manevi tazminatın ıslah yoluyla arttırılmasının mümkün olmadığını, manevi tazminat hakkı saklı tutulmayacağı gibi, belirli bir bedel manevi tazminat talep edilmiş olsa dahi manevi tazminat talebinin ıslah edilemeyeceğini, Mahkeme tarafından hükmedilen manevi tazminat tutarının da yüksek olduğunu, olayda kusurlu tarafın davacının kendisi olduğunu, iş güvenliği ile ilgili eğitimlerin verildiğini, davacının kusur durumu değerlendirmeksizin oluşturulan rapora itirazlarının dikkate alınmadığını, hesap bilirkişisi tarafından yapılan hatalı hesaplamaların hükme esas alındığını, davacı işçinin herhangi bir maluliyeti bulunmadığını, davacının ... sevki ile gerçek maluliyet oranı tespitini talep ettiği halde talebinin reddedildiğini, davacının bu orandaki iş göremezliği nedeniyle herhangi bir kazanç kaybı da söz konusu olamayacağından maddi tazminat alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini, ... 2010 tablosunun esas alınmasının hatalı olduğunu, iş göremezliğin %60 altında kaldığı durumda pasif dönem hesabı yapılmaması gerektiğini, usuli kazanılmış haklar dikkate alınmadan karar verildiğini belirterek temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan tazminat istemine ilişkindir.

1.Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu ... zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir.

2.İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakât borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

3.Sanayi ve teknolojiadaki gelişmeler, yeni işletmelerin açılması, fabrikaların kurulması iş yerlerindeki makinalaşmanın artmasına yol açmış, bu durum iş kazaları ile meslek hastalıklarında artışlara neden olmuştur. Bu gelişme, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha etkili şekilde alınması gereğini ortaya çıkarmıştır.

4.İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.

5.Anayasanın 17. maddesinde; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.” hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve ... Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir.

6.818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinde; “iş sahibi, aktin özel halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

7.İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten ... tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.” hükmü düzenlenmiştir.

8.Kanun koyucu 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinin karşılığını 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinin 2. fıkrasında düzenlemiştir.

9. Anılan fıkrafta "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır. Bu fıkra göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

10. aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkra göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler."

11. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

12. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir.

13. Nitekim, günümüzde gelişen sanayi ve teknoloji karşısında yukarıda açıklanan hükümler yeterli görülmemiş, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, İş Kanunu'nun 77. ve devamı bir kısım maddeler 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 37 nci maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

14. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4 ncü maddesine göre; (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede;

...) 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) İşyerinde 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 uygunluğu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

ynı kanunun "Risklerden Korunma İlkeleri" kenar başlıklı 5. maddesine göre;

(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

...)Risklerden kaçınmak.

- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerde kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

15.Yine 6331 sayılı Kanun "Risk Değerlendirmesi; Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" karar başlıklı 10 uncu maddesinde şu hüküm düzenlenmiştir.

(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır.

...) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

c) İşyerinin tertip ve düzeni,

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu,

2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

16.Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ncü maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı bir takım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5 inci maddede işverenin anılan yükümlülüklerle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10 uncu maddede ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir. (HGK. 09.10.2013 tarih, 2013/21-102 Esas, 2013/1456 Karar)

17.6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin yükümlülüklerini belirlerken aynı zamanda çalışanların da yükümlülüklerini belirlemiştir. Kanun'un 19. maddesine göre;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim talimatları doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır.

...) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

d) Kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.

18. Dosya kapsamından, davacının görevinin işe giriş bildirgesi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi formunda puantör olarak belirtildiği, tanık beyanlarında iş yerinde etiketleme bölümünde çalıştığının ifade edildiği , koliye etiket koymak için kenarını falçata ile açarken falçatanın elinden kayarak sol el baş parmağını kestiği , ... tarafından olayın iş kazası olduğunun kabul edildiği, ancak davacının sürekli iş göremezlik oranı %10 altında bulunduğundan müfettiş raporu düzenlenmediği, eldeki dosyada alınan kusur bilirkişi raporunda; davacı işçiye başka bir görev pozisyonunda verilen işe ilişkin iş güvenliği eğitimi verilmemesi ve kişisel koruyucu donanımın tedarik edilmemiş olması nedeni ile iş kazası geçirmiş bulunan davacı çalışana atfedilecek bir kusur bulunmadığı, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı güvenliği tedbirlerinin alınması ve denetiminden sorumlu olan davalı şirketin tam kusurlu olduğu kanaatinin bildirildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, işverenin davacıyı eğitimini almadığı bölümde çalıştırması ve gerekli koruyucu temin etmemesi nedeniyle kusurlu olduğu anlaşılmakla beraber, davacıya iş sağlığı güvenliği eğitimi verilmiş olması ve iş yerinde yaptığı işin koli açma işi olup, kendi kişisel güvenliğini sağlama noktasında hayat tecrübesi ile edinmiş olduğu gerekli dikkat ve özeni göstermemesi nedeniyle iş kazasının meydana gelmesinde davacının da kusurlu olduğunun kabulü gerekmektedir.

