

# ÇALIŞMA ve TOPLUM

# 41

2014/2

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

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

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

## Çalışma ve Toplum,

Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır.

Yılda 4 Adet çıkmaktadır. (Yerel süreli yayın)

Sociological Abstract



EBSCO (Uluslararası)



INDEX-Copernicus (Uluslararası)



ASOS INDEX (Ulusal)



ULAKBİM (Ulusal)



**İndeksleri tarafından taranmaktadır...**

**Adres:** Tünel Yolu Cad. No: 2 34744 Bostancı-İstanbul

**Tel:** (0216) 380 85 90

**Fax:** (0216) 410 66 26

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

### **Yazıların Gönderileceği Adres**

Av. Dr. Murat ÖZVERİ

Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.

Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt. Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ

[muratozverister@gmail.com](mailto:muratozverister@gmail.com)



# ÇALIŞMA ve TOPLUM

# 41

2014/2

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

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

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan **Adnan SERDAROĞLU**

Genel Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri **Seyfettin GÜLENGÜL**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Sebahattin GERÇEKER**

Yayın Yönetmeni: **Av. Dr. Murat ÖZVERİ**

**Tasarım-Teknik Hazırlık:**

Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

<http://birlesikmetal.org>

[bilgi@birlesikmetal.org](mailto:bilgi@birlesikmetal.org)

**Baskı:** Ömür Matbaacılık A.Ş. Beysan Sanayi Sitesi Birlik Cad. No: 20  
Haramidere-Beylikdüzü-İST.

**Tel:** 0 212 422 7600

## YAYIN KURULU

Prof. Dr. Zeki Erdut, Prof. Dr. Ali Güzel, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu,  
Prof. Dr. İzzettin Önder, Prof. Dr. Tülin Öngen, Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu,  
Prof. Dr. Erinç Yeldan, Prof. Dr. Engin Yıldırım, Prof. Dr. Yusuf Bayraktutan,  
Prof. Dr. M. Hüseyin Bilgin, Doç. Dr. Şule Necef, Doç. Dr. İbrahim Subaşı,  
Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal, Doç. Dr. Sayım Yorgun, Yrd. Doç. Özgür Müftüoğlu,  
Av. Dr. Murat Özveri, Mehmet Beşeli

Çalışma ve Toplum hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni ve yayın kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır, düzeltilmek koşuluyla yayınlanır veya yayınlanması reddedilir. Hakemlerin gizli tutulan raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Dergi politikaları ve yazım kuralları ile ilgili detaylar dergi sonunda bulunabilir. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

Çalışma ve Toplum Dergisi yayınlandığı günden itibaren hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler yazarlara ait olup, kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

**Yazarların Dikkatine:** Dergimize gönderilen makalelerdeki yazım kuralları TÜBİTAK ULAK-BİM Standartları esas alınarak değiştirilmiştir. Basılması istenilen yazılar, “**Makale verecek yazarların dikkate almaları gereken hususlar**” bölümünde bu değişiklikler belirtilmiştir. Tüm yazarlarımızdan makalelerini belirtilen kurallara özen gösterilerek hazırlamalarını rica ederiz.

**İletişim:** Tünel Yolu Cad. No: 2 34744 Bostancı-İstanbul

**Tel:** (0216) 380 85 90

**Fax:** (0216) 410 66 26

<http://www.birlesikmetal.org>

[bilgi@birlesikmetal.org](mailto:bilgi@birlesikmetal.org)

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

[editor@calismatoplum.org](mailto:editor@calismatoplum.org)

## ULUSAL SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ 13. Kongre / Özel Sayı

*Prof. Dr. Pars Esin'in anısına...*

### **İÇİNDEKİLER**

#### Önsöz

Galip YALMAN..... 11

#### Öndeyiş: 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi ve Emek Tartışmalarına Dair

Ahmet MAKAL ..... 13

#### Prof. Dr. Pars Esin'in Anısına...

Ahmet MAKAL..... 15

#### Türkiye'de Akademide Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme

Ahmet MAKAL..... 17

#### 1950'lerin Unutulan (Demokrat) İşçi Partisi ve Onun Üç Sisyphus'u

Aziz ÇELİK ..... 31

#### Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme

Seyhan ERDOĞDU - Denizcan KUTLU..... 63

#### Batı Karadeniz Bölgesinde Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliğinde Çalışan Çocuklar Üzerine Sınırlı Bir Araştırma

Kuvvet LORDOĞLU – Nilay ETİLER ..... 115

**Türkiye’de Çalışma Yaşamına İlişkin Son Yasal Değişikliklerin Dinamikleri  
Üzerine Bir Değerlendirme**

Murat ÖZVERİ ..... 135

**AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma:  
Hak-İş ve Ötekiler**

Işıl ERDİNÇ ..... 155

**Avrupa Refah Devlet/Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılmasında Sosyal  
Tarafların Rolü: Türkiye Örneği**

Aslı GÜLEÇ ..... 175

**Karar İncelemesi: Sendika Kararına Uyarak Toplu Eyleme Katılma,  
‘Disiplin Suçu’ Değil ‘Mazeret’tir.**

Mesut GÜLMEZ..... 189

**Alman Federal Mahkeme Kararları**

Alpay HEKİMLER .....

## Sunuş

41. sayımızla tekrar merhaba.

Türk Sosyal Bilimler Derneği'nce düzenlenen Sosyal Bilimler Kongresi Emek Oturumuna sunulan bildirileri özel sayı olarak yayınlamaya devam ediyoruz. 2007, 2009 ve 2011 yıllarında yayınlanan sayılarda olduğu gibi, Sosyal Bilimler Kongresi'ndeki Emek Oturumu 'nu organize eden Prof. Dr. Ahmet Makal bu özel sayının da editörlüğünü yapmıştır. Kendisine Yayın Kurulumuz adına teşekkür ediyoruz.

Bu sayıda yer alan makalelere ilişkin bilgiyi Değerli Hocamız Prof. Dr. Ahmet Makal'ın "Öndeğiş" yazısından izleyebilirsiniz.

40. sayımızda yayımlanan Savaş Taşkent-Dilek Kurt tarafından hazırlanan "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması" başlıklı makale yapmış olduğumuz hata sonucu hakem sonrası düzeltilmiş metin yerine hakem öncesi haliyle yayımlanmıştır. Yanlışlık internet baskısında düzeltilmiş, hakem sonrası yazarların üzerinde çalışıp düzeltme yaptıkları metin internet sayımıza konulmuştur. Yapmış olduğumuz bu hata nedeniyle yazarlardan, hakemlerden ve siz değerli okuyucularımızdan özür dileriz.

Bu sayımızda Prof. Dr. Mesut Gülmez "Sendika Kararına Uyarak Toplu Eyleme Katılma, 'Disiplin Suçu' Değil 'Mazeret'tir" başlıklı karar incelemesinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararını ele almıştır.

41. sayımızda da yabancı mahkeme kararları olduğu gibi, YHGK, Yargıtay7, 9,10,21 ve 22. HD'lerinin vermiş olduğu toplam 71 adet karar yayımlanmıştır.

Yazarlarımıza, makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen hakemlerimize, her zaman olduğu gibi derginin basımında büyük emek veren Birleşik Metal-İş Basın Yayın Servisindeki arkadaşlarımıza ve emeği geçen, eleştirileri ve önerileriyle katkı sunan herkese teşekkür ediyor, 42. sayıda birlikte olmayı diliyoruz.

**Yayın Yönetmeni**  
**Dr. Murat Özveri**





## Önsöz

Galip YALMAN\*

Türk Sosyal Bilimler Derneği (TSBD)'nin ülkemizde bilim hayatının gelişmesi amacı ile düzenlediği periyodik faaliyetlerin en önemlilerinden biri Ulusal Sosyal Bilimler Kongreleri'dir. İlki 1980 yılında, sonraki üçü 1989, 1992 ve 1995 yılında toplanan Kongreler, 1995 sonrasında düzenli olarak iki yılda bir toplanmaya başlamıştır. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nin onüçüncüsü, 4-6 Aralık 2013 tarihlerinde, artık gelenekselleşen mekanı olan Ankara'da ODTÜ yerleşkesinde yapıldı.

TSBD Ulusal Kongrelerde sosyal bilimlerin bütüncül karakterini ve sosyal bilim disiplinleri arasındaki etkileşimi ön plana çıkarmaya özen göstermektedir. Giderek artan bir ilgi ve katılımın gözlemlendiği, Ulusal Sosyal Bilimler Kongrelerinin vurgulanması gereken özgülüğü ise sosyal bilimlerin tüm disiplinlerinden bilim insanlarının katkılardan bulunması ve farklı görüş ve yaklaşımların özgürce tartışılabilirdiği bir bilim söleni niteliğini kazanmasını sağlayan çoğulcu niteliği ve yansıttığı zengin çeşitliliklerdir. Son yıllarda yapılan Kongrelere katılanların nitelikleri incelendiğinde, bildiri sunanların önemli bir oranının, meslek yaşantılarının başlangıcında olan genç öğretim elemanları ile yüksek lisans ve doktora çalışmalarını sürdüren genç araştırmacılar olduğu görülmektedir. TSBD, pek çok genç araştırmacının bilim dünyasına ilk sunumlarını yaptığı ve kendilerini tanıttığı böyle bir platformu gelenekselleştirmiş olmanın övünçünü taşımaktadır.

1980 yılındaki Birinci Ulusal Sosyal Bilimler Kongre'sinde sunulan bildiri sayısının 60, buna karşılık Onüçüncü Sosyal Bilimler Kongresi'ne yapılan bireysel başvuru sayısının 500'ün üzerinde olduğu düşünülürse, gelinen noktanın artan ilginin somut bir göstergesi olduğuna kuşku yoktur. Bunun yanı sıra, sosyal bilimcilerin kendi aralarındaki iletişimin ve birlikte çalışmanın güzel örnekleri olarak nitelenebilecek örgütlenmiş oturum önerileri sayısında da gözle görülür bir artış söz konusudur. Kongre düzenleme kurulunda görev alan sosyal bilimcilerin titiz çalışmaları sonucunda, üçte biri önceden örgütlenmiş oturum önerilerinden oluşan, toplam 80 oturumda 326 bildirinun sunulduğu Onüçüncü Sosyal Bilimler Kongresi programı böylesi bir zenginliği ve çeşitliliği yansıtmıştır. Bildiri sahipleri Türkiye'deki 60 üniversitenin yanı sıra yurtdışındaki 13 üniversite ve diğer kurumlardan gelen 454 bilim insanı ve araştırmacıdan oluşmaktaydı. Belirttiğim 60 üniversiteden yarısından fazlası, 33'ü ise Türkiye'nin üç büyük kentinde yerleşik devlet ve vakıf üniversiteleri dışında kalan üniversitelerimizdir. Kısa bir karşılaştırma yapmak gerekirse TSBD'nin 40. Kuruluş yılını kutladığı 2007 yılındaki 10. Kongrede, 67 oturumdaki 279 bildiri sunan katılımcılar Türkiye'deki 47

---

\* Doç. Dr. Türk Sosyal Bilimler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

üniversiteden gelmekteydi ve bunlardan 21'i üç büyük kentinde dışında kalan üniversitelerimizdi. TSBD, giderek artan bu ilgi ve genişleyen bir çevreden gelen katılımcılara görüş ve bulgularını sunacakları, özgür bir tartışma ortamı sağlamış olmaktan onur ve kıvanç duymaktadır.

Ulusal Sosyal Bilimler Kongrelerinin belirgin bir özelliği de, Türkiye’li sosyal bilim insanlarının, bilgi üretim ve tartışma gündemlerine, deyim yerindeyse, bir ayna tutmasıdır. Bu açıdan, 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirimlerde ağırlıklı olarak, ülkemizin de birçok az gelişmiş ülke ile birlikte yaşadığı neoliberal dönüşüm sürecinde karşılaşılan ekonomik, toplumsal ve siyasal sorunların irdelenmesi hiç de şaşırtıcı olmasa gerek. Ancak ülkemizde, demokratik hak ve özgürlükleri sözlü ve fiziki şiddet kullanarak engellemeye yönelik uygulama ve anlayışların, kural tanımaz bir biçimde sürdürülmesi, nasıl bir yönetim/iktidar zihniyeti ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir. Bu açıdan, somut gelişmeleri kavrayabilmemizi sağlayacak, gücünü bilimsel araştırmalardan alan çalışmalara ve bu bağlamda yapılacak nitelikli tartışmalara, temel hak ve özgürlükler alanında sürekli daralmalarla karşı karşıya olduğumuz bir zaman diliminde, yaşanan engellemeler ve zorlukların aşılabilmesi için her zamankinden daha çok ihtiyacımız olduğuna kuşku yoktur. Çeşitli oturumlara yansıyan ağırlık verilen konular arasında emek, sendikal yaşam, yoksulluk, toplumsal cinsiyet, demokratikleşme, vatandaşlık ve kimlik sorunları dikkat çekmektedir. Türkiye’de emekleri ile yaşayanların karşılaştıkları sorunları ve geliştirilebilecek çözümleri, neoliberal hegemonyanın belirlediği tartışılmaz doğruların dar çerçevesinin dışına çıkarak tartışmaya başlamak açısından, 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirimlerin ve yapılan tartışmaların önemli olduğu kanısındayız.

Bu bağlamda, örgütlenmiş oturum önerileri geliştirerek, Kongre’lerde emek ağırlıklı oturumların gerçekleştirilmesine 2007 yılındaki 10. Kongreden bu yana sürekli olarak katkı yapan Prof. Dr. Ahmet Makal’ın emeklerini şükranla zikretmek isterim. *Çalışma ve Toplum* dergisinin, Prof. Dr. Ahmet Makal tarafından örgütlenen “Türkiye Emek Tarihinden Kesitler” ve “Türkiye’de Emegün Güncel Sorunları” oturumunda sunulan bildirimleri “13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Emek Tartışmaları Özel Sayısı” olarak basmayı kararlaştırması, kongrelerde sunulan bildirimlerin daha geniş bir kesime ulaşabilmesi açısından, takdirle karşılanacak bir davranıştır. 2007 yılındaki 10. Kongre’den beri düzenli olarak sürdürülen bu işbirliğinin bundan böyle de devam etmesi dileğiyle, *Çalışma ve Toplum* dergisinin yayın kuruluna ve Prof. Dr. Ahmet Makal’a, TSBD yönetim kurulu adına teşekkür ediyorum.