Mahkemece yapılacak iş, bu açıklamalar gözetilerek kusur oran ve aidiyetlerinin tespiti açısından dosyanın iş kazasının gerçekleştiği alanda uzman ... sınıf iş güvenliği uzmanlarından teşkil edilecek heyete tevdi ederek sonucuna göre tespit edilecek kusur oranlarını hükme esas alarak (davacının kararı temyiz etmemiş olması nedeniyle oluşan usuli kazanılmış hakları gözeterek işlemiş/bilinen devre verilerini ileri çekmeden kusur oranını mevcut hesap verilerine uygulayarak) davacının tazminat istemleri hakkında bir karar vermekten ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve bozma sebebine göre bu aşamada temyiz itirazlarının sair yönleri incelenmeksizin Bölge Adliye Mahkemesinin istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin hükmü kaldırılarak, İlk Derece Mahkemesince verilen karar bozulmalıdır.

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 ilgiliye iadesine,

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

09.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/7202

Karar Numarası: 2026/1985

Karar Tarihi: 25.02.2026

ÖZET

ÖZET: Eldeki davada kazalının, balkona monte etmek istediği 4 50... cm uzunluğundaki alüminyum profilleri balkonda çevirmek isterken binaya yaklaşık 3 m mesafede bulunan elektrik hattına değdirmesi sonucunda elektrik akımına kapılması şeklindeki olayda en temel asgari dikkati göstermeksizin ölümüne sebebiyet verdiği hususu dikkate alınarak kusur oranının daha fazla olması gerektiği gözetilmeksizin belirlenmesi hatalı olması hakkında.

I. DAVA

1.Davacılar vekili asıl dava dilekçesinde, davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili ...'nın eşi ...'nın 25.06.2016 günü davalılardan Ltd. Şti.'ye ait inşaatın 3.kat balkonunda alüminyum korkuluk işi nedeniyle bulunduğu sırada meydana gelen iş kazası sonucu yaşamını kaybettiğini, olayla ilgili olarak Milas Cumhuriyet Başsavcılığının 2016/4153 soruşturma sayılı dosyasında İş Güvenliği Uzmanı tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda davalılardan Ltd. Şti.'nin birinci dereceden asli kusurlu, diğer davalı Ltd. Şti.'nin de birinci dereceden tali kusurlu olduğunun tespit edildiğini, meydana gelen iş kazası sonucu vefat eden 24.11.1990 doğumlu ...'nın evli ve 2002 doğumlu ...'nin babası olduğunu, olay tarihinde eşinin 6 aylık hamile olduğunu, çalışmadığını, ev hanımı olduğunu, herhangi bir düzenli geliri olmadığını gibi adına kayıtlı taşınır-taşınmaz hiçbir mal varlığı olmadığını, davalılardan Ltd. Şti.'ye ait işyerinde ... doğrama ustası olarak asgari ücretin çok üstünde bir ücret ile çalışmakta ve bu şekilde ailesinin geçimini sağlamakta iken onun ölümüyle eşi ve ... çocuğu ile doğacak çocuğunun ekonomik yönden tümüyle destekten yoksun kaldıklarını, Yasaya ve Yargıtay uygulamalarına göre babanın kız çocuklarına destekliğinin evleninceye kadar devam ettiğini, davacının yaklaşık 7 yıllık evli olduğunu, olay nedeniyle 27 yaşında dul ve doğacak çocuğu da dikkate alındığında 2 çocuklu bir kadın olarak ortada kaldığını, eşinin ani vefatı nedeniyle yoğun acı ve üzüntü yaşadığını, elem ve ızdırap duyduğunu, davacıların tüm yaşantılarının ve geleceklerinin gerek maddi, gerekse manevi yönden tamamen alt üst olduğunu, şimdilik ...'de bulunan kendi ailesinin yanına sığındıklarını, davacının babasının ... işçisi olarak çalıştığını, geçindirmekle yükümlü olduğu öğrenci olan 7 çocuğu olduğunu, davacıya katkıda bulunma imkanlarının bulunmadığını, davacıların ekonomik açıdan zor durumda bulunduklarını, TBK'nın 56 (eski BK. madde 47.) maddesi ile Yargıtay kararlarındaki yerleşik görüşlere uygun miktarlarda ve kusur durumları ile tarafların sosyal ve ekonomik düzeylerine göre, ayrıca maddi tazminat hesaplarındaki yetersiz ve kısıtlı kurallar yüzünden tatmin edici bir sonuç alınamaması nedeniyle manevi tazminatın "telafi edici ve caydırıcı" olması gerektiğini, meydana gelen kazada davalıların birinci derecede asli ve ağır kusurlu olmaları nedeniyle müşterek ve müteselsilen sorumluluklarına hükmedilmesi gerektiğini belirterek eşi ... için 75.000 TL ... çocuk ... için 25.000 TL geçici ödeme yapılmasına; fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak davacı ... için 175.000 TL ... çocuk ... için 100.000 TL olmak üzere toplam 275.000 TL manevi tazminatın; ölenin eşi ...'ın ve müşterek çocukları ...'nin ölenin desteğinden yoksun kalması nedeniyle HMK. 107.maddesine göre ... için 5.000 TL ... çocuk ... için 5.000 TL belirsiz alacağın 25.06.2016 olay tarihinden itibaren işlemiş ve işleyecek yasal faiziyle birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini dava ve talep etmiştir.