## Öndeyiş: 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi ve Emek Tartışmalarına Dair

Ahmet MAKAL

Türk Sosyal Bilimler Derneği'nin iki yılda bir düzenlemekte olduğu ve tam bir sosyal bilimler şöleni olarak yaşanan Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nin geçmişi 34 yıl geriye uzanıyor. Akademisyenlerin ve diğer araştırmacıların iki yıl boyunca heyecanla bekledikleri bu kongrelerin, Türkiye'de sosyal bilimlerin gelişmesine büyük katkı sağladığı kuşkusuzdur. Buna karşılık, kongrelerin geçmişine bakıldığında, çalışma yaşamına ilişkin tebliğlerin yeterli ölçüde yer bulmadığı görülüyor. Son dönemlerde ise durum değişmeye ve emekle ilgili konular kongrelerde daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Bu, yaşanan ulusal ve uluslararası süreçlerin bu konuları daha önemli hale getirmesi yanında, bu alanda çalışan akademisyenlerin ve diğer araştırmacıların Kongre'ye daha çok ilgi göstermeleriyle de bağlantılıdır. Değişik üniversitelerimizdeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyelerinin giderek artan ilgi ve katkıları ise özellikle belirtilmeye değer. Diğer taraftan, Türk Sosyal Bilimler Derneği yönetimleri de, emeğe ilişkin konulara hak ettikleri önemi vermektedirler. Sonuç olarak, Ulusal Sosyal Bilimler Kongreleri'ndeki emek konulu tebliğlerin sayısı giderek artmakta, konular çeşitlenmekte, özel emek oturumları düzenlenmektedir. Bu oturumlarda güncel sorunlar yanında, emek tarihinin de giderek daha çok ilgi görüyor olması ayrıca sevindiricidir. Sanıyorum ki, bu gelişmeler çalışma ilişkileri disiplininin yanı sıra, tüm sosyal bilimler açısından da önemli getiriler sağlayacak niteliktedir.

Bu satırların yazarı, 14 yıldır tebliğleriyle katılmakta olduğu Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi için özel emek oturumları da düzenlemektedir. 2007 yılındaki 10. Kongre, 2009 yılındaki 11. Kongre ve 2011 yılındaki 12. Kongre için düzenlediğimiz Emek Oturumu'nun tebliğleri, *Çalışma ve Toplum* dergisinin özel sayıları olarak yayınlanmıştı. 4-6 Aralık 2013 tarihlerinde Ankara'da yapılan 13. Kongre için düzenlediğimiz ve 4 Aralık günü gerçekleştirdiğimiz Kongre'nin 1 numaralı "Emek Oturumu" da, Türk çalışma yaşamının değişik sorunlarını konu alan çok sayıda özgün bildirinin ortaya çıkmasına vesile oldu. İki bölümlü bu uzun emek oturumunun "Türkiye Emek Tarihinden Kesitler" başlıklı birinci bölümünde emek tarihine ilişkin 3 bildiri, "Türkiye'de Emegin Güncel Sorunları" başlıklı ikinci bölümünde ise güncel emek sorunlarına ilişkin 4 bildiri sunuldu. 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nin bu "Emek Oturumu", dinleyicinin de yoğun ilgisiyle karşılaştı. Bu tebliğler, şimdi *Çalışma ve Toplum* tarafından gene bir özel sayı olarak okuyucuya ulaştırılıyor. Böylece, TSBD ile *Çalışma ve Toplum* arasındaki anlamlı işbirliğini de sürdürmüş oluyoruz. 2007, 2009 ve 2011'de yayınlanan sayılarda olduğu gibi, bu özel sayının da editörlüğünü üstlenmek, bizim açımızdan bir mutluluk kaynağıdır.

Kongre’de Emek Oturumu’muzu, Haziran 2013’te kaybettiğimiz Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü emekli öğretim üyesi Prof. Dr. Pars Esin’in anısına adanmıştır. Oturumun tebliğlerinden hareketle ortaya çıkardığımız bu özel sayıyı da, değerli hocamızın anısına sunuyoruz.

Türk çalışma ilişkileri yazınına katkıda bulunacak nitelikteki özgün bildirimleriyle emek oturumuna değer katan tüm meslektaşlarıma-dostlarıma, bu bildirimleri özel bir sayı içerisinde kalıcı hale getirerek okuyucuya ve akademik camiaya sunma olanağını yaratan *Çalışma ve Toplum*’un Yayın Kurulu üyelerine ve derginin soyadı gibi özverili editörü Dr. Murat Özveri’ye, Emek Oturumu’nun oturum başkanlıklarını yapan Prof. Dr. Mesut Gülmez ile Prof. Dr. Gülay Toksöz’e ve sürecin her aşamasındaki katkıları için Türk Sosyal Bilimler Derneği Başkanı Doç. Dr. Galip Yalman ile derneğin diğer yöneticilerine teşekkür etmekten mutluluk duyuyorum. Ümit ediyorum ki, *Çalışma ve Toplum* ile TSBD arasındaki bu artık gelenekselleşen işbirliği, daha sonraki kongrelerde de devam edecektir. Bu özel sayıdaki makalelerin emek olgusunun değişik veçhelerine ilgi duyan okuyucuya yararlı olmasını ve özellikle genç meslektaşlarımızın bundan sonraki kongrelere ilgisini artırmasını diliyorum.

## Prof. Dr. Pars Esin'in anısına...

*Ahmet MAKAL*

Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü emekli öğretim üyelerinden hocamız, ağabeyimiz Prof. Dr. Pars Esin'i 2013 yılı yaz aylarında ani ve zamansız biçimde kaybetmenin üzüntüsünü yaşıyoruz. Fakülteye ve bölüme 40 yılı aşkın süreyle hoca olarak hizmet eden, binlerce öğrenci yetiştiren Esin, Prof. Dr. Cahit Talas hocamız tarafından oluşturulan bölümümüzün ve sosyal politika geleneğinin, onunla birlikte çalışma bahtıyarlığını yaşamış son temsilcilerinden biriydi. SBF yanında, Türkiye'deki sosyal politika camiasının da kıdemli ve sevilen hocalarından biri olan Esin'in "Türkiye'de İşveren Sendikacılığı" ile "İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika" başlıklı kitapları, ülkemizde alanlarında yazılmış ilk kitap olma niteliğini taşımaktaydı. Bilgi birikimi sadece sosyal politika alanıyla sınırlı olmayan Esin, kuşağının birçok hocası gibi geniş ilgi alanları ve kültürel birikimiyle felsefeden, müziğe, edebiyata sohbet edilebilecek bir kişiydi. Öyle ki, 1980'li yıllarda Tarih ve Toplum dergisi için "Pişirmenin Evrimi" başlığıyla, yemek pişirmenin tarihi üzerine bir yazı dizisi hazırlamıştı. Pars Esin, son 6 yıldaki bölüm başkanlığı döneminde Mülkiye'de düzenlediğimiz çok sayıdaki bilimsel toplantılarımızın en sürekli izleyicilerinden biri, belki de birincisiydi. Onun kaybindan önce 5 defa gerçekleştirdiğimiz Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresini, ben de dâhil olmak üzere belki de en çok izleyen kişi olan Esin'i; SBF öğrencileri yanında, bu kongrelere katılan Türkiye'deki tüm ÇEEİ bölümlerinin öğrencileri de yaşamları boyunca hatırlayacaklardır. 13. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'ndeki Emek Oturumu'nu hocamızın anısına gerçekleştirmiştik, şimdi de Çalışma ve Toplum Dergisi, bu özel sayıyı onun anısına çıkarıyor. Bu kadırbilir davranışları için Türk Sosyal Bilimler Derneği ile Çalışma ve Toplum dergisine teşekkürlerimi sunuyorum. Kendisini hiçbir zaman unutmayacağımız hocamız, ağabeyimiz Pars Esin'i sevgi ve saygıyla anıyorum...



# Türkiye'de Akademide Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme

Ahmet MAKAL\*

**Özet:** “Sosyal politika” Türkiye’de üniversitelerde ve diğer akademik platformlarda giderek yaygınlaşmakta ve popüler bir disiplin haline gelmektedir. Bu sürece, yakın tarihlere kadar sosyal politika disiplininin esas gelişme platformu olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin yanı sıra; sosyoloji, siyaset bilimi gibi değişik disiplinlerden gelen akademisyenler de alana ilişkin araştırma, yayın ve diğer etkinlikleriyle katkıda bulunmaktadırlar. Bir diğer gelişme ise Türkiye’de sosyal politika düşüncesinin doğuş ve gelişimine ilişkin bazı farklı görüşlerin ortaya çıkmış olmasıdır. Bugüne kadar Türkiye’de sosyal politika geleneğinin oluşumunda iki ana çizginin varlığı kabul edilirdi. Buna göre, birinci çizgiyi 1930’larda İstanbul’da Gerhard Kessler başlatmış, bu çizgiye 1950’li yıllarda Ankara’da Cahit Talas’ın öncülük ettiği ikinci çizgi eklenmişti. Bu yazımızda esas olarak, Türkiye’de sosyal politika geleneğini ve öncülerini farklı biçimde kurgulayan bazı yeni ve farklı yorumları inceleme konusu yapıyoruz. Geleneğin öncüsü ve sürdürücüsü akademisyenlerin alana katkılarından hareket ederek yapmış olduğumuz değerlendirmeler, bugüne kadarki kabullerin isabetli olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık, bu gelenek ve oluşturucuları konusundaki bilgimizi yetersiz görüyor ve bu konuda daha çok çalışma yapmanın gerekliliğini vurguluyoruz.

Anahtar sözcükler: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri, Cahit Talas, Gerhard Kessler, Orhan Tuna, Sosyal politika, Türkiye’de sosyal politika geleneği.

## **A Historical Re-Evaluation on the Rise and Development of Social Policy Tradition in Academia in Turkey**

**Abstract:** "Social policy" is becoming increasingly common and a popular discipline in universities and other academic platforms in Turkey. Labour Economics and Industrial Relations Departments which have been the main development platform for the idea of

---

\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

social policy until recently as well as academics from different disciplines such as sociology and political science contribute to this process with research, publications and other activities related to the field. Another development is the emergence of some different opinions concerning the rise and development of the idea of social policy in Turkey. Until now, the existence of two main lines in the formation of the tradition of social policy in Turkey was considered. Accordingly, Gerhard Kessler launched the first line in Istanbul in 1930s; the second line led by Cahit Talas was added to this line in Ankara in the 1950s. In this article, we are mainly examining some new and different interpretations which construct the tradition and precursors of social policy in Turkey in different formats. Our evaluations based on the contributions to the field of the academics who are the precursors and followers of the tradition reveal that assumptions made so far are accurate. However we consider that our knowledge about this tradition and its creators is insufficient and we emphasize the need for further study in this field.

**Key words:** Labour Economics and Industrial Relations Departments, Cahit Talas, Gerhard Kessler, Orhan Tuna, Social policy, Social policy tradition in Turkey.

## Giriş

Sosyal politika, günümüzde Türkiye'de hiç bir zaman olmadığı kadar popüler bir akademik uğraşı alanı haline dönüşmüş durumda. Bu popülerlik, hiç kuşkusuz, dünyada ve Türkiye'de son 20-30 yılda yaşanan iktisadi ve sosyal gelişmelerle yakından bağlantılı bir süreç. Üniversitelerimizde 1930'larda başlayan ve günümüzde esas olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri ve buralardaki akademisyenler aracılığıyla sürdürülen etkinlikler, sosyal politika alanındaki akademik çabaların birinci platformunu oluşturuyor. Bu bölümler dışında, değişik üniversitelerde sosyal politika alanında çalışan akademisyenler ile bunların bileşeni olduğu oluşumlar da ikinci ana platformu oluşturuyor. Kişisel açıdan bakıldığında, biz birinci çizgi içerisinde 36 yıldır bu geleneğin bir parçası olmaya gayret gösteriyoruz. Temel akademik ilgi alanımız olan Türkiye'nin sosyal politika tarihi üzerindeki çalışmalarımız, bizi Türkiye'de tarihsel süreç içinde sosyal politika disiplininin gelişimiyle ilgilenmeye de götürüyor ve bu bağlamda bölümlerimizin tarihine ve bugününe eğilen çalışmalar da yapıyoruz. Bu süreç, zaman içerisinde bilimsel kongrelerde sunduğumuz tebliğler ile iki makalenin ortaya çıkmasına da yol açmıştı (Makal, 2008; Makal, 2013). Son dönemlerde sosyal politika alanında yaşanan gelişmeler ve ülkemizde sosyal politika geleneğinin oluşumuna ilişkin bazı tartışmalar, bu konuya biraz da farklı boyutlarıyla yeni baştan eğilme ve bir değerlendirme yapma ihtiyacını doğurdu. Elinizdeki makalede,



kısa ama özlü biçimde bunu yapmaya çalışıyoruz. Şüphesiz ki, burada yapacağımız değerlendirmeler sınırlıdır ve bu konular üzerinde daha kapsamlı ve derin çalışmalar yapılmasında fayda vardır. Çalışmamızın vargılarından birini, daha burada kısaca belirtmekte fayda görüyorum: Türkiye'de sosyal politika disiplininin gelişimi ile bu gelişimde hayati rol oynamış akademisyenlerin büyük bölümünün yaşamları ve çalışmaları sosyal politika yazınıımızda yeterince değerlendirilmemiştir. Alanın iki öncü ismi olan Kessler ve Talas üzerinde dâhi henüz doyurucu çalışmalar yapılabilmiş değildir.<sup>1</sup> Türkiye'de akademide sosyal politika geleneğinin sağlıklı biçimde değerlendirilebilmesi için, bu önemli isimler üzerinde kapsamlı çalışmalar yapılmasını bir zorunluluk olarak görüyoruz. Aksi takdirde, alanın tarihine ilişkin olarak, çalışmamızda kapsamlı biçimde ele alacağımız eksik ve yanlış değerlendirmelerin ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır.

## **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri ve Sosyal Politika**

Türkiye'de akademide sosyal politika geleneğinin başlangıcı, 1930'lu yıllara kadar uzanır. Bu geleneğin oluşmasında, Nazi Almanyası'ndan kaçarak ülkemize gelen Gerhard Kessler'in belirleyici bir katkısı vardır. 1930'lu yılların başından itibaren İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde önce sosyoloji, daha sonra ise 1936 yılından itibaren içtimâî siyaset dersleri vermeye başlayan Kessler, yetiştirdiği öğrenciler, yaptığı akademik araştırma ve yayınlar yanında, mesleğin gelişmesine de ciddi katkılarda bulunmuş; başta asistanı Orhan Tuna olmak üzere, kendisini takip eden bir sosyal politikacılar kuşağının yetişmesinde önemli rol oynamıştır. Kessler'le başlayan bu sosyal politika ve sosyal politikacılar çizgisinin yanında, ikinci bir çizgi de Ankara'da Mülkiye'de oluşmuştur. Önce kuruluşunun ilk yıllarında Çalışma Bakanlığı'nda çalışan, 1953 yılından itibaren de Mülkiye'de alana ilişkin dersler vermeye başlayan Cahit Talas, Türk sosyal politika geleneğinin bu ikinci ana çizgisinin oluşturucusudur. Sosyal politika anlayışı açısından değerlendirildiğinde, bu iki çizginin değerlendirilebilmesi hiç de kolay değildir. Bunun için, her iki çizgi arasındaki benzerlik ve farklılıklar kadar, çizgilerin kendi içindeki farklılıkların da ortaya konması icap eder. Ancak, yazımızın sınırlı kapsamı içinde ve en genel çizgileriyle bakıldığında, rezervli biçimde de olsa, iki ana eksenden biri olan Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin sosyal politika alanına yaklaşımının daha sosyal bir içerik taşıdığı düşüncesini taşıyorum. Bu rezervli değerlendirmemiz, İstanbul Üniversitesi'nin temsil ettiği çizginin sosyal olmadığı biçiminde değil, daha heterojen bir yapı gösterdiği ve içinde daha farklı yaklaşımlara sahip akademisyenlerin bulunduğu biçiminde anlamlandırılmalıdır. Durum böyle olunca, İstanbul'daki geleneği tek bir çizgiye indirgemek ya da bu çizgi içindeki başat

---

<sup>1</sup> Örneğin, bilebildiğimiz kadarıyla öncü isimlerden Prof. Dr. Cahit Talas konusunda sadece bir yüksek lisans tezi yazılmış durumdadır. Bakınız, Özdemir, 2013.

yaklaşımın hangisi olduğunu belirlemek de, daha sonra ele alacağımız gibi, epeyce problemlili hale gelmektedir.