2.Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 2016/787-1311 E-K sayılı dosyasında, Davacı vekili dava dilekçesi ile davacı ...'nın babası olan ...'nın 25.06.2016 günü saat 11:30 sıralarında Ltd. Şti. ait bir inşaatın 3. Kat balkon kısmında alüminyum korkuluk işi nedeniyile bulunduğu sırada meydana gelen iş kazası sonucu olay yerinde yaşamını yitirmiş olduğunu, davacı küçüğün babasının vefatından yaklaşık 4 ay sonra dünyaya geldiğini, davalılardan Ltd. Şti.'ye ait işyerinde pvc alüminyum doğrama ustası olarak çalışarak bu şekilde ailesini geçindirdiğini, onun ölümüyle eşi ve iki ... çocuğun destekten yoksun kaldıklarını, davacı küçüğün babasız dünyaya gelmesinden dolayı maddi ve manevi desteğinden yoksun kaldığı ve yaşamının hiçbir döneminde babasının desteğini alamayacağını belirterek davacı ... için 25.000 TL geçici ödeme yapılmasını, 100.000 TL manevi tazminatın ve fazlaya

dair haklar saklı tutulmak kaydı ile 5.000 TL maddi tazminatın dava konusu iş kazasının meydana geldiği 25.06.2016 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte, belirsiz maddi tazminat alacağının dava konusu iş kazasının meydana geldiği 25.06.2016 tarihinden itibaren işleyen yasal faiziyle birlikte davalılardan tahsilini talep etmiştir.

3.Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 2016/727-1292 E-K sayılı dosyasında, Davacılar vekili dava dilekçesi ile davacı ... ve ...'nın oğlu, ...'nın kardeşi olan ... korkuluk yapımında kullandığı çubuğun orta gerilim hattına temas etmesi nedeniyle elektrik akımına kapılarak vefat ettiğini, olay günü savcılık tarafından yapılan incelemede müteveffanın üzerinde baret, iş elbisesi, eldiven ve çelik burunlu ayakkabının olmadığı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığına dair hiçbir veriye rastlanmadığını, inşaatta iş güvenliği uyarıcı lehvasına rastlanmadığını, müvekkillerinin meydana gelen iş kazası nedeniyle genç yaşta vefat eden müteveffanın arkasında gözü yaşlı yakınlarını bıraktığını, her ne kadar müvekkillerinin çektiği elem ve ızdırabı ortadan kaldıramaz ise de davacı baba ... için 35.000 TL, davacı anne ... için 35.000 TL, davacı kardeş ... için 20.000 TL toplam 90.000.-TL manevi tazminatın faiziyle birlikte davalılardan tahsilini dava ve talep etmiştir.

4.Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 2019/908 E.-2020/28 K. sayılı dosyası; Davacı vekili dava dilekçesinde, 25.06.2016 tarihinde saat 11:50 sıralarında ... Mah. ... Cad. Üzerinde bulunan ... inşaatı bitmiş, bina içindeki merdiven korkuluklarını yapmakta olan müvekkiller ... ve ...'nın oğlu, müvekkil ...'nın kardeşi olan ...'nın korkuluk yapımına kullandığı iki adet (4. 50... .80 m.) uzun 16'lık alüminyum çubuğunun, balkondan içeri sokmak isterken, çubukların uçlarının balkon önünden geçen "orta gerilim" hattına temas etmesi nedeniyle elektrik akımına kapılarak vefat ettiğini, Milas Cumhuriyet Başsavcılığının ... nolu soruşturma dosyasındaki bilirkişi raporunda, olay günü olay yerinden yapılan keşif ve inceleme sonucunda maktulün üzerinde baret, iş elbisesi, eldiven, çelik burunlu ayakkabı gibi kişisel koruyucu donanımının olmadığına tespit edilmiş olduğunu, maktulün iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığına dair hiçbir veriye rastlanmadığının belirtildiğini, bu bilgiler ışığında davalı taraflardan ... sorumlusu ...'nin ve diğer davalı taraf asıl işveren konumunda olan ... sorumlusu ... için söz konusu bilirkişi raporunda olayın yaşandığı gün inşaatta hiçbir iş güvenliği uyarıcı levhasına rastlanılmadığı, binanın önünden 31.5 Kv'luk orta gerilim hattının geçtiğinin bilinmesine rağmen, bu tehlikeye dikkat çeken, bina çevresinde ve olayın yaşandığı katta bu konuda bir uyarıcı levhanın olmadığına konulmadığının belirtildiğini, kanun ve yönetmelik hükümlerine göre alt işverenin faaliyet gösterdiği ... alanındaki iş güvenliği önlemlerinin alınmasından, alt işveren kadar, asıl işverenin de sorumluluğunun bulunduğunu, asıl işverenin, kendi ... alanındaki her türlü çalışmadan iş güvenliği önlemleri de dahil olmak üzere denetim görevinin bulunduğunu, ölümlü iş kazası nedeniyle açılan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, çocukların anne-babaya destek olduklarının karine olarak kabulü gerektiğini, iş kazası nedeniyle meydana gelen ölüm olayında, kazanın oluşmaması için kendilerinden beklenen dikkat, özen, denetim sorumluluklarını yerine getirmeyen davalılar açısından haksız fiil sorumluluğunun doğduğunu, haksız fiil nedeniyle oluşan borçlar açısından temerrüt tarihi haksız fiilin meydana geldiği tarihtir ki bu tarihin kaza tarihi olduğunu, bu nedenle manevi tazminatın olay tarihinden itibaren faizi ile davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davacı vekili dava dilekçesinde işbu dosya ile tarafları, davanın açılmasına sebep olan iş kazası açısından tamamen aynı olan Milas 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin 2016/553 Esas sayılı dosyası ile birleştirilmesini talep etmiştir.