Türk sosyal politika geleneği içinde iki ana çizgiyi temsil eden *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi* ve *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*’ndeki “Sosyal Siyaset ve İş Hukuku” kürsüleri, 1982 yılında bir bölümleştirmeye başlangıç teşkil etmiş, değişik üniversitelerde *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri* bölümleri kurulmaya başlanmıştır. YÖK öncesi dönemde birkaç üniversitede sosyal politika alanında uğraşı veren kürsüler var iken, YÖK sonrası dönemdeki bölümleşme ile bu alanda uğraşı veren akademisyenlerin sayısı ile bunların bulunduğu bölüm ve üniversitelerin sayısı sürekli artış göstermiştir (Makal, 2008: 12). Bu bölümler, günümüzde 40 civarında üniversitede, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde yer alır hâle gelmiştir. Böyle bakıldığında, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri, Türkiye’de 1930’lu yıllarda başlayan ve günümüzde de devam eden bir geleneğin sürdürücüsü olarak görünmektedirler. Bu 40 kadar bölümde çalışan yüzlerce akademisyenin varlığıyla, hem sosyal politika alanında çalışan insanların sayısı artmış, hem de uğraşı alanları ve üzerinde çalışılan konular çeşitlenmiştir. Bu bölümlere ilişkin kapsamlı bir değerlendirmeyi, daha önceki bir makalemizde yapmış olduğumuz için (Makal, 2008), burada önemli gördüğümüz bir soruna, sosyal bilimler arası ilişkiler açısından bu bölümlerin durumuna ilişkin görüşümüzü kısaca tekrarlamakla yetiniyoruz.

## **Sosyal Bilimler Arası İlişkiler Açısından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerine İlişkin Eleştirel Bir Değerlendirme**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri, 32 yılı bulan yaşamlarında Türkiye’deki bilimsel bilgi üretimine ve eğitime önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılar, bu yazımızın çerçevesi dışında kalmaktadır. Ancak, bölümlerin diğer sosyal disiplinlerle ilişkileri açısından eleştirilerimi kısaca tekrarlamakta fayda mülâhaza ederim.<sup>2</sup> En genel çizgileriyle değerlendirildiğinde, alanımızın disiplinler arası niteliği son derecede belirgindir. Disiplinimiz; siyaset bilimine, iktisada, sosyolojiye, hukuka, psikolojiye ve başka birçok sosyal disiplinin uğraşı alanlarına uzanarak, onlarla eklenmektedir. Bu özellik, bir taraftan uğraşı alanımızı son derecede geniş, renkli ve zevkli kılarken, diğer taraftan da sorumluluklarımızı artırmaktadır. Sosyal bilimler alanında son yılların en önemli akademik tartışmalarından biri olan ve “sosyal bilimler arasındaki bariyerleri yıkmaya” biçiminde formüle edilen gelişmeler hatırlanırsa, disiplinimiz açısından bir ikilem karşısında kalmaktayız. İzleyebileceğimiz yollardan biri, disiplinimizi diğer sosyal disiplinlerle –iktisatla, siyasetle, tarihle ve diğerleriyle- besleyip, daha derin ve

---

<sup>2</sup> Makal, 2008’de ele aldığımız bu konular üzerinde faydalı başka bazı eleştiri ve değerlendirmeler için bakınız, Koray, 2013.

analitik hale getirerek, geliştirmenin yollarını araştırmak ve bulmaktır. Bu yolu izlemememiz ve alanımızın disiplinler arası niteliğini göz ardı etmemiz durumunda karşımızda kalan seçenek ise onun giderek diğer sosyal disiplinlerden yalıtılması ve yüzeyselleşmeye, sığlaşmaya terkedilmesidir. Kanımca, diğer sosyal disiplinlerle ilişkilerimiz açısından önümüzdeki alternatifler bunlardır.

Bu değerlendirmeler ışığında bakıldığında, diğer sosyal disiplinlerle ilişkilerimizin olması gereken düzeyde olduğunu söylemek zordur. İlişkilerimiz olması gerektiği kadar güçlü değildir ve bu durum disiplinimizi zayıflattığı gibi, bizi de sosyal bilimler camiasının nispeten dış halkalarında konuşlandırmaktadır. Kuşkusuz ki bunda, görece daha yeni bir alanı kendilerine yakın bulmayan diğer sosyal disiplinlere mensup bazı bilim adamlarının önyargılı düşüncelerinin de etkisi vardır. Ancak, diğer disiplinlere yönelik benzeri önyargıların, bizim alanımızdan bazı kişilerde de bir biçimde olmadığını söylemek güçtür. Sonuçta, hem yaptıklarımızı diğer sosyal disiplinlere yeterince tanıtamamak, hem de kendimizi onlara yeterince açmama anlamında; esas sorumlunun bizler olduğu düşüncesini taşıdığımı ifade etmeliyim. Disiplin itibarıyla, içe kapalı bir yaşamı ve kendi yağımızla kavrulmayı tercih ediyoruz ve şaka payıyla ifade etmek gerekirse, aşırı ithal ikameci politikalar izliyoruz. Kendi dergilerimizin, kendi toplantılarımızın olması kuşkusuz son derecede olumludur, ama bu dışarıya açılmamıza bir engel de oluşturmamalıdır. Diğer sosyal disiplinlerin bilgi alanlarından yeterince yararlanmadığımız gibi, onları da kendi alanımızdan yeterince yararlandırmıyoruz. Bu cümleyi, yararlandırabileceğimiz halde yararlandırmıyoruz şeklinde okumak gerek. Bir başka ifadeyle, aslında onlara reel olarak verdiklerimiz, potansiyel olarak verebileceklerimizden daha az. Bunun ana nedenlerinden biri, sosyal disiplinler arası bilgi değiş-tokuş alanlarına yeterince katılmamamız. Örneğin, iki yılda bir Türkiye'de değişik sosyal bilimler mensuplarını bir araya getiren ve benzeri oluşumlar gibi, insanların akademik çalışmalarını diğerlerine tanıttığı bir akademik fuar olma niteliğini taşıyan Türk Sosyal Bilimler Kongresi'nin geçmiş programlarına bir göz atıldığında, bölümlerimizin temsil oranının, olması gerekenin çok altında olduğu rahatlıkla görülebilir. Türkiye'de akademik-entelektüel camianın yaygınlıkla izlediği dergilerde de sıklıkla yer almıyoruz. Son yıllarda öğretim elemanlarımızın bu ve benzeri etkinliklere ve yayın organlarına daha çok ilgi göstermesi ise sevindiricidir (Makal, 2008: 16-17).

## **Diğer Akademik Platformlar ve Farklı Sosyal Politika Anlayışları**

Günümüzde Türkiye'de sosyal politika alanına ilgi duyan ve bu alanda etkinlikler ve yayınlar gerçekleştiren akademisyenlerin bir bölümü, değişik üniversitelerde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri dışındaki akademik birimlerde yer alıyor. Bu akademisyenlerin büyük bölümü köken olarak iktisat, sosyoloji, siyaset bilimi gibi bazı temel disiplinlerden geliyorlar. Sosyal politikaya ilgilerinin ise

daha çok akademik yaşamlarının belirli bir evresinde gelişmiş olduğu ve diğer çalışmalarıyla bağlantılı olarak bu alana uzandıkları söylenebilir. Bu akademisyenlerin alana ilişkin bireysel çalışmaları ve yayınları yanında, öncülük ettikleri bazı platformlar ile (Boğaziçi Sosyal Politika Platformu gibi, web sayfası: <http://www.spf.boun.edu.tr/index.php/tr>), lisansüstü eğitim programlarının (Orta Doğu Üniversitesi Sosyal Politika yüksek lisans programı gibi, web sayfası: <http://spl.metu.edu.tr>) bulunduğu da belirtilmelidir. Diğer taraftan bazı üniversitelerde ise alana ilişkin merkezlerin (Koç Üniversitesi Sosyal Politika Merkezi gibi, web sayfası: <http://spm.ku.edu.tr>) etkinlik gösterdiği görülmektedir. Bütün bunlar yaklaşık son 10-15 yılda ortaya çıkmış ve hızlanmış gelişmelerdir. Bu üniversitelerin hiç birinde direkt olarak sosyal politikayla ilgili bir bölüm ya da anabilim dalı bulunmamaktadır. ODTÜ'nün bilebildiğimiz kadarıyla bölümler dışında yer alan sosyal politika alanındaki tek lisansüstü programı ise 2007 yılından bu yana, değişik bölümlerden öğretim elemanlarının katkılarıyla hem tezli, hem de tezsiz düzeylerde yürütülmekte olup, disiplinler arası bir karakter göstermektedir. Programda başta sosyoloji olmak üzere; daha çok iktisat, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve toplumsal cinsiyet konularının ağırlık taşıdığı, buna karşılık örneğin sendikacılık ve iş hukuku gibi alanın bazı merkezi konularına yer verilmediği görülmektedir. Kanımızca, bu eksikliklerine karşın, ODTÜ'nün programı anlamlı bir içeriğe sahiptir ve benzeri lisansüstü programlarının yaygınlaşması faydalı olacaktır.<sup>3</sup>

Bir açıdan bakıldığında, sosyal politika konusundaki tartışmaların giderek Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin dışına da çıkması, alana önemli artılar getirmektedir. Bu artılar büyük ölçüde sosyal politikaya ilginin artması, artan ilginin farklı sosyal disiplinler kaynaklı olması ve bunun getirdiği zenginlik ile kuram ve uygulama düzeyinde bazı yeni gelişmelerin ülkemize aktarılması ve benzeri biçimlerde tezahür etmektedir. Ancak, sosyal politika anlayışı itibarıyla, bu iki temel çizgi arasında önemli farklılıklar ve bunun getirdiği sıkıntılar da bulunmaktadır. İki anlayış arasında, alanın kapsam ve içeriğinin tanımlanmasından, ele alınan sorunlara ve çözüm önerilerine kadar büyük farklılıklar bulunuyor. Her iki çizgi de kendi içinde homojen olmamakla birlikte, genel çizgileriyle değerlendirildiğinde geleneksel olarak sosyal politika geleneğinden gelenler için sosyal politikanın kapsam alanına devlet tarafından geliştirilen sosyal politika önlemleri yanında, işçilerin kendi sendikal örgütleri aracılığıyla gösterdiği etkinlikler ve kazanımlar yani "kendine yardım" uygulamaları da dâhil edilmektedir. Oysa diğer anlayış içerisinde ağırlık dar anlamda sosyal politika önlemlerine verilmekte ve sendikal haklar ve faaliyetler konusu neredeyse yok sayılmaktadır. Örneğin bu alanda en çok etkinlik gösteren ve yayın yapan meslektaşlarımızdan biri olan Ayşe Buğra'nın yayınlarına bir içerik analizi uygulandığında, sendika sözcüğü

---

<sup>3</sup> Programda yer alan dersler için bakınız, <http://spl.metu.edu.tr/course-requirements>.

ile karşılaşmanın dâhi zor olduğu görülebilir. Oysa sosyal politikanın hem oluşumu, hem de gelişimi üzerinde sendikaların etkisi direkt olarak da, endirekt olarak da yok saylamaz. Bu yönüyle, en azından bazı yaklaşımları, tarihsel süreç içerisinde giderek genişleyen sosyal politika anlayışını daraltıcı bir nitelik taşıdığını gözlüyoruz. Örneğin, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu'nun çalışmalarında da; sosyal politikayı, aslında sosyal güvenlik konusunun bileşenlerinden biri olarak gördüğümüz sosyal yardımlarla neredeyse özdeşleştiren bir anlayışın hâkim olduğu görülmektedir ki, bunun sosyal politikanın diğer araçlarını ihmal eden ve nihâi analizde sosyal politikayı daraltan bir yaklaşım olduğunu düşünüyoruz. Farklı disiplinlerden gelen ve sosyal politika alanına farklı zâviyelerden yaklaşan insanların varlığı, alanın zenginleşmesi ve potansiyelinin genişlemesi açısından bir olumluluk olmakla birlikte, değinmiş olduğumuz sorunların varlığı da bir gerçektir.

## **Türkiye'de Sosyal Politika Geleneği, Taşıyıcılık ve Temsiliyet Üzerine Bir Değerlendirme**

İstanbul'da Kessler'in, Ankara'da Talas'ın başlattığı çizgiler üzerinden şekillenen Türk sosyal politika geleneğine ilişkin olarak son dönemlerde yapılan bir tartışma, bazı hususların yeni baştan değerlendirilmesini gerekli kılan savlar ortaya koymaktadır (Taşçı, 2013). Bu yeni sava göre, bugüne kadar Türkiye'de sosyal politika geleneğinin oluşumunda öncü isim olarak kabul ettiğimiz Kessler, "sosyal politika geleneğinin kurucusu değildir, taşıyıcısıdır" (Taşçı, 2013: 1109). Buna göre, bir gelenek oluşturabilmek için ekol oluşturmak gerekir ki, Türkiye'de sosyal politika geleneğinde sadece iki ekol vardır; Sabahaddin Zaim ekolü ve Cahit Talas ekolü. Ekol olabilmenin koşullarından birincisi ise ekol yaratıcılarının söyledikleri ile yaptıklarının birbirlerine uygun olması yani ahlâkîlik meselesidir (Taşçı, 2013: 1110). İkinci koşul otorite olmak, yani yeni alanlar açmaktır. Üçüncü koşul ise temsiliyettir, yani sizin fikirlerinizi takip eden insanların varlığı, sizi takip edecek yeni nesil hocalar ve öğrenciler yetiştirmenizdir (Taşçı, 2013: 1111). Bu çerçevede, Türkiye'de sosyal politikaya iki aşı yapılmıştır. Bunlardan biri, Sabahaddin Zaim'in 1950'li yıllarda yaptığı "İslâmî motifli aş", diğeri ise Cahit Talas'ın yaptığı "sınıfsal temelli aş"tır (Taşçı, 2013: 1111).

Türkiye'de sosyal politika geleneğini doğru anlayabilmek ve geleceğe yanlış değerlendirmeler bırakmamak adına, bu görüşlerin üzerinde ciddi biçimde durulması ve eleştirilmesi gerektiği düşüncesindeyim. Bu yazımın da eğer bir katkısı olarsa, bu görüşlerin eleştirilmesi olacaktır. Öncelikle Cahit Talas üzerine görüşlerimi ifade edecek olursam, kendisinin Ankara'da İstanbul'dakinden farklı bir ikinci çizginin oluşturucusu yani ekol olduğu bir gerçektir. Talas, yukarıda sayılan ekol sahibi olmanın üç gerekliliğini de bihakkın yerine getirmektedir. Ancak, Talas'ın Türkiye'deki sosyal politika geleneğine "sınıfsal bir aş" yaptığı düşüncesini gerçeklerle uyumlu bulamıyoruz. Buradaki sınıfsallık nitelemesinin hangi anlamda yapıldığı çok açık olmamakla birlikte, hemen söylenmesi gerekir ki, Talas sosyal

politikaya ve işçi-işveren ilişkilerine esas olarak sınıf perspektifinden bakan bir kişi değildi. Bir anlamda, sosyal politika ve işçi-işveren ilişkileri bağlamında elbette sınıf gerçeğinin varlığını reddetmek mümkün değildir ama salt bunun kabulü, insanları sınıfsal bakış noktasına götürmez diye düşünüyorum. Talas'ın görüşlerini örneğin Marksizm'le bağdaştırmak hiçbir biçimde mümkün değildir. Kendisinin hayata bakış ve siyasal görüş açısından hümanist ve sosyal demokrat olarak nitelenmesinin en uygun olduğunu düşünüyorum. Buna ilâve olarak, Talas'ın sosyal politika anlayışının zaman içinde de bir değişim gösterdiği, 1960'lı yıllara kadar, sonraki dönemlerine kıyasla daha muhafazakâr bir çizgi izlediği de söylenebilir. Hocamızın meslek hayatı boyunca yazdığı kitap, makale ile diğer etkinliklerinden bu sonuç rahatlıkla çıkarılabilir. Kendisiyle meslek yaşamının son yıllarında birlikte çalışma şansına kavuşmuş bir kişi olarak kişisel gözlemlerim de bu doğrultudadır. Bu noktada naçizane olarak, Kessler ile Talas arasında sosyal politikaya ilişkin önemli bir yaklaşım farklılığı olmadığını, aralarındaki farklılığın büyük ölçüde İstanbul'da ve Ankara'da olmak gibi coğrafi bir farklılıktan ibaret olduğu düşüncemi de ifade etmek isterim.

İstanbul'daki diğer ekol söz konusu olduğunda ise savı ve özellikle Kessler'in durumunu ciddi biçimde değerlendirmek icap eder diye düşünüyorum. Ekol sahibi olmanın ölçütlerinden biri olan "ahlâkîlik" söz konusu olduğunda; Toket Dereli, Kessler için "Acılar yaşamış, Almanya'nın/Avrupa'nın sorunlarını görmüş bir kişi olarak pek tabii bu hâl ahlâkına yansıyor, o da öğretilerine yansıyor" değerlendirmesinde bulunmaktadır (Dereli, 2013: 1115). Dereli, Kessler'in öğrencisi ve kendisinin hocası olan Orhan Tuna'ya dayanarak, Kessler'in sabah cebine bozuk paralar doldurarak evinden çıktığını ve karşılaştığı fakirlere dağıttığını da ifade etmektedir (Dereli, 2013: 1114-1115). Fındıkoğlu'nun az aşağıda aktaracağımız, Kessler'in dilenciler ve sokak hayvanlarıyla ilgili tavrı üzerine yaptığı değerlendirmeyi de buna eklemek gerek.

İkinci olarak, Kessler'in sadece bir "taşıyıcı" olduğu savı değerlendirilmelidir. Taşıyıcılık savı, dar bir çerçevede anlamlandırıldığı zaman sadece sosyal politika değil, tüm alanlar itibarıyla düşüncelerin ve normların dünya üzerindeki yayılışını anlamakta yetersiz kalır. Sosyal politika düşüncesi yanında, diğer tüm düşünceler de -liberalizm, sosyalizm ve diğerleri- belirli ülkelerde ortaya çıkmış ve daha sonra yeryüzünün diğer bölgelerine taşınmış değil midir? Örneğin, 19. yüzyılın ikinci yarısında Batı Avrupa ülkelerinde gelişen solidarist akımın, önce Osmanlı İmparatorluğu'na, oradan da Cumhuriyet Türkiye'si'ne ulaşması ve etkinlik kazanması başka nasıl anlaşılabilir? Her ülkenin ya da düşünürün, bu akım ya da fikirleri yok kabul edip, yeni baştan yaratması mı gerekmektedir? Aynı şey, düşünceler yanında, belirli bir alanda, örneğin sosyal politika alanında oluşan normlar konusunda da geçerli değil midir? Örneğin Türkiye'nin, çalışma hayatına ilişkin olarak endüstrileşmiş ülkelerde oluşan ve giderek uluslararasılaşan normları, aynı zorlukları yüzyıllar boyunca yeniden yaşayarak yeni baştan oluşturması mı gerekmektedir? Bu çerçevede bakıldığı zaman, düşüncelerin de sınırları aşması,

başka coğrafyalara ulaşması, “taşıyıcılık” yoluyla yaygınlaşması kadar doğal bir şey yoktur. Bu anlamda ise insanlık tarihinde önemli bir düşünceyi başka ülkelere ve zamanlara taşıyabilmiş olmak büyük bir onur sayılmalıdır ve Kessler’e, batıda oluşan sosyal politika düşüncesini ve bunun uygulamasına ilişkin bilgileri Türkiye’ye getirdiği, kendisinden sonraki kuşaklara aktardığı için kendimizi borçlu hissediyoruz. Bu açıdan değerlendirildiğinde, şüphesiz Talas’ın ve diğer hocalarımızın yaptıkları da özünde bundan farklı değildir.

Bununla birlikte, bir kişi belirli koşullarda ortaya çıkmış düşüncelerin taşıma yoluyla başka bir coğrafyada yaygınlaşıp benimsenmesine katkıda bulunur, ancak yaptıkları sadece bundan ibaret kalırsa, elbette bir eksikliğin varlığından söz edebiliriz. Bu noktada ise sorun, taşıyanların taşıdıkları üzerine Türkiye’ye ilişkin bir şeyler koyup, o düşünce ışığında Türkiye gerçeklerini çözümlemeye ve uygulamaya katkıda bulunup bulunmadıkları noktasında düğümlenmektedir.

Türkiye’de 1930’lu yıllardan başlayarak sosyal politika alanındaki gelişmeler üzerinde etkili olan Kessler’in durumu bu açıdan değişik boyutlar itibariyle değerlendirilebilir. Bunun bir boyutu, eğitim faaliyetleridir. Kessler, Türkiye’de bulunduğu yıllar boyunca binlerce öğrencinin yetişmesine katkıda bulunmuştur. Bu katkıları, sadece eğitim değil, Türkiye’de sosyal politika uygulamaları üzerindeki etkileriyle de değerlendirmek icap eder. Kessler’le uzun yıllar birlikte çalışmış olan genç meslektaş Fındıkoğlu’nun 1960’lı yılların başında yaptığı değerlendirmelerle, “Bugün Çalışma Bakanlığı İşçi Sigortaları ve İş ve İşçi Bulma Kurumlarında çalışan ve 1937-1951 arasında Fakültede okuyan ve çıkan Sosyal Siyasetçi, sosyal sigortacı, Çalışma Vekâleti Müdür ve memuru olanlar, “Türkiyede Prof. Kessler sosyal siyaset çığırının mahsulü sayılırlar” (Fındıkoğlu, 1964: 14). Diğer taraftan Kessler’in varlığı, Türkiye’de sosyal politika alanında atılan bazı önemli adımlar üzerinde de etken olmuştur. “Kessler’in görüşlerinin koalisyon yasaklarının kaldırılmasında ve 1947 tarihinde kısıtlayıcı da olsa Sendikalar Kanununun kabul edilmesinde önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir. ...Kessler o dönemlerde henüz herhangi bir tecrübeye sahip olmayan birinci nesil sendika yöneticilerinin yetiştirilmesi konusunda faaliyet göstermiştir” (Hänlein, 2008: 211).

Bunlar düşünüldüğünde, Kessler’in sosyal politika alanındaki işlevinin salt taşıyıcılık boyutuna indirgenmiş olmasını, bir haksızlık olarak değerlendirmekte tereddüt etmiyoruz. Diğer bir boyut, onun Türkiye’deki duruma ilişkin olarak yaptığı araştırma ve yayınlardır. Kessler, Türkiye’yi boydan boya gezmiş, problemleri yerinde görmüş, ülkenin birçok yerindeki ve İstanbul’daki işletmelerde ve madenlerde incelemelerde bulunmuştu (Hänlein, 2008: 210). Türkiye’de işçilerin çalışma koşulları, çocuk emeği, iş istatistikleri onun ilgi ve çalışma konuları arasındaydı. Gene Fındıkoğlu’nun ifadeleriyle, Kessler “Sanayi müesseselerinde bizzat yaşanan bir sosyal tecrübe fikrini talebelerine ve bizler gibi genç meslekdaşlarına yaşatmak için sık sık meslekî gezintiler tertip etmiştir. Türkiyenin sahipsiz çocuk meselesine sahip çıkmaya çalışmış, perişan kooperatifçiliğimizin dertlerine derman aramış, İstanbul Belediyesinin ifa ettiği hizmetlere, o zaman

Belediye İktisat Müdürü olan Asım Süreyya Beyinn delâletiyle rehberlik etmeye gayret etmiş, Prof. Kessler, Türkiyede ilk neşriyat olarak Belediyece bastırılan (Büyük Şehirler...) adlı risalesini 1934 de neşretmiş<sup>44</sup>, nihayet İstanbulun cadde ve sokaklarını dolduran dilenciler için islâhaneler ve iş evleri kurmayı düşünmüş, sokaklarda hayvanlara işkence edenleri önce konuşmaya çabaladığı sevimli Türkçesiyle aydınlatmaya gayret etmiş, aydınlanmayı kabul etmeyenleri Şişlideki “Hayvanları Koruma Cemiyeti”ne bizzat giderek şikâyet etmiştir” (Fındıkoğlu, 1964: 13).

Kessler, 1930’lu yılların başından itibaren sosyoloji alanında da dersler vermiş, ders kitabı mahiyetinde kitaplar ile makaleler yayınlamıştı (Kessler, 1934(b); Kessler, 1938). Sosyal politika disiplininin teorik boyutlarına ilişkin olarak yapmış olduğu yayınlar yanında, Türkiye gerçekliğine ilişkin araştırmalarından kaynaklanan yayınları da, Türkiye’nin sosyal politika tarihiyle uğraşanlar açısından vazgeçilmez önemde değerli kaynaklardır (Kessler, 1942; Kessler, 1943; Kessler, 1945; Kessler, 1948). Tüm yayınları itibarıyla düşünüldüğünde, gene Fındıkoğlu’nun ifadeleriyle, “Etraflı bir Prof. Kessler bibliyografyası hiç şüphesiz 1937-1951 arasındaki neşriyatının listesini de ihtiva edecektir. Böyle bir liste karşısında ona Türkiyede sosyal siyaset kurucusu ve yayıncısı rütbesini vermek bir zaruret olacaktır” (Fındıkoğlu, 1964: 14).

Üçüncü olarak ise “temsiliyet” sorunu değerlendirilmelidir. Eğer temsiliyet, sizin fikirlerinizi takip eden insanların varlığı, sizi takip edecek yeni nesil hocalar ve öğrenciler, bunlar yanında uygulama içerisinde yer alan kişiler yetiştirmekse, buna Kessler’den daha uygun bir isim düşünmek dahi güçtür. Başta asistanı Orhan Tuna ve onun öğrencileri Metin Kutal, Toker Dereli ve diğerleri ile onların öğrencileri düşünüldüğünde ve bu çizgi içerisinde yer alanların akademik çalışma, yayın ve diğer etkinlikleri değerlendirildiğinde, bu çizginin günümüze kadar bihakkın devam ettiğini söylemek en uygunu olacaktır. Bu anlamda, Kessler’le sadece kendisini takip edenler değil günümüzün sosyal politikacıları arasında da bir süreklilik vardır diye düşünüyorum ve buna İstanbul ekolünden gelmemekle birlikte kendimi de dâhil etmekten mutluluk duyuyorum.

Türk sosyal politika tarihi üzerinde çalışan bir kişi olarak bu değerlendirmelerime, bu gelenek içerisinde yeri genellikle ihmal edilmiş olan Orhan Tuna’nın kritik bir öneme sahip olduğu ve kendisine haksızlık yapılmaması gerektiği eklemesinde bulunmak isterim. Onun öğrencisi olan Sabahaddin Zaim’in değerlendirmeleriyle “Türkiye’de sosyal siyaset ilminin Türk kurucusu olan” Tuna, “...üstad Kessler’in Sosyal Siyaset disiplinde halefi olmuş, bu ilmi disipline etmiş, sisteme bağlamıştır” (Zaim, 1982). Tuna, Kessler’in asistanı olarak başladığı meslek hayatında 1940’lı yıllardan başlayarak yayınladığı ve yaşamının son dönemlerine kadar devam eden kitap ve makale çalışmaları ile sosyal politika alanına ciddi katkılarda bulunmuştur (Tuna, 1940 Tuna, 1943; Tuna, 1945; Tuna, 1966-1967;

<sup>44</sup> Kessler, 1934(a)’ya referans verilmektedir.



Tuna, 1969). Tuna, “Sosyal Siyaset Konferanslarını Üniversite Kürsüsünden fabrika salonlarına, sendika binalarına taşımış” (Zaim, 1982), ülkemizde sendikal faaliyetlerin henüz başladığı yıllarda katıldığı sendikal eğitim programları ve diğer sosyal etkinlikleri ile sendikacılık hareketinin ilk aşamalardaki zorlu gelişim sürecinde katkılarda bulunmuş, bu uğurda Demokrat Parti iktidarının tepkilerini de üzerinde toplamıştı (Makal, 2002: 281, dn. 385). Tuna, yetiştirdiği ve bir sonraki kuşağın önemli isimlerini teşkil eden Metin Kutal, Toker Dereli gibi isimler aracılığıyla da sosyal politika geleneğinin sürekliliği ve kalitesi üzerinde etken olmuştur.<sup>5</sup> Orhan Tuna, bu katkılarına karşın, önemli Türk sosyal politikacıları arasında belki de üzerinde en az çalışılmış olanıdır ve hakkında kapsamlı çalışmaların yapılmasında fayda vardır.

Şüphesiz ki bütün bu değerlendirmelerimiz, Türk sosyal politika tarihinin en önemli isimlerinden biri olan Sabahaddin Zaim hocamızın değişik biçimlerde alana yaptığı katkıları göz ardı etmek anlamına hiç bir şekilde gelmez. Kendisi; araştırmaları, yayınları, etkinlikleri ve yetiştirdiği öğrencileriyle zaten gelenek içerisinde hak ettiği yeri almış durumdadır.<sup>6</sup> Sabahaddin Zaim’in Türk sosyal politika geleneği içerisindeki kendine özgü çizgisini, bu çizginin katkı ve farklılıklarını vurgulayarak ayrı biçimde ele almak, sanıyorum ki hocamızın alana katkısına ve anısına daha uygun düşecektir.