5.Davacılar vekili asıl dava dosyası üzerinden 31.05.2021 tarihli bedel artırım dilekçesi ile maddi tazminat taleplerini ... için 283.856,23 TL, ... için 25.038,91 TL, ... için 45.852,02 TL olarak artırmıştır.

II. CEVAP

Davalı ... vekili cevap dilekçesinde, zamanaşımı itirazlarının bulunduğunu, 25.06.2016 tarihinde meydana gelen vahim olayda, davacılar murisi ...'nın hayatını kaybettiğini, olayda müvekkil firmaya kusur atfedilmesinin haksız olduğunu, müvekkil şirkete yapılan kusur atfı, müteveffanın geçmişte bu şirkette işe giriş bildirimlerinin olması sebebiyle, sadece yoruma dayandığını, başkaca hiçbir somut delilin bulunmadığını, müteveffanın diğer davalı ... Ltd. Şti. ile aralarındaki eser akdine bağlı olarak kazanın gerçekleştiği binanın alüminyum korkuluklarının yapımı işini kendi adına yüklediğini, geçmiş tarihlerde müvekkil şirkette işe giriş bildirimlerinin olması, kazanın meydana geldiği işte de müvekkile bağlı çalıştığı şeklinde yorumlanamayacağını, öncelikle ... ile aralarında bu olayda herhangi bir hizmet ilişkisinin bulunmaması, ikinci olarak da kazanın meydana geliş şekli ile müvekkilin aktif/pasif davranışı arasında herhangi bir illiyet bağı olmaması nedeniyle müvekkile kusur ve husumet atfını kabul etmediklerini, davacıların her

ne kadar destekten yoksun kalma tazminatı talep etmişler ise de iddia edilen bu desteğin ispatı gerektiğini, diğer iddiaları kabul anlamına gelmemek üzere, bizzat müteveffanın eşi, müteveffanın 1300 TL maaşla çalıştığını diğer yargı mercii önünde beyan ettiğini, beyanının hazırlık dosyasında mübrez olduğunu, bizzat müteveffanın eşinin beyanı ile tespit edilen ücreti dikkate alındığında, müteveffanın hem dört kişilik ailesine bakım yükümlülüğünü yerine getirip hem de davacı anne-babasına destekde bulunamayacağını son derece açık olduğunu, işbu durumun aksi hayatın olağan akışına aykırı olduğunu belirterek öncelikle işbu davanın zamanaşımı nedeniyle usulden reddine, Mahkeme aksi kanaatte ise haksız ve dayanaktan yoksun davanın esastan reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile”..Alınan 01.08.2019 tarihli kusur raporunda davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunması durumuna göre yapılan 1.değerlendirmedeki; yaşanan kazada ... Şirketine %60, Şirketine %20, müteveffaya %20 kusur yüklenme durumuna hem ceza dosyası hem tahkikat dosyasındaki tespit ve değerlendirmeler hem de yukarıda açıklanan sebeplerle itibar edilmiştir. Her ne kadar taraf vekilleri alınan kusur raporuna itiraz etmişlerse de alınan kusur raporunda dosya kapsamında denetime açık, ayrıntılı ve hüküm kurmaya elverişli olduğundan bu nedenle usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılan kusur raporu hükme esas alınmıştır.