## Sonuç

Türkiye’de sosyal politika üniversitelerde ve diğer akademik platformlarda giderek yaygınlaşmakta ve popüler bir alan haline gelmektedir. Bu popülerlik, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde çalışan akademisyenlerin yanı sıra, değişik disiplinlerden gelen akademisyenlerin de alana ilişkin etkinlik ve yayınlarıyla karakterize olmaktadır. Diğer taraftan, esas olarak Türkiye’de sosyal politikanın gelişiminin esas mecrası olan bu bölümlerdeki gelişmelere ilişkin farklı yorum ve değerlendirmelerin de ortaya çıktığı görülmektedir. Şüphesiz bunun önemli nedenlerinden biri, kendi sosyal politika geleneğimiz ile bu geleneği yaratan isimlere ilişkin bilgilerimizin yetersiz olmasıdır. Kişisel gözlemlerime dayanarak rahatlıkla söyleyebilirim ki, bölümlerimizin öğretim üyelerinin bir bölümünün, özellikle de genç meslektaşlarımızın bölümlerin geçmişi ve bu geçmişi oluşturan hocaların varlığı ile akademik çalışmaları konusundaki bilgileri son derecede yetersizdir.<sup>7</sup> Bu eksikliğin giderilmesi için, bu hocalarımızın eserleri ve alana katkıları konusunda

<sup>5</sup> Tuna’ya ilişkin anılarını, her iki hocamızdan da zaman zaman dinleme bahtiyarlığını yaşadık.

<sup>6</sup> Zaim’in “İstanbul Mensucat Sanayiinde Ücretler” başlıklı 1956 tarihli kitabını, alanımızda bugüne kadar yazılmış en iyi eserlerden biri olarak görüyoruz. Bakınız, Zaim, 1956.

<sup>7</sup> Değişik üniversitelerde jüri üyesi olarak girdiğim doktora yeterlilik sınavlarında, sorularım üzerine, birçok araştırma görevlimizin Kessler’i, Talas’ı, Zaim’i tanımadıklarına ben ve jürielerde yer alan diğer meslektaşlarım bizzat şahit olduk.

kapsamlı çalışmalar yapılması gerekli olup, bu konuda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Bu bölümlerin öğretim üyeleri, kendi yapacakları çalışmalar yanında, yönetecekleri yüksek lisans ve doktora tezleri aracılığıyla da bu alandaki bilgi birikimine katkıda bulunmalıdırlar. Diğer taraftan, Türkiye’de sosyal politika disiplininin gelişmesine katkıda bulunan hocalarımız adına bilimsel etkinlikler düzenlenmesinde, isimlerinin alanımızla ilgili kurum ve mekânlara verilmesinde de fayda görürüm. Bu bağlamda, 2012 yılından itibaren Mülkiye Sosyal Politika Merkezi tarafından hocamız Cahit Talas anısına sosyal politika alanında yazılmış doktora ve yüksek lisans tezlerine verilmeye başlanan “Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü”nün daha şimdiden olumlu sonuçlar vermeye başladığını da belirtmek isterim. Bunların yanında, alanımızın yaşamakta olan önemli isimlerinin Türkiye’de sosyal politika alanının ve üniversitelerde sosyal politika düşüncesi ile eğitiminin tarihsel geçmişine ilişkin bilgi ve gözlemlerini gelecek kuşaklara aktaracak çalışmalar yapılmasında büyük fayda vardır. Bu hocalarımızı anılarını yazmaları doğrultusunda ikna etmek için çaba göstermek yanında, kendileriyle mülâkat ve söyleşiler yaparak da, paha biçilmez deneyimlerini gelecek kuşaklara aktarmak büyük katkı sağlayacaktır. Geçmişimiz hakkında daha çok ilgi, merak ve bilgi, Türkiye’de sosyal politika geleneğinin daha iyi değerlendirilmesi ve anlaşılması kadar, sağlıklı biçimde gelişmesine de katkıda bulunacaktır.

## Kaynakça

- Buğra, Ayşe (2008); **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dereli, Toker (2013); "Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Paneli, Soru ve Tartışmalar", **14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) Yayını, Ankara: 1112-1132.
- Fındıkoğlu, Z. Fahri (1964); "Türk Sosyolojisinde İki Alman Sosyoloğu: Prof. Kessler ve Prof. Rustow", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: XXIII, Sayı: 3-4'den ayrı bası, İstanbul.
- Hänlein, Andreas; Gerhard Kessler (2006): Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı, Çeviren: Alpay Hekimler, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 8, 2006/2: 31-47.
- Hänlein, Andreas (2008); Gerhard Kessler'in Hayatı ve Türkiye'de Sosyal Politika'nın Gelişmesindeki Katkıları, Çeviren: Alpay Hekimler, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 54: 203-213.
- Kessler, Gerhard (1934a); **Büyük Şehirlerin İctimaî Çehresi**, Belediye Matbaası, İstanbul.
- Kessler, Gerhard (1934b); **Sosyoloji**, Notu tutan: Fahri Galip, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Talebesi Cemiyeti Yayını, İstanbul.
- Kessler, Gerhard (1938); **İctimaiyata Başlangıç**, Çeviren: Fındıkoğlu Ziyaeddin Fahri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Kessler, Gerhard (1942); "Türk İş İstatistikleri", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:4, Sayı:1, İlkteşrin 1942: 236-254.
- Kessler, Gerhard (1943); "Türkiye'de Çocuk Sayı", Çeviren: Orhan Tuna, **İş Dergisi**, Cilt: IX, Sayı: 34, Nisan 1943: 69-78.
- Kessler, Gerhard (1945); **İctimaî Siyaset**, Çeviren: Orhan Tuna, Gençlik Kitabevi Neşriyatı, İstanbul.
- Kessler, Gerhard (1948); "Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 9, No. 3, Nisan 1948: 173-196.
- Koray, Meryem (2013); "Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 36, 2013/1: 15-39.
- Makal, Ahmet (2002); **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Yayınları, Ankara.
- Makal, Ahmet (2008); "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 16, 2008/1, ss. 11-26.
- Makal, Ahmet (2013); "Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nde Eğitimin Mevcut Durumu ve Geleceği", **14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) Yayını, Ankara: 1080-1089.

- Makal, Ahmet (2013); “Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Paneli, Soru ve Tartışmalar”, **14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) Yayını, Ankara: 1112-1132.
- Özdemir, Ömer Furkan (2013); **Türkiye’de Sosyal Politikanın Gelişiminde Cahit Talas’ın Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşcı, Faruk (2013); “Türkiye’de Sosyal Politika Bilimi Geleneği”, **14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) Yayını, Ankara: 1108-1112.
- Tuna, Orhan (1940); “İş Hukuku ve Milli Korunma Kanunu”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 1, No. 3, Nisan 1940: 330-351.
- Tuna, Orhan (1943); “Sanayide Çocuk Say’ı ve Çocuk Say’ının Korunmasına Matuf Mevzuat”, **İş Dergisi**, Cilt: IX, Sayı: 34, Nisan 1943: 214-236.
- Tuna, Orhan (1944-1945); “İş İstatistikleri”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:6, No.1-2, Ekim 1944-Ocak 1945: 325-348.
- Tuna, Orhan (1966-1967); “Türkiye’de Cebri Tahkim Sistemi Tatbikatı”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:26, Sayı:1-4, Ekim 1966-Eylül 1967: 35-52.
- Tuna, Orhan (1969); “Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Yirminci Kitap, İstanbul, 1969: 255-268.
- Zaim, Sabahaddin (1956); **İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Zaim, Sabahaddin (1982); “Önsöz”, **Prof. Dr. Orhan Tuna’ya Armağan**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul.
- <http://spl.metu.edu.tr/course-requirements>

## 1950'lerin Unutulan (Demokrat) İşçi Partisi ve Onun Üç Sisyphus'u

Aziz ÇELİK\*

**Özet:** 1950-1955 arasında faaliyet yürüten Demokrat İşçi Partisi (DİP) ılımlı sol nitelikli bir işçi partisidir. Programında kendini, “bütün gayretini işçi sınıfını siyasi bir kuvvet haline getirmek için sarf etmiş bulunmaktadır” şeklinde tanımlayan DİP ılımlı sol/sosyal demokrat bir parti kimliği taşıyordu. Genel Başkan Avukat Orhan Aرسال dışındaki kurucuları işçilerden oluşan parti, etkili ve güçlü bir parti olamamış; gerek örgütlenme gerekse seçimler açısından başarılı sonuçlar alamamıştır. Ancak bu başarısızlığına rağmen parti, işçilerin siyasal örgütlenmesi konusunda izler bırakmıştır. Kurucuları ve yöneticileri arasında yer alan Orhan Aرسال, Üzeyir Kuran ve İbrahim Güzelce Türkiye'nin sendikal ve siyasal yaşamında DİP dışında da çeşitli roller oynamıştır. Aralarında örgütsel bir süreklilik olmasa da DİP ile TİP arasında önemli kesişimler vardır. DİP'in sendika-siyasi parti ilişkileri konusundaki tutumu özgündür. DİP siyasi partilerin sendikalara müdahale etmesine karşı çıkmış ve ana akım siyasi partilerle içli dışlı olan sendikacıları “işçi aristokratları “ ve “sahte sendikalistler” olarak şiddetle eleştirmiştir. DİP siyasal ve sosyal tarih yazımında ihmal edilen bir partidir. Partinin siyasal etkisinin cılızlığı bunun temel nedenidir. Ancak DİP 1950'lerin sendika-siyaset ilişkisinin ve 1960'ların başında TİP'in kuruluşunun anlaşılmasında kayda değer işaretler taşıyan ve işçilerin siyasal deneyim kazanmalarına katkıları olan bir partidir.

**Anahtar Kelimeler:** Demokrat İşçi Partisi, Orhan Aرسال, Üzeyir Kuran, İbrahim Güzelce, Sendikacılık ve Siyaset

**The Forgotten (Democrat) Labour Party of the 1950's and Its Three “Sisyphus” Leaders**

**Abstract:** Democrat Labour Party which established in 1950 and erased from political life in 1954 was a moderate left labour party. The party of which all founders, except its president lawyer Orhan Aرسال, composed of workers couldn't become a powerful and lasting labour party. The party failed both in organizing workers and general elections. Despite this failure it has created some traces that followed

---

\* Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

by the later labour party: Turkish Labour Party of 1961. There are no direct organisational ties between these two parties, however both have some intersections and priorities. Orhan Arsal, Üzeyir Kuran and İbrahim Güzelce, founder and leaders of the party, played important roles in Turkish politics and trade unionism. Democrat Labour Party that identified itself “party has used its all effort to create politically powerful working class movement” had a moderate left/social democratic identity. The party had a unique approach in terms of relations between trade unions and the party. The party rejected political involvement in trade unions, and criticised trade unionist under the influence of mainstream politics as “labour aristocracy” and “pseudo unionists.”The party has been ignored in labour historiography, because of its political weakness. However, it has remarkable traces to evaluate and understand the 50's labour movements and Turkish Labour Party of 1961.

**Key Words:** Democrat Labour Party, Orhan Arsal, Üzeyir Kuran, İbrahim Güzelce, Trade Unionism and Politics

## Giriş

1950-1955 arasında faaliyet yürüten ve son yıllarında İşçi Partisi adını alan Demokrat İşçi Partisi (DİP) siyasal etkisinin sınırlılığı nedeniyle adeta unutulmuş bir partidir. Parti 1946 sonrasının sınırlı-çoğulcu politik ortamında, 1950 seçimlerinden kısa bir süre sonra kuruldu. Bilindiği gibi 1938 Cemiyetler Kanunu'nda yer alan “sınıf adına ve esasına” göre cemiyet kurma yasağının 1946 Haziran ayında kaldırılmasının ardından çok sayıda irili ufaklı parti kuruldu. Bu partilerin bir bölümünü sol-sosyalist partiler oluşturmaktaydı. Türkiye'de 1970'lere kadar kurulan sol ve işçi partilerini örgütsel ve siyasal gelenek açısından iki gruba ayırmak mümkündür. Birinci grup partiler ana akım olarak 1920'de kurulan Türkiye Komünist Partisi (TKP) geleneğine bağlı veya onun türevi olan partilerdir. Türkiye Sosyalist Partisi (TSP), Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) ve Vatan Partisi (VP) bu tür partilerdir. İkinci tür sol ve işçi partileri ise doğrudan örgütsel sol bir geleneğin ürünü olmayan ve kendine özgü koşullar içinde ortaya çıkmış partilerdir. Demokrat İşçi Partisi (DİP), Türkiye İşçi Partisi (TİP) ve Türkiye Çalışanlar Partisi (TÇP) girişimi bu tür partilerdir. 1950'li yıllarda önemli bir toplumsal ve siyasal varlık gösteremese de gerek DİP gerekse VP 1960 sonrası sol ve sendikal birikime katkıları açısından göz ardı edilemez.

1946 sonrasında işçilerin siyaset açısından ağırlığının ve öneminin giderek arttığı bilinmektedir. CHP ile DP, işçileri ve sendikaları denetim altına almaya çalışırken, bir yandan da “sosyalist”, “işçi” ve “çalışma” adlarını taşıyan partiler kurulmuştur. Bu gelişmeler işçilerin siyasal bir güç haline gelmekte olduklarının

önemli göstergelerindedir. Ancak 1946 Haziran ayında kurulan sosyalist partilerin ve bu sosyalist partilerin kurduğu sendikaların Aralık 1946'da kapatılması ve 1947'de yaşanan TKP tevkifatı sosyalist solun gücünde ciddi bir kırılma yaratmıştır. 1951'de yaşanan bir diğer TKP tevkifatı ise sosyalistleri uzun süre siyaset sahnesinin dışına itmiştir. İşte bu koşullar altında 1950'li yıllarda sosyalist sol iyice cılızlaşmıştır. Bu çalışmada, bu kasvetli ve otoriter siyasal ortamda kurulan ancak önemli bir toplumsal ve siyasal etki yaratamayan bir işçi partisi olan DİP ele alınacaktır.

1950 yılında kurulan DİP'in, Genel Başkan Avukat Orhan Arsal dışındaki kurucuları işçidir. Kuruculardan Üzeyir Kuran sendikal harekette saygın bir isimdir ve eski bir TKP'li olarak bilinmektedir. Partinin İkinci Başkanlığını Kuran, Genel Sekreterliğini ise daha sonra TİP ve DİSK Kurucuları arasında yer alacak olan İbrahim Güzelce üstlenmiştir. Aralarında örgütsel bir süreklilik olmasa da DİP ile TİP arasında önemli keşifmeler vardır. Güzelce yanında Arsal da TİP'in kuruluş sürecinde rol oynamıştır.

Kurucu Başkan Arsal, DİP'in Marksist bir parti olmadığını ve “milli davaları halletmek için teşekkül etmiş birçok mülk sahipleri, esnaf, köylü, işçi sınıfına inhisar eden mutedil sol cenah partisi” olduğunu vurgulamaktadır. DİP'in sendika-siyaset-siyasi parti ilişkisi konusundaki tutumu özgündür. DİP siyasi partilerin sendikalara müdahale etmesine karşı çıkmıştır. DİP, yasanın açık hükmüne rağmen CHP ve DP'nin sendikalara müdahalesine tepki göstermiş ve üyelerine bir süre sendikalarda çalışmayı yasaklamıştır. DİP, dönemin sendikacılarını “işçi aristokratları” ve “sahte sendikalistler” olarak şiddetle eleştirmektedir.

Bu çalışmada DİP'in kuruluşu, gelişimi ve faaliyetleri arşiv belgelerine, dönemin yayınlarına ve tanıklıklara dayalı olarak ele alınacaktır. Partinin sendikal-siyasal süreklilik açısından kayda değer üç önemli ismi olan Arsal, Kuran ve Güzelce'nin sendikal ve politik biyografilerine yer verilecektir.

## 1946 Sonrasında Sol ve Sendikalar

TKP'nin yasal alandaki örgütsel ve düşünsel devamı olan Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ile Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) 1946 Aralık ayında kapatılınca ve 1946/47 ve 1951 TKP tevkifatları ile sol siyasi hareketler şiddetle bastırılınca, Türkiye'de 1961 yılında TİP'in kuruluşuna kadar güçlü bir sol parti ortaya çıkmadı. 16 Aralık 1946 sonrasında solun sendikalardaki etkinliği zayıflamakla birlikte, kısa zamanda yeniden bu yönde çalışmalara başladıklarının ipuçlarına rastlanmaktadır. CHP'nin işçi- sendika ve esnaf sorunlarıyla ilgili görevlisi Rebi Barkın, İstanbul'da faaliyet gösteren sendikalara ilişkin ayrıntılı raporunda, 1947 Sendikalar Kanunu sonrasında kurulan ve kendilerine hakikaten muhalif dört sendikadan söz etmektedir. “Bu 4 sendika komünist işçiler tarafından ya doğrudan doğruya veya dolayısıyla kurulmuşlardır. (...) İçlerinde az çok faaliyet gösteren ve muzır olabilen sendika (İstanbul Mensucat İşçileri Sendikası) dır.”

Ancak 1951 TKP tevkifatı ile birlikte solun sendikalar alanındaki faaliyetleri önemli bir kesintiye uğradı (Çelik, 2010a; 234)

Sol aydınların ve sendikacıların 1946 sonrası girişimlerinden biri 1950'de kurulan Türkiye İşçi Haklarını Koruma Cemiyeti'dir. Cemiyetin kurucuları arasında Nizamettin Babaoğlu, Fehmi Yazıcı, Behçet Atılğan ve Ömer Çetinkaya gibi sosyalistler ve onlardan etkilenen sendikacılar bulunuyordu.<sup>1</sup> Cemiyet'in amacı "işçilerin sınıf haklarını ve meslek menfaatlerini korumak ve onlara daha geniş hak ve menfaatler sağlamak, bu menfaatlerin ve hakların kanun teminatına alınmasına, bu maksatla mevcut kanunlarda, işçi haklarını ve menfaatlerini sınırlandıran hükümlerin kaldırılmasına ve yerlerine, bunları genişletici hükümler konulmasına yasa içinde çalışmak" olarak belirtiliyordu. Cemiyet, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile tanınan hakları, dünyadaki işçi hareketleri ve iş hukukuyla ilgili gelişmeleri anlatmayı önemli bir uğraş alanı olarak görüyordu. Cemiyet, "Türkiye'de İşçi Sınıfı Davası ve Hal Çareleri" adlı bir broşür yayınladı. TBMM'ye işçi hakları ile ilgili bir mektup yollayan Cemiyet çeşitli idari baskılar nedeniyle yaşayamadı (Sülker, 1980a).

1950 seçimleri öncesinde ise muvazaa bir işçi partisi girişimi söz konusudur. Adının Türkiye İşçi Partisi olması ve 1962'de gündeme gelecek olan Türkiye Çalışanlar Partisi'ni çağrıştırması nedeniyle bu iddia ilginçtir. *Yeni Sabah*'ta yer alan bir haberde CHP'nin bir seçim taktiği olarak Türkiye İşçi Partisi adıyla bir işçi partisi kurmaya hazırlandığı iddia ediliyordu. Haberde partinin İzmir'in işçiyi seven mebuslarının teşvikiyle kurulacağı, ilk hamlede 20 vilayette teşkilât kurup kongrelerini yapacak olan partinin genel seçimlere katılacağı bilgisi yer alıyordu. Gazete, tamamen CHP'nin bir seçim taktiği olarak kurulacak partinin CHP'den maddi ve manevi yardım göreceğini ve parti programının İngiliz İşçi Partisi'nin programının bir benzeri olacağını ve yakında ilan edileceğini duyuruyordu (Yeni Sabah, 27 Şubat 1950).

1950-60 arasında kurulan ve işçi, sosyalist ve çalışma gibi isimler kullanan sol partiler şunlardır: Demokrat İşçi Partisi (1950), Çalışma Partisi (1950), Vatan Partisi (1954), Çalışma Partisi (1960) ve Sosyalist Parti (Çelik, 2010a). 1950'de Ankara'da kurulan Çalışma Partisi'nin kurucu ve yöneticileri Av. Cevat Mimaroğlu, Ömer Fahri Ünsal, Bedrettin Örtensoy, Mehmet Emin Özdemir'den oluşmaktadır. 1953 yılında DİP kongresine katılan Çalışma Partisi Genel Başkanı Bedrettin Örtensay iki partinin de aynı işi yaptığını, bu nedenle birleşmelerini istediklerini açıklamıştı. Ancak DİP kongresinde bu konuda bir karara varılamadı (Sülker, 1975, 76). Kurucuları arasında eski TKP kadrolarının yer aldığı Vatan Partisi ise 1954 yılında İstanbul'da kuruldu. Genel Başkanı Dr. Hikmet Kıvılcımlı, kurucuları, S. Kayaoğulları (tekstil işçisi), Hüseyin Kazancı (örücü), İ. Savgat (tesviyeci), Osman

<sup>1</sup> Nizamettin Babaoğlu, 1947'de İstanbul Madeni Eşya Sanayi İşçileri Sendikası'nın kurucularından ve İİSB'nin ilk yönetim kurulu üyelerindendir. Sülker, sosyalist çevrelerle ilişki kurarak kendini yetiştirdiğini yazmaktadır (Sülker, 1980b). Behçet Atılğan, 1946'da kurulan Türkiye Sosyalist Partisi'nin önde gelen isimlerindendir.



Sercan (dokumacı), Hikmet Kıvılcımlı (doktor), İ. Kayaoğulları (tekstil işçisi), Ahmet Cansızoğlu (tekstil işçisi). Partinin on kişilik Merkez Heyetinde üç tekstil işçisi, bir klişeci, bir tesviyeci, bir örücü, bir dokumacı, bir katip, bir müteahhit ve bir doktor-tüccar bulunmaktadır. Parti 1957'de kapatılmıştır. Vatan Partisi'nde Hikmet Kıvılcımlı hariç diğer kurucular işçi idi (Çelik, 2010). 1946 yılında kapatılan Esat Adil'in Türkiye Sosyalist Partisi 1950'de tekrar kurulsa da önemli bir varlık göstermeden 1952'de kapatıldı. Bu partilerin bir bölümü politik ve toplumsal açıdan kayda değer bir iz bırakmasa da, Demokrat İşçi Partisi (DİP) ve Vatan Partisi (VP) 1960 sonrası sol ve sendikal birikime katkıları açısından göz ardı edilmemelidir. Bu dönemde her şeye rağmen işçilerin siyaset açısından giderek artan ağırlığının ve öneminin altı çizilmelidir.

## Demokrat İşçi Partisi'nin Kuruluşu ve Çalışmaları

3 Ekim 1950'de kurulan Demokrat İşçi Partisi'nin kurucuları dört kişiydi ve Avukat Orhan Arsal dışındakiler işçiydi: Üzeyir Kuran (tesviyeci), Nizamettin Yalçinkaya (tesviyeci) ve Ferruh Apaydın (makinist). İşçilerin yoğun olarak yer aldığı Müteşebbis İdare Kurulu şu isimlerden oluşmaktaydı: Ömer Çetinkaya (dokumacı), Neşet Bilgen (işçi), Hüsnü Konukseven (tesviyeci), Hasan Şendalay (makinist), Ferruh Apaydın, Ömer Güleç (makinist), Rıza Durak (matbaa işçisi) (Sülker, 1975; 63).

Sülker, DİP'in bir tepki olarak, DP'nin Arsal'ı veto etmesi üzerine kurulduğunu yazmaktadır: "Demokrat Partinin vetosu, Demokrat İşçi Partisini doğurmuştu. Bu parti Avukat Dr. Orhan Arsal'ın DP Genel Merkezine duyduğu öfkenin sonucu olarak kurulmuştur. Arsal 1950 milletvekili seçimlerinde DP'den İstanbul'da aday adayı olmuş ve İstanbul'da ön yoklamayı kazanmıştı. Ancak DP Genel Merkezi Arsal'ın adını aday listesinden çıkartmıştı." Sülker'e göre, bu olay Arsal'ın politika sahnesinde mücadeleye devam etmesi için böyle bir parti kurmaya yönelmesi sonucunu doğurdu. DP'nin Arsal'ı sol eğilimleri nedeniyle veto etmiş olması muhtemeldir. Sülker, partinin yöneticilerinin DP'nin baskısına uğradığını belirtmektedir (Sülker, 1975; 69). Arsal'ın çok sayıda partiye yayılan siyasi serüveni dikkate alındığında Sülker'in bu değerlendirmesi haklılık kazanmaktadır. Ancak Arsal'ın herhangi bir parti değil bir işçi partisi kurduğunu unutmamak gerekir.

Partinin işçi sınıfının içinde güç kazandığını söylemek güçtür. Parti 1952 itibarıyla 600 kadar üyeye ulaşmıştır. Parti ülke çapında bir örgütlenme gerçekleştirememiş ve İstanbul'da üç ilçede (Beyoğlu, Eyüp ve Fatih) kurulmuştur. Bütçe darlığı nedeniyle Beşiktaş ve Kadıköy'de faaliyete geçememiştir. DİP çalışmalarının önemli bir bölümünü eğitim çalışmaları oluşturmuştur. Parti her Cumartesi Beyoğlu ilçesinde konferanslar vermiş fakat parti çalışmalarına katılacak aydınların azlığı nedeniyle diğer ilçelerde buna imkan bulamamıştır. Parti 1951 milletvekili ara seçimlere katılmış ancak başarı gösterememiştir. Tunaya'nın verdiği bilgilere göre partinin yayın organı yoktur (Tunaya, 1952, 741). Ancak partinin kendi raporlarına göre kısa bir süre yayın yapan ve daha sonra yayınından

vazgeçilen *Tarla* adlı bir gazetesi vardır (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953; 13). Parti, 1953 yılındaki İkinci Genel Kongresinde adını İşçi Partisi olarak değiştirmiştir.



**Fotoğraf 1:** (Demokrat) İşçi Partisi Amblemi (Uste Kemal Sülker Arşivi)

DİP kısa süren siyasi ömründe gerçekleştirdiği siyasi faaliyetler sonucu DP'nin hiddetini üzerine çekmiştir. Etkisi sınırlı bir partiye dahi tahammül edilememesi dönemin politik ikliminin boğuculuğunu göstermesi açısından önemlidir. Partinin faaliyetlerini takiben işçi üyeleri işten atılmış veya çalıştıkları kentten başka yerlere sürülmüştür. DİP, DP'nin bu tutumuna karşı protesto eylemleri düzenlemiş, bu durum ise DP'li sendikacıların DİP'e karşı tepkilerini daha da artırmıştır (Sülker, 1975; 69).

DİP Birinci Genel Kongresini 10 Şubat 1952'de yaptı. Üzeyir Kuran'ın okuduğu Genel İdare Kurulu raporunda partinin ilk yıllarına ait çalışmalara dair bilgiler yer almaktadır. Raporunda “önce kendi münevverlerimizi yetiştirmek zarureti hissettik” denilmektedir. Parti kuruluşundan itibaren aralıksız bir biçimde Beyoğlu ilçesinde Cumartesi akşamları seminerler yaptı. Bu seminerler ile Türkiye’de müstakil halk üniversitesinin temellerinin atıldığı belirtilerek, “iktisatta ‘bollukçuluk’ ve siyasette ‘insancıl sosyalizm’ ideolojisini tedrise çalıştık” denmektedir. “İnsancıl sosyalizm” ifadesi oldukça dikkat çekicidir. TİP’te Aybar tarafından kullanılacak olan “güler yüzlü sosyalizm” ifadesi ile benzerlik DİP ile TİP arasındaki kimi benzerliklere bir örnektir. Parti bu dönemde Beyoğlu İlçesinden başka, Fatih ve Eyüp ilçelerinde de faaliyete başlamış, Eminönü, Beşiktaş ve Kadıköy ilçeleri de kurulmaya çalışılmıştır. Ancak bu son üç ilçe için bina tedarik edilememiştir. Ancak gerek mekan sıkıntısı gerekse partili münevverlerin azlığı nedeniyle Fatih ve Eyüp ilçelerinde devamlı konferanslar yapılamadığı belirtilmektedir. Partinin düzenli bir yayın organının olmaması da bir başka önemli eksiklik olarak vurgulanmaktadır.

## Demokrat İşçi Partisinin dünkü mitingi

Toplantıya 200 kadar işçi iştirak etti ve parti başkanı bir konuşma yaptı



Dünkü mitingde Demokrat İşçi Partisi Başkanı konuşurken

Demokrat İşçi Partisinin tertiblediği miting, dün sabah saat 10 da Taksim Cumhuriyet Gezisinde yapılmıştır. Vilâyet tarafından evvelce müsaade edilmeyen ve nihayet dün vanılmasına izin verilen

**Fotoğraf 2:** DİP Taksim Mitingi  
26 Mayıs 1952, Cumhuriyet

Partinin Birinci Kongresinde partinin isminin değiştirilmesi tartışması gündeme geldi. Genel Başkan Orhan Arsal partinin isminin değiştirilmesi üzerine konuştu. Arsal “Biz partimize demokrat kelimesini bir zırh olarak kullanmak istemedik. Çünkü demokrasi toptancı bir zümre teşekkülü değildir. Biz İşçi Partisine ne faşizm ne de Bolşevizm izafe edilmesin diye bu ismi aldık. Gayemiz bir proletarya dikatoryası kurmak değil, fakat sadece işçi sınıfını, tam bir demokraside anlaşılmanada, fiili bir müsavat seviyesine çıkarmaktı. Partimize muhakkak bir isim lazımsa (...) Sosyalist İşçi Partisi diyelim” önerisini yaptı (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953; 15). Kongrede partinin ismini değiştirmek için tartışmalar yapıldı. Mahmut Arslan ve Üzeyir Kuran “İşçi Partisi” adını önerirken kongre başkanı Mehmet Dizman mevcut ismin değiştirilmemesini istedi. Bu öneri kabul edildi ve partinin adı bu kongrede değiştirilmedi (Sülker, 1955; 142).