Dosya kapsamından 25.06.2016 tarihinde elektrik çarpması ile ölümlü iş kazası geçirerek hayatını kaybettiği, müteveffanın ... Şirketi çalışanı olduğu ve Şirketi ile Şirketi arasında alt işveren asıl işveren konusunda sözlü olarak anlaşma olduğu anlaşılmış olup, bu nedenle davacıların tüm maddi ve manevi zararlarından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği kanaatine varılmıştır...” gerekçesiyle,

Davanın kısmen kabulüne,

Davacıların maddi tazminat talebinin kabulü ile

- Davacı eş ... için 283.856,23 TL maddi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- Davacı çocuk ... için 25.038,91 TL maddi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- 2-Davacıların manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile
- Davacı eş ... için 100.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- Davacı çocuk ... için 100.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- Fazlaya ilişkin istemin reddine,
- Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk Mahkemesinin 2016-787 E. 2016/1311 K.Sayılı dosya yönünden,
- 1-Davacının maddi tazminat talebinin kabulü ile
- Davacı ... için 45.852,02 TL maddi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- 2-Davacının manevi tazminat talebinin kabulü ile
- Davacı ... için 100.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,
- Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk Mahkemesinin 2016/727 E. 2016/1292 K.Sayılı dosya yönünden,

Davacıların manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile

1-Davacı ... için 20.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

2-Davacı ... için 20.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

3-Davacı ... için 5.000,00 TL manevi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

Fazlaya ilişkin istemin reddine,

Birleşen Milas 1.Asliye Hukuk Mahkemesinin 2019/908 E. 2020/28 K.Sayılı dosya yönünden,

1-Davacıların maddi tazminat talebinin kabulü ile

-Davacı ... için 184.229,34 TL maddi tazminatın 25.06.2016 kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine," karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar ..., ... ve ... vekili ile davalı Şti. vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurularının esastan reddine, karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar ..., ... ve ... vekili ile davalı ... Şti vekili tarafından temyiz isteminde bulunmuştur.

Davacılar ..., ... ve ... vekili temyizinde, manevi tazminat taleplerinin kısmen kabulünün hatalı olduğunu belirterek kararı temyiz etmiştir.

Davalı Şti. vekili temyiz dilekçesinde, kusur raporunu kabul etmediklerini, dosyada emsal ücret araştırması yapılmış ise de müteveffanın eşinin hazırlık soruşturmasında 1.300 TL maaş aldığını beyan ettiğini, dava eş için asgari ücrete göre yapılan hesaplamalara itibar edilirken diğer davacılar için somut bir veri yokken emsal ücrete göre tazminata hükmedilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu, davacı anne ve baba yönünden fiili desteğin ispatlanamadığını, müteveffanın eş ve çocukları için aynı miktarda manevi tazminata hükmedilmesinin yerleşik ilkelere aykırı olduğunu ve tutarların da yüksek olduğunu belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden, davalılardanLtd.Şti.'ye ait inşaatın mutfak, dolap, laminat parke, iç merdivenlere profil ve balkonlara alüminyum korkuluk yapımı işini fatura karşılığı üstlenen diğer davalı ...Ltd.Şti. sigortalısı kazalı inşaatın 3. Katında balkon kısmında alüminyum korkuluk işini yaparken bu işler için kullandığı biri 450 cm, biri 480 cm uzunlukta olan 16 lık alüminyum çubukla yapının 260 cm yatay uzaklığından geçen 31500 voltluk yüksek gerilim hattına değdirmesi sonucu elektriğe kapılarak olay yerinde kazalının vefat etmesine neden olan iş kazasının meydana gelmesinde Mahkemece davalı işverenin %80, davacının %20 oranında kusurlu olduğuna ilişkin 01.08.2019 tarihli kusur bilirkişi raporuna itibarla hüküm tesis edildiği, iş kazasına ilişkin 24.02.2017 tarihli ... müfettiş raporunda Ltd. Şti.'nin %60, Ltd. Şti.%20, kazalının %20 ağır kusurlu olarak değerlendirildiği, dosyanın içinde mevcut olmayan ancak davalı ... Ltd. Şti.'nin beyanına göre Milas İş Mahkemesinin E.2020/183 sayılı dosyası üzerinden rücu davasının görüldüğünü ve o dosyada kazalının %30 kusurlu olduğunu beyan ettiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında kusur oranlarının tespiti noktasında uyuşmazlık bulunduğu gözetilerek kusur oranının belirlenmesine ilişkin ilkelere de değinmek faydalı olacaktır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de 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 olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
- f) ..., 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... /21-102... /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 yaklaştırırsa 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... /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.