DİP bu dönemde çeşitli miting ve toplantılar gerçekleştirdi. Tekstil ve Örne İşçileri Sendikasının Taksim Gezisinde<sup>2</sup> yapmak istediği mitingin engellenmesi ve Başbakan Yardımcısı Samed Ağaoglu'nun sendikaları suçlaması üzerine DİP sert tepki gösterdi ve aynı yerde bir parti mitingi yapmak istedi. İstanbul Valiliğinin izin vermek istemediği bu miting parti başkanı Arsal'ın ısrarı üzerine 25 Mayıs 1952 tarihinde Taksim Gezisinde yapıldı. Mitinge 200 civarında işçi katıldı (Cumhuriyet, 26.5.1952; Milliyet, 13.5.1952). Bu

<sup>2</sup> Taksim Gezisinde miting yapma tartışmasının kökleri 1950'li yıllara uzanmaktadır. 1952 Tekstil ve Örne İşçilerinin engellenen bu mitinginden sonra bu kez 1953 yılında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin (İİSB) bir miting girişimi daha engellenmişti. Zeytinburnu Çimento fabrikası işverenin sendika üyesi 55 işçiyi işten atması üzerine İİSB, Zeytinburnu Çimento fabrikası sahibinin usulsüz adaletsiz ve kanunsuz hareketlerini ve sendika hürriyetine karşı yapılan baskıları protesto etmek için 15 Mart 1953 Pazar günü Taksim Meydanı'nda bir miting yapmaya karar vermişti. İİSB miting ile ilgili bütün yasal işlemler yerine getirmişti. Fakat Cumartesi günü gece geç saatte İstanbul Valisi “memleketin yüksek menfaatları mülahazasile” mitingine izin verilmediğini sendikalara bildirmişti. Bu konuda bakınız: (Koçak, 2009).

mitingin ardından Genel İdare Kurulu üyeleri Tekel işçisi Ferruh Aydın Bitlis'e Hasan Şendalay da Malatya'ya sürüldü. Partinin Kumkapı mitinginin ardından ise bu kez partinin İkinci Başkanı Üzeyir Kuran Galata Köprüsündeki işinden atıldı. Bu baskıyı protesto için Kasımpaşa'da bir miting yapıldı.<sup>3</sup> Bu mitingin ardından parti başkanı savcılığa davet edildi (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953, 9).

Bu dönemde partinin siyasi faaliyetlerinden dolayı çeşitli adli soruşturmalar söz konusu oldu. Üzeyir Kuran, partinin Birinci Genel Kongresinde okuduğu rapordan dolayı Beyoğlu 3. Sulh Ceza Mahkemesine sevk edildi. Prof. Recai Okandan, Prof. Sulhi Dönmezer ve Doçent Naci Şensoy tarafından hazırlanan bilirkişi raporunda kongrede yapılan konuşmalarda komünizm propagandası olabilecek bir suçla rastlanmadığı, ancak Kuran tarafından okunan raporda yer alan "Demokrat İşçi Partisi 8 aylık faaliyet devresinde bütün gayretini işçi sınıfını siyasi bir kuvvet haline getirmek için sarfetmiş bulunmaktadır. Polis korkusundan sinmiş, sefaletten yılmış insanları politika esnafından kurtarmak; işçi menfaatlerini satan işçi aristokratlarını bertaraf etmek, kendi refahlarını işçilerin kusduğu kanda arayan sahte sendikalistlerin tasallutunu önlemek, iş ihtilaflarını patronlara peşkeş çeken işçi mümessillerinin saltanatını yıkmak kolay elde edilebilir neticelerden değildir" şeklindeki sözlerin ve kongrede okunan raporun Türk Ceza Kanunu'nun 312. Maddesini ihlal ettiği iddia edildi. Ancak mahkeme Kuran'ı beraat ettirdi. Kumkapı'da yapılan bir toplantıda ise partili Mahmut Arslan "ileride bir meclis teşekkül eder de benim hürriyetlerimi yok eden bir kanun yaparsa ben o Meclisi bomba ile atar ve kendi hayatıma da son veririm" dediği için hakkında dava açıldı ancak tehdidin geleceğe yönelik olması nedeniyle suç sayılmasına imkan olmadığına karar verildi (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953). Demokrat İşçi Partisi'nin Feriköy Ocağının açılışında "halkı kanunlara karşı koymaya teşvik eder mahiyette konuşma yaptıkları gerekçesiyle Orhan Arsal, Yusuf Arsal, Üzeyir Kuran ve Sevdije Kaya hakkında savcılık soruşturması açılması partiye yönelik baskılara bir diğer örnektir (Cumhuriyet, 6 Ağustos 1953).

DİP'in İkinci Genel Kongresi 13 Haziran 1953 tarihinde toplandı. Bu kongre delege usulüyle yapılmış ve 89 delege katılmıştır. Kongre başkanlığına seçilen İbrahim Güzelce, diğer adaylardan daha çok oy almıştı. Bu Kongreye Eskişehir, Kocaeli, Samsun, Bursa ve Ayancık'tan da delegeler katıldı. Kongrede genel başkanlığa yeniden Orhan Arsal seçilirken Yönetim Kurulu şu işçilerden oluşmuştu: Üzeyir Kuran, İbrahim Güzelce, Mahmut Arslan, Fevzi Gönüllü, Rıza Durak, İsmail Tuğtekin, Mehmet Alpler, Ömer Güleç ve Osman Sercan (Sülker, 1975; 75-76).

Kongrede işçi sendikalarına karşı ağır eleştiriler yapıldı. Sülker'e göre bu ithamlar sendika yöneticilerinin partiye şüphe ile ve düşmanca bakmalarından sonra

---

<sup>3</sup> Parti raporunda bu mitinge yirmibinden fazla dinleyicinin katıldığı yazılmaktadır. Ancak bu partinin etkisi dikkate alındığında bu sayının gerçekçi olmadığı açıktır (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953)

başlamıştı. Kongre raporunda sendikacılara karşı sert ifadeler yer almaktadır (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953; 5):

“Ah hele şu sendikalar!... Sözde siyasetle iştiğal etmeyen, fakat siyaseti pek meşgul eden bu sarı topluluklar!... Hangi sahte sendikalistin eliyle hangi partiye peşkeş çekileceği, hangi ideoloji ile zina ettirileceği meşkur birer bivei bakir. Çünkü şahsiyetleri yok.. Çünkü ayrı bir zümreye, menfaati zıd bir iktisadi sınıfa mensup olduklarının şuuruna varmak onlar için imkansız. İşçileri sendika çatısı altında toplayabilmek için patrona ateş püskürmekten, kin ve husumet saçmaktan başka bir çareye başvuramayan bu sarı sendikalar, kanunun ve muahedelerin himaye eylediği toplanma hürriyetlerini bile müdafaadan aciz!.. Kuvvetlinin önünde elpençe divan duran, kanunsuz emirlere bile boyun eymek haysiyetsizliğini gösteren bugünkü sarı sendika liderleri, sadaka kabilinden verilmiş bir demokrasi ile iktifa ettikçe işçi sınıfının, işçi menfaatlarının müdafii olmak sıfatıyla Millet önünde değil, sulh mahkemesinde bile dava açamazlar. Sadece Marşal planından faydalanırlar, maaşlarını rahatça alırlar ve içlerinden bazıları da aidatları kolayca “deve” yaparlar. Ve bütün bu zahmetlere mukabil iktidarda kim varsa ona yaltaklanmak saadetine mazhar olurlar.”

Kongrede CHP eski İstanbul Milletvekili Ali Rıza Arı'ya söz verildi. İkinci Kongre'de ayrıca partinin adının İşçi Partisi olarak değiştirilmesine karar verildi. Kongre sonrasında Üzeyir Kuran İkinci Başkanlığa, sendikacı İbrahim Güzelce ise Genel Sekterliğe getirildi (Tunaya, 1962; 740).

İşçi Partisi Üçüncü Kongresi 14 Ağustos 1955 tarihinde Eyüp Halk Sineması'nda yapılmıştır. Partinin ikinci kongre sonrasında en temel faaliyeti 1954 genel seçimlerine katılmak olmuştur. Ancak 1954 seçimlerinde yaşanan başarısızlık nedeniyle parti idare kurulunun toplantı nisabını kaybettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle kongreye sunulan rapor Genel İdare Kurulu raporu değil genel başkanlık raporudur. Raporda partinin 2 Mayıs 1954 seçimleri için büyük bir faaliyet gösterdiği ve partinin İstanbul'un çeşitli semtlerinde yaptığı toplantılarda parti hatiplerinin takibata uğradığı vurgulanmaktadır. Örneğin Orhan Arsal, Üzeyir Kuran ve Sevdije Kayaoğulları hakkında halkı kanunlara karşı işyana teşvik suçlamasıyla soruşturma açılmış ancak dava açılmasına gerek görülmemiştir. Ahmet Başol hakkında iki şüirinden dolayı komünist propagandası, Hüsametün Dinç hakkında ise gizli komünist partisine üyelik iddiasıyla dava açıldıysa da bu davalar beraatla sonuçlanmıştır (Arsal, 1955).

1954 seçimleri İşçi Partisi için oldukça trajik bir süreç oldu. İlan yoluyla partiye “mebus namzeti” arandı. Ancak bu yöntemde başarılı olunamadı. Seçim masrafları için sadece 50'er lira istenmesine rağmen sadece 15 aday bulunabildi.

Beş partinin<sup>4</sup> katıldığı 1954 seçimlerine İşçi Partisi adıyla katılan DİP, İstanbul'da Orhan Arsal ve Üzeyir Kuran ile birlikte 15 aday gösterdi. Oysa diğer partiler 29 kişilik tam aday listesi ile seçimlere katıldılar. Partinin 1954 seçimlerinde İstanbul Aday listesi şu şekildeydi: 1-Orhan Arsal (avukat, Genel Başkan), 2- Üzeyir Kuran (işçi, 2. Başkan), 3-Fevzi Gönüllü (işçi), 4-A. Hikmet Yamanoglu (avukat), 5-Sevdiye Kayaogulları (işçi), 6-Mehmet Zihni Ildız (işçi), 7-Hüsnü Konuksever (işçi), 8-A. Ekrem Baran (işçi), 9-Zazmettin Ulusakul (işçi), 10-Eşref Uralortaç (musahip), 11-M. Emin Kantürk (işçi), 12-Hüseyin Maveralı (işçi), 13-Ahmet Yurdagel (işçi), 14-Nihat Türkmert (işçi), 15-M. Müfit Kayacan (işçi) (İstanbul Vilayet Mebus İntihap Hey'eti Reisliği, Soyadları Alfabe Sırasına Göre İstanbul Seçim Çevresi Aday listesi, 20.4.1954).

1954 seçimlerinde Cumhuriyetçi Millet Partisi (CMP) ile seçim işbirliği yapıldı ve Genel Başkan Orhan Arsal, İşçi Partisi listesi yanı sıra CMP listesinden müstakil aday olarak seçimlere katıldı. Aday bulma çalışmaları başarılı olmayan DİP'in seçim çalışmaları da başarılı geçmedi. Bu sırada Eskişehir teşkilatını kuran partinin burada düzenlediği mitinge çok az katılım olması hayal kırıklığı yaratmıştı. İstanbul'daki seçim çalışmaları da sönük geçmişti. Taksim meydanında CMP'nin yaptığı mitinge 60 bin kişinin katıldığını belirten Arsal "işçi yatağı olarak bilinen Kasımpaşada ağaçlara, Taşlı tarlada [Gaziosmanpaşa] taşlara nutuk dinlettik" diyerek sitemini dile getirmektedir. Arsal bütün gayretlerine rağmen 1954 seçimlerinin partinin tam bir hezimetiyile sonuçlandığını belirtmektedir: "Cumhuriyetçi Millet Partisinin listesinde 42 bin küsur rey alan Genel Başkan, İşçi Partisi listesinde ancak 1596 oy alabilmişti. Kırk senelik sendikalist, Türkiye ilk şimendifer ve tramvay grevleri yapmış olan işçi babası ve partinin ikinci başkanı Üzeyir Kuran ise 1100 rey alabilmişti." Partinin Eskişehir'de aldığı oylar ise 350'yi geçmiyordu (Arsal, 1955).

Arsal seçim sonuçlarını şöyle değerlendirmektedir: "İşçi sınıfı kendine siyasi temsilci seçmek şöyle dursun, varlığını teyid etmek için geniş ölçüde rey vermek zahmetinde bile bulunmamıştı. Bu şuur noksanlığından mı idi? Yoksa sendika lideri geçinenlerin diğer sınıf partileri lehine yaptıkları faaliyetlerden mi ileri geliyordu? İşçi partisi bakımından netice birdi: Genel Başkan 1950 tarihinden beri takip ettiği siyasette muvaffak olamamıştı." Bu seçim sonuçlarından sonra Arsal Genel Başkanlık görevinden istifa etti. Ancak ortada istifayı kabul edecek bir Genel İdare Kurulu yoktu. Parti bu nedenle müstafi genel başkanın omuzlarında kaldı. Arsal'a göre seçimlerin kaybedilmiş olması parti liderleri aleyhindeki tahrikata hız verdi ve bu durum Vatan Partisi'nin kurulması ile sonuçlandı (Arsal, 1955).

Arsal'ın Kongreye sunduğu toplam 2.5 sayfadan ibaret genel başkanlık raporu partinin beş yıllık faaliyetinin başarısızlığının vezir bir özeti gibidir. Ancak Arsal bu tabloya rağmen iyimserliğini korumaktadır. Arsal, raporu şu sözlerle

---

<sup>4</sup> 1950 seçimlerine Demokrat Parti, Cumhuriyet Halk Partisi, Türkiye Köylü Partisi, Cumhuriyetçi Millet Partisi ve İşçi Partisi katılmıştı.

bitirmektedir (1955):

“Bu halin değişmesi şarttır. Demokrasi semasını zulüm bulutları sarmışken aç insanlar merhamet dilenemez. Hakem kurullarından medet, burjuva partilerinden insaf umulamaz. Yağmur duasına çıkmış gibi lafla grev kampanyası yapan sendikalarla rahmete kavuşulamaz. Diğer partilere işçiler kul, sendikalar peyk olmaktan vazgeçmelidir. Saçı bitmemiş, yetimlerin hakkı yaygara ile elde edilemez. İşçi sınıfı lafı bırakmalı, kendi siyasi teşkilatını, Vatan yanında, öksüzlükten kurtarmalı, Ana-Baba Partisi seviyesine çıkarmalıdır. Her sendika levhasının yanına İşçi Partisinin tabelası asıldığı gün, enflasyon zulmüne son verecek grev hakkı da elde dilmiş demektir. Sözlerimi bitirirken tekrar anlatmak isterim ki İşçi Partisinin bütün kapıları, bütün kademeleri, bütün insan severlere açıktır. İşçi aydınları, vazife sizi bekliyor.”

Ancak Arsal'ın bu iyimserliğine rağmen (Demokrat) İşçi Partisi üçüncü kongre sonrası sönmülenecek ve faaliyetleri sona erecektir. Böylece partinin toplam siyasi ömrü beş yıl sürecektir. Ancak partinin kurucu kadrolarının siyasi mücadelesi devam edecek ve ileriki yıllarda Türkiye İşçi Partisi'nde Arsal, Kuran ve Güzelce'nin yolları tekrar çakışacaktır.

## **Demokrat İşçi Partisi'nin Siyasal Kimliği: Mutedil Sol Parti**

DİP ılımlı sol/sosyal demokrat nitelikli bir partiydi. DİP kendini, “bütün gayretini işçi sınıfını siyasi bir kuvvet haline getirmek için sarf etmiş bulunmaktadır” şeklinde tanımlamaktadır (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953, 14). Program<sup>5</sup> grev serbestisinin mutlak olmasını öngörmekte ve “İş bulamıyan vatandaşlara iş ve çalışma imkanlarını temin eylemek Devletin vazifesidir” hükmünü taşıyordu. Programda partinin amacı oldukça ılımlı ifadelerle yer alıyordu (Demokrat İşçi Partisi Programı ve Ana Tüzüğü, 1950):

“Türk vatandaşlarını tam bir refaha kavuşturacak, dünya çapında tarihi vazifesini tam bir serbestiyle ifaya imkân verecek, halkın kendi iradesile kendi kendini hiç bir kayıd ve şarta bağlı olmaksızın idare eylemesini temin edecek ve bilhassa hiç bir şahıs, zümre hizip veya teşekkülün kanun fevkine çıkabilmesine mesaf [izin] vermiyecek her türlü mevzuatı tesis ve tatbik etmek.”