Mahkemece yukarıda anılan kusur raporuna göre hüküm tesis edilmiş olması isabetli değildir. Eldeki davada kazalının, balkona monte etmek istediği 4 50... cm uzunluğundaki alüminyum profilleri balkonda çevirmek isterken binaya yaklaşık 3 m mesafede bulunan elektrik hattına değdirmesi sonucunda elektrik akımına kapılması şeklindeki olayda en temel asgari dikkati göstermeksizin ölümüne sebebiyet verdiği hususu dikkate alınarak kusur oranının daha fazla olması gerektiği gözetilmeksizin belirlenmesi hatalı olup yapılacak iş; yeni bir A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetinden, normal bir insanın yakından geçtiğini gördüğü elektrik hattına dikkat etmesi gerektiği halde kazalının bu hususa riayet etmediği de dikkate alınarak gerekçeli ve rücu dosyası da araştırılarak bu dosya içindeki ve ... müfettiş raporundaki kusur oranları da değerlendirilerek aradaki çelişkiyi giderecek şekilde tarafların kusur oran ve aidiyetlerini ortaya koyacak şekilde bir kusur raporu alınmalı, oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

O halde, davacılar ..., ... ve ... vekili ile davalı ..., Şti. vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve istinaf itirazının esastan reddine dair Bölge Adliye Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen karar bozulmalıdır .

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin yatırılan temyiz harçlarının istek halinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 25.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2021/7530

Karar Numarası: 2026/306

Karar Tarihi: 12.01.2026

ÖZET

İşverenin, işin niteliği ve işyerinin “çok tehlikeli” sınıfta yer alması nedeniyle, emniyet switchinin devre dışı bırakılmasının ciddi ve hayati tehlike doğuracağını öngörebilecek durumda olmasına rağmen, bu tehlikeli durumu kabullenerek gerekli denetim ve kontrol yükümlülüğünü yerine getirmediği; meydana gelebilecek neticeyi öngörmesine karşın, gerçekleşmeyeceği düşüncesiyle hareket ettiği, bu suretle sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK’nın 22/3. maddesinde yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması hakkında.

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

I. HUKUKİ SÜREÇ

İlk Derece Mahkemesince sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5271 sayılı CMK’nın 223/2-e maddesi uyarınca beraatine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince katılan vekilinin istinaf başvuruları üzerine duruşma açılarak sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK’nın 85/1, 62/1, 50/1-a, 52 maddeleri uyarınca 18.200,00 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına, karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca sanık müdafinin ve katılan vekilinin temyiz istemlerinin reddine karar verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Sanık müdafinin temyiz sebepleri; sanığın lehine olan hükümlerin değerlendirilmediğine, sanığın kusursuz olduğuna, çelişkili raporun hükme esas alındığına, kazanın ölenin hareketiyle meydana geldiğine, sanığın beraatine karar verilmesi gerektiğine, ilişkindir.

Katılanlar vekilinin temyiz sebepleri; hükmedilen cezanın az olduğuna, sanık hakkında bilinçli taksir hükümleri uygulanması gerektiğine, ölenin kız kardeşi, anneannesi ve dedesinin de katılan olarak kabul edilmesi gerektiğine, ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

1. İlk Derece Mahkemesince, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; 06.10.2016 tarihinde ... Silah ve Av Tüfeği fabrikasında CNC tezgahında çalışan ...’ın kafasını sıkıştırması sonucu meydana gelen taksirle ölüme neden olma olayıyla ilgili olarak kazaya CNC tezgahının teknolojik şartlara göre uygun ve emniyetli olmaması, koruyucu kapak üzerindeki emniyet switchinin çalışmaması, işverenin işçisini iş sağlığı güvenliği yönünden gereği gibi eğitmemiş ve denetlememiş olmasından ve ölen şahsın dikkatsiz ve tedbirsiz çalışmasından dolayı meydana geldiği, temyiz dışı sanık ...’nin işyerinde CNC operatörü ve atölyenin sorumlusu olarak çalıştığı, kazanın meydana geldiği CNC tezgahının teknolojik şartlara göre uygun ve emniyetli olmaması, koruyucu kapak üzerindeki emniyet switchinin çalışmamasından, ölen şahsı iş güvenliği ve iş sağlığı yönünden yeterli şekilde eğitmemiş, denetlememiş ve emniyetsiz şekilde çalışmasını engellememiş olması nedeniyle bilirkişi raporu ile sabit olduğu üzere olayda asli kusurlu olduğu kabul edilmiş, 5237 sayılı TCK’nın 85/1. maddesindeki

taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet hükmü kurulmuş, temyiz dışı sanık ...'nın işyerinde vardiya sorumlusu olarak çalıştığı, kazanın meydana geldiği CNC tezgahının teknolojik şartlara göre uygun ve emniyetli olmaması, koruyucu kapak üzerindeki emniyet switchinin çalışmamasından haberi olmasına rağmen gerekli tedbirleri almamış olmasından dolayı tali kusurlu olduğu kabul edilmiş, TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet hükmü kurularak hükmün 5271 sayılı CMK'nın 231/5. maddesi gereğince hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş, temyiz dışı sanık ... ve sanık ...'un ise kazanın olduğu iş ekipmanının kapağındaki emniyet switchinin iptal edilmiş olduğundan haberleri olmamasından dolayı üzerlerine atılı suçun oluşmadığı kanaatiyle 5271 sayılı CMK'nın 223/2-e maddesi uyarınca beraatlerine karar verilmiştir.

2. Bölge Adliye Mahkemesince, temyiz dışı sanık ... hakkında kurulan hükümde isabetsizlik bulunmadığından istinaf başvurusunun esastan reddine, temyiz dışı sanık ... hakkında kurulan beraat hükmünün, "suç tarihinde iş güvenliği uzmanı olarak görev yapan sanık ...'un 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesinde yer alan;
a) Tehlikenin varlığını tanıma ve özelliğini tarif etme prosesinin gerçekleştirilmediği,
b) Varlığı tanımlanamayan tehlikenin riskinden haberdar olunmadığı,
c) Alınabilecek tedbirlerin ortaya konulamadığı,
d) Önlemlerin makul sürede gerçekleşmesi işinin takip edilmediği,

Mevzuattaki tedbirleri ve gerekli işleri yerine getirmediğinden yerel mahkemenin almış olduğu üç rapordan ikisinde sanığın tali kusurlu olduğu tespit edilmesine rağmen yerel mahkemenin en son alınan sanığın kusursuz olduğuna dair rapor esas alınarak beraat kararı verildiği, yerinde görülmeyen beraat kararı kaldırılarak tali kusurlu olan sanığın cezalandırılmasına yönelik yerel mahkemenin beraat kararı ortadan kaldırılarak TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet hükmü kurularak hükmün 5271 sayılı CMK'nın 231/5. maddesi gereğince hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş, sanık ... hakkında kurulan beraat hükmünün, Mahkemenin üç ayrı bilirkişi raporu aldığı, raporların ikisinde sanığın asli kusurlu olduğu, en son alınan raporda kusursuz olduğu yönünde rapor verildiği, yerel mahkemenin en son raporu baz alarak sanığın beraatine karar vermiş ise de, sanığın suç tarihi itibarı ile ... Turizm. Nak. Silah. San. Tic. LTD. Şirketinin imza yetkilisi olduğu, bilirkişi raporlarında "kazanın makinenin enerjisi kesilmeden içine girmesi sonucu çarpma veya yüksek devirle dönen delici uçların içeri girildiği anda iş elbisesini sarması sonucu yaralayarak ölümüne sebep olduğu," bu nedenle iş ekipmanında bu tür olayların yaşanmaması için gerekli koruma tedbirlerini almak işverenin yükümlülükleri arasında olduğu, ölenin enerjisi kesilmemiş çalışan makinenin içine girmesi sebebi ile öldüğünün belirlendiği bu nedenle işverenin 6331 sayılı İş Güvenliği Kanununun 4-5-6-7. maddelerinde yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediği, asli kusurlu olduğu olan sanığın cezalandırılmasına yönelik yerel mahkemenin beraat kararı ortadan kaldırılarak 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet hükmü kurulmuştur.

IV. GEREKÇE ve KARAR

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

Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İSGK'nun 9. maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; bu kapsamda işverenin, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla öngörülebilir riskleri önlemek, gerekli teknik ve organizasyonel tedbirleri almak ve bu tedbirlerin uygulanmasını etkin biçimde denetlemekle yükümlü olduğu açıktır.

Meydana gelen iş kazasının, CNC tezgâhının koruyucu kapak üzerinde bulunması gereken emniyet switchinin aktif durumda olmamasından kaynaklandığı; söz konusu emniyet tertibatının çalışır vaziyette olması hâlinde, koruyucu kapak açıkken makinenin çalışmasının teknik olarak mümkün olmayacağı ve kazanın meydana gelmesinin önlenilebileceği sabittir.

İşverenin, işin niteliği ve işyerinin "çok tehlikeli" sınıfta yer alması nedeniyle, emniyet switchinin devre dışı bırakılmasının

ciddi ve hayati tehlike doğuracağını öngörebilecek durumda olmasına rağmen, bu tehlikeli durumu kabullenerek gerekli denetim ve kontrol yükümlülüğünü yerine getirmede; meydana gelebilecek neticeyi öngörmesine karşın, gerçekleşmeyeceği düşüncesiyle hareket ettiği, bu suretle sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22/3. maddesinde yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenlerle katılan vekilinin temyiz istemleri yerinde görüldüğünden Konya Bölge Adliye Mahkemesi 3. Ceza Dairesinin kararının 5271 sayılı CMK'nın 302/2. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, 5271 sayılı CMK'nın 304/2-b maddesi uyarınca Konya Bölge Adliye Mahkemesi 3. Ceza Dairesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,
12.01.2026 tarihinde karar verildi.



YARGITAY 12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası: 2025/528

Karar Numarası: 2026/42

Karar Tarihi: 05.01.2026

ÖZET

Ölen işçinin değinilen mevzuat hükümleri gereğince çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği anlaşılmakla, sanığın eyleminde 5237 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi hakkında.

Sanık hakkında kurulan hükmün; sanık müdafii tarafından temyizi üzerine yapılan ön inceleme neticesinde 1412 sayılı CMUK'un 317. maddesindeki temyiz isteğinin reddini gerektirir bir durumun bulunmadığı tespit edilmekle, işin esasına geçildi, gereği düşünüldü:

I. HUKUKÎ SÜREÇ

Yerel Mahkemece sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 62/1, 50, 52. maddeleri uyarınca 10.900,00 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca onama kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Sanık müdafinin temyiz sebepleri; kararın usul ve yasaya aykırı olduğuna, tanığın beyanında kendilerine güvenlik ekipmanı verildiğini öğle tatili olması nedeniyle kullanmadıklarını iş güvenliği eğitimi aldıklarını beyan ettiğine, tanık ifadelerinin sanığın beyanını doğruladığına, ölenin kendi inisiyatifi ile keme ve baret kullanmadığına, sanığın herhangi bir kusuru olmadığına, kazanın öğle saatinde olduğuna, sanığın denetim yükümlülüğünün olmadığına, bilirkişi raporundaki tespitlerin hatalı olduğuna, tanık beyanları ile hatalı olduğunun ortaya konulduğuna, kararın re'sen göz önüne alınacak nedenlerle bozulması gerektiğine ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; Sanık ...'un yetkilisi olduğu ... İnşaat Limited Şirketinin, çatı ve dış cephesinin tadilat ve değiştirilmesini üstlendiği beş katlı apartmanın çatısında sanığa bağlı olarak çalışan mağdur ...'ın olay günü saat 12.30 sıralarında zeminden yük çıkarmak için kullanılan elektrikli makaralı vincin sallanmasını önlemek amacıyla bacaya bağlı halatlarını bacaya denk gelen kısma makasları koymak için çözdürdükten sonra, vincin ağır olan baş kısmını dışa doğru çevirmesiyle ağırlığa dayanamayan vincin çatıya çivi ile çakılı ayaklarının yerinden çıkarak mağdura çarpması sonucu dengesini kaybeden mağdurun yaklaşık 14 metre yükseklikten düşerek öldüğü olayda, sanık ...'in, iş yerinde gerekli iş disiplini ve iş organizasyonu sağlanmaması, gerekli iş güvenliği eğitimlerinin verilmemesi, kişisel koruyucu donanımların sağlanmaması, güvenli çalışma ortamının sağlanması için gerekli takip ve denetimin işçilerin kendi inisiyatiflerine bırakılması nedenleriyle asli kusurlu olarak mağdurun taksirle ölümüne neden olduğunun her iki bilirkişi raporunda tespit edildiği belirtilerek mahkemece alınan raporlara itibar edilmiş olup sanığın TCK'nın 85/1. Maddesi uyarınca cezalandırılmasına karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE ve KARAR

Yargılama sürecindeki işlemlerin usûl ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemin sanık tarafından gerçekleştirildiğinin

saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı anlaşılmakla, sanık müdafinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

1-Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun (6331 sayılı Kanun) 9 uncu maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; 6331 sayılı Kanun'un 15 inci maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatılamayacakları, 17 nci maddesine göre ise, mesleki eğitim alma zorunluluğu olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılamayacağı düzenlemelerine yer verildiği, ölen işçinin değinilen mevzuat hükümleri gereğince çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği anlaşılmakla, sanığın eyleminde 5237 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi,

2-Taksirli suçlar açısından temel cezanın belirlenmesinde; TCK'nın 61/1. ve 22/4. madde ve fıkralarında yer alan ölçütlerden olan failin kusuru, meydana gelen zararın ağırlığı, suçun işleniş biçimi ile suçun işlendiği yer ve zaman nazara alınmak suretiyle, aynı Kanunun 3/1. maddesi uyarınca işlenen fiilin ağırlığıyla orantılı olacak şekilde maddede öngörülen alt ve üst sınırlar arasında hakkaniyete uygun bir cezaya hükmolunması gerekirken, asli kusurlu sanık hakkında, adalet ve hakkaniyet kuralları uyarınca cezada orantılılık ilkesi gözetilerek alt sınırdan uzaklaşmak suretiyle ceza tayini yerine, yazılı şekilde hüküm kurularak sanık hakkında eksik cezaya hükmolunması,

3-TCK'nın 85/1, 62. Maddeleri uyarınca belirlenen 1 yıl 8 ay hapis cezasının günlüğü 20 TL üzerinden adli para cezasına çevrilirken sonuç cezanın 12.100,00 TL adli para cezası yerine 10.900,00 TL olarak eksik belirlenmesi,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenlerle İzmir 23. Asliye Ceza Mahkemesi kararının 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, 1412 sayılı Kanun'un 326/son maddesi uyarınca sonuç ceza miktarı ve nevi açısından sanığın kazanılmış hakkının dikkate alınması suretiyle oybirliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,
05.01.2026 tarihinde karar verildi.





İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ

DERGİSİ



İş Müfettişleri
Derneği

TEFTİŞ DERGİSİ

www.ismufder.org

@ ismufder

in iş-müfettişleri-derneği

X ismufder