Parti programında “Hürriyetler” başlığı altında “fikir ve vicdan hürriyeti”, “söz ve yazı hürriyeti”, “okuma ve okutma hürriyeti” ile “birleşme ve toplanma hürriyeti” yer almaktadır.

---

<sup>5</sup> Partinin programı ekte yer almaktadır.

“Birleşme ve Toplanma hürriyeti.” başlığı altında ‘Herkes ahlâk, âdab ve temel hükümlere muhalif olmayan herhangi bir gayeyi tahakkuk ettirmek için hiç bir müsaadeye ihtiyaç olmaksızın dilediği teşkilâtı kurmak veya dilediği teşkilâta katılmakta serbesttir. Sükûnu ihlâl etmemek şartile umumi içtima, nümâyış ve grev serbestisi mutlaktır.” Programda ayrıca sendikal haklardan söz edilmemektedir. Sendika dileği teşkilâtı kurmak başlığı altında düşünülmüş olmalıdır. Toplu pazarlık ve sözleşme konusuna programda yer verilmemiştir. Mülkiyet dokunulmazlığın yer aldığı programda mülkiyet hakkının sınırları şu şekilde çizilmektedir: “Ancak, mülkiyet insanı istismara vesile teşkil edemez. Bu itibarla, sermaye ile iş münasebetini Devlet tanzim eder.” Böylece iş ilişkilerinde düzenleyici bir rol verilmektedir.

Programın haklar başlığı altında ise “yaşama ve çalışma hakkı”, “bakım”, “yerleşme ve yer değiştirme hakkı” ile “siyasi haklar” yer almaktadır. Yaşama ve Çalışma Hakkı başlığı altında güçlü bir sosyal devlet vurgusu yer almaktadır: Her Türk vatandaşının hayatı mânen ve maddeten Devlet teminatı altındadır. Bu sebeple, hayatını ve meskenini bizzat temin edemiyen kimseleri Devlet himaye eder. Herkes dilediği yerde ve dilediği işde çalışmakta serbesttir. İş bulamayan vatandaşlara iş ve çalışma imkânlarını temin eylemek Devletin vazifesidir.” Ayrıca programın vergilerle ilgili bölümünde kafa ve kol emeği ile geçinenlerden hiç bir vergi alınmayacağı öngörülmüştür.

Parti programı halkoyuyla seçilen bir cumhurbaşkanının yürütmenin başı olduğu bir başkanlık sistemini savunmaktadır. Ancak programda yer alan “Yüksek İktisat Meclisi” önerisi korporatist izler ve yönelimler taşımaktadır. Programda kurulması hedeflenen Yüksek İktisat Meclisi'nin yapısı ve görevleri şu şekilde öngörülmüştür:

Azası, her meslekte en az on beş yıl hizmet görmüş üçer aslî ve üçer yedek üyeden müteşekkil Yüksek İktisat Meclisi dört sene için intihap olunur. Vazifesi gerek hükümet, gerek meclis üyelerinden birinin teklifi ve gerek re'sen Türkiye Cumhuriyetinin iktisadi ve İçtimaî faaliyetlerini beş sene için tedvir edecek plânları tanzimdir. Yüksek iktisat meclisi tarafından kanunlaştırılmaları teklif olunan planların ikinci defa müzakeresini Büyük Millet Meclisi isteyebilir. Yüksek İktisat Meclisi noktayı nazarında ısrar eder ve hükümet de yüksek iktisat meclisine iltihak eder ise, ihtilâf Yüksek Adalet Divanınca hâl olunur. İktisadî ve İçtimaî plân kanunları beş yıl müddetle tâdil veya ilga olunamaz. Şu kadar ki, en geç dört yıl hitamında ve bir yıl sonra mer'iyete girmek şartiyle sözü geçen plânların tâdili, ilgası veya yerlerine yenilerinin ikamesi caizdir.

Meslek esasına göre kurulan ve beş yıllık planları hazırlamakla görevli Meclise önemli yetkiler tanınmıştır. Meclisin bileşimi ve tanınan yetkiler daha çok korporatist özellikler taşımaktadır. Bu Meclise benzer yapılar Weimar Almanya'sı ile 2. Dünya Savaşı Sonrası kıta Avrupası ülkelerinde söz konusudur.



Demokrat İşçi Partisi'nin kabul ettiği genel siyasi esaslar şunlardı: 1) Nisbi seçim usulünün kabulü, 2) Tek dereceli seçimle işbaşına getirilecek, Parlamento önünde mes'ul bir Cumhurbaşkanı seçimi, 3) İkinci fakat iktisadi bir Meclis tesisi, 4) Temel Hükümlere ve Anayasaya aykırılık iddialarını çözecek bir Yüksek Adalet Divanı tesisi, 5) Temel hükümlerin kabulü için referandum icrası, 6) Kabul edilen esaslara göre Anayasada gerekli tadilatı yapmak üzere bir Müessisan [Kurucu] Meclisinin toplantıya daveti (Tunaya, 1952; 741).

Orhan Arsal, partinin niteliği konusundaki ilk demecinde DİP'in Marksist bir parti olmadığını ve "milli davaları halletmek için teşekkül etmiş birçok mülk sahipleri, esnaf, köylü, işçi sınıfına inhisar eden mutedil sol cenah partisi" olduğunu vurguluyordu. Arsal, "Asıl gayemiz ister şahıs, ister zümre olsun tahakküme imkân vermemek, sefalet içinde bulunan geniş halk tabakalarının refahını temin etmektir. İnsan hakları bakımından liberal<sup>6</sup> bir partiyiz. Her türlü diktatörlükten nefret ettiğimiz gibi, işçi diktatörlüğüne de muhalifiz" diyordu (Gece Postası, 4 Ekim 1950).

Arsal, Demokrat İşçi Partisinin kuruluş gerekçesini İbrahim Güzelce'ye verdiği bir mülakatta "her türlü tahakküme son verebilmek bilhassa açlığın ve sefaletin meydana getirdiği köleliği ortadan kaldırmak" olarak vurgulamıştır. Arsal bu gayeye erişebilmek için sınıf esasına dayanan bir teşkilata ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Arsal DİP'i daha önce kurulan çeşitli işçi partilerinden hassasiyetle ayırmaktadır. Arsal'a göre "Şimdiye kadar kurulmuş olan işçi partileri hakikatte bir ihtiyacın mahsulü olmayıp ya demokrasi komedisinde kendiliğinden rol almış bir takım kaselislerin [dalkavuk] veyahut diktatörlük rejimlerinin maskesini teşkil etmek üzere kurulmuş kuklaların eseri olduğu için bir faaliyet göstermelerine esasen imkan yoktu. Çünkü Türk işçisi, hiç bir zaman bazı efendilerin zannettiği gibi bu hilelere aldanacak kadar aptal değildir (Güzelce, 1951). Arsal'a göre işçiler CHP, DP ve MP gibi bütüncü partilerde söz sahibi olamazlar: "Bu partilerin ihsan kabilinden bir iki işçiyi vekil yapsalar bile, bunlar hakikatte birer minnetvekili oldukları için, zenginler sınıfının emirlerini yerine getirmekten başka bir şey yapmazlar (Güzelce, 1951).

DİP'in Avrupa sosyalist partileri (işçi partileri ve sosyal demokrat partiler) gibi bir parti olmak istediğini söylemek mümkündür. Nitekim DİP Hür Avrupa Sosyalistleri Birliği'ne katılmak istemiş ancak, 1955 yılında yapılan kongresinde "son siyasi hadiseler"<sup>7</sup> nedeniyle katılma girişiminden vazgeçilmiştir.

## **DİP'in Sendika Siyaseti: Sarı Sendikalara Hücum!**

Bir işçi partisi olarak DİP'in sendikalarla ilişkileri gerilimlidir ve dönemin ana akım sendikalarına karşı oldukça sert bir tutum takınmıştır. Sendikaların önemli bir bölümünün CHP ve DP'nin etkisi altında olmasından dolayı DİP ile sendikaların

---

<sup>6</sup> Buradaki "liberal" ifadesinin iktisadi liberalizmden daha çok siyasal özgürlükçülük anlamında kullanıldığı düşüncesindeyiz.

<sup>7</sup> "Son siyasi hadiseler" ifadesi ile Kıbrıs olaylarına dikkat çekilmiş olabilir.

ilişkileri gerilimli olmuştur. Sülker, DİP'in mevcut sendikalar hakkındaki görüşlerini aşırı derecede tehditkar olarak nitelendirmektedir. DİP'in mevcut sendikaları ısrarlı bir biçimde "sarı sendika" olarak nitelendiği görülmektedir (Sülker, 1955, 141). DP ve CHP'nin 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un emredici hükmüne rağmen sendikalara müdahale etmesine tepki gösteren DİP, sendikaların bağımsızlığını savunmuştur. Öte yandan TSP ve TSEKP gibi kendi sendikalarını örgütleyecek kadroları olmayan DİP'in sendikalar üzerindeki etkisi de sınırlı kalmıştır.

DİP ile sendikaların ve özellikle İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin yıldızı hiç barışmadı. Hatta DİP'lilerin etkin olduğu Basın Teknisyenleri Sendikası bir ara İİSB'den ayrılmaya karar verdi. Sendikanın İİSB'den ayrılma gerekçesi, Birliğin bir sendikalar birliği olmayıp parti fikirlerinin çarpıştığı bir yer haline gelmesidir. Özellikle 1952 yılında yapılmak istenen bir işçi mitingi nedeniyle DİP-İİSB ilişkileri kopma noktasına gelmiştir. İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayi İşçileri Sendikasının Nisan 1952'de düzenlemek istediği mitinge DP'li sendikacıların çoğunlukta olduğu İİSB olumsuz tutum takınması, Vali Fahrettin Kerim Gökay'ın mitinge izin vermemesi ve Başbakan Yardımcısı Samet Ağaoğlu'nun sendikaları suçlamasına DİP'li sendikacılar sert tepki gösterdi (Sülker, 1975; 78-79).

DİP'in sert eleştirilerine yol açan hususlardan biri Ağaoğlu'nun sıradan bir işçi mitingi talebine vermiş olduğu abartılı tepkiydi. Ağaoğlu, memlekette bir sınıf mücadelesinin başlamasına hiç bir zaman meydan verilmeyeceğini, hükümetin muayyen bir merkezden idare edilmekte olan bir plan karşısında bulunduğu zehabının uyanmış olduğunu ve bir 31 Mart vak'ası yaratılmak istendiğini ileri sürmüştü (Cumhuriyet, 8.5.1952):

"Bilhassa son aylar zarfında birbiri arkasına tezahür etmekte olan birtakım hareketler dikkati çeken bir mahiyet almıştır. Ankara'da şoförlerin bir hareketini, İstanbul'da büyük işçi kütlelerini meydanlara toplamak teşebbüsünün takip etmesi. İzmir'de Belediye işçilerini greve sevkeden amiller ve diğer müşahedeler mevzuumuzun yalnız bir mitingin men'inden ibaret olmayıp içtimai bir hadise olduğunu göstermektedir. Son aylar zarfında memlekette iş ihtilafları artmaktadır. Bunun sebebi ayrıca tetkike şayandır. Gerek bu ihtilaflar, gerek diğer hadiseler bizde, muayyen bir merkezden idare edilmekte olan bir planın karşısında bulunduğumuz zehabını haklı olarak uyandırmaktadır."

Diğer bir gerilim noktası ise DP'nin İİSB'de kurmak istediği hakimiyet olmuştur. DP'li İİSB yöneticilerine göre, Birlik yönetim kurulu çoğunluğunun DP'li olanlardan seçilmesi gerekirdi. Çünkü hükümet ancak bu durumda Beşiktaş Halkevi'ni İİSB'ye verecekti. DİP'liler ise bu duruma şiddetle itiraz ederek sendikaların politika yapamayacağı yönündeki yasa hükmüne mutlaka uyulmasını istiyorlardı. Güzelce, Basın Teknisyenleri Sendikası Yönetim Kurulu'nun "sendikaları siyasi mülahazaların panoraması haline getiren tiplerle mertçe bir

mücadele kampanyası" başlattığını açıklıyordu. Birlik Yönetim Kurulunda yer alan Üzeyir Kuran da bu tutuma katılmış ve Birlik Yönetim Kurulu'ndan istifa etmişti. Bu gelişmeler sadece DP'nin değil CHP'nin de hoşuna gitmemişti. Basın Teknisyenleri Sendikası ile Birlik arasındaki anlaşmazlık ciddi bir durum alınca DİP'li ve CHP'li sendikacılar, tarafsız bir Birlik heyetinin bu anlaşmazlığı çözümlenmekle görevlendirilmesini istediler. Hilmi Us, Mazhar Yaylalı, Naci Kurt, Şaban Yıldız ve Ahmet Muşlu'dan oluşan heyet sorunun çözümünü sağladı (Sülker, 1975; 73).

DİP daha çok Basın Teknisyenleri Sendikası ve kısmen de İstanbul Madeni Eşya İşçileri Sendikasını etkiledi (Sülker, 1975, 68). DİP, yasanın açık hükmüne rağmen CHP ve DP'nin sendikalara müdahalesine tepki gösterdi ve tutarlılık adına üyelerine sendikalarda çalışmayı yasakladı: "Biz diğer partiler gibi sendikalarda tahrikat yapmak töhmeti altında kalmamak için parti mensuplarını sendikaya gitmekten menettik." Orhan Arsal'a göre, siyaset sendikaların kapısından içeri girmemelidir. Aksi takdirde Sendikalar Birliği satılmış adamlar birliği olur. Arsal, İİSB toplantısında kendilerine söz verilmemesine ve diğer partilerin sendikalardaki faaliyetlerine şiddetle çatmakta ve sarı sendika olarak tanımladığı DP ve CHP etkisindeki sendikalara hücum etmektedir (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953, 19):

"Sendikalar Birliğinin toplantısında Ahmet Topçu ile İhsan Altınel'e söz verdikleri gibi eski Çalışma Bakanı Şemsettin Siret'e de söz verdiler. Fakat D. İşçi Partisi G. Başkanına, yani kendi teşkilatlarına söz vermediler. Bu toplantıda milletvekillerinin konuşmaları siyaset değil mi idi? (...) Kanunun fevkine hiç kimse çıkamaz. Buna rağmen 13 Demokrat Partinin Sendikalar Birliği Yönetim Kurulunda yer alması sendikalarda kimin partizanlık yaptığını, kimin tahrikatta bulunduğunu, kimin kanunu çiğnediğini açıkça göstermektedir. (...) İşçi menfaatlerinden gayrisına hizmet eden sendikalara (sarı sendika) denir. Çünkü dünya yüzünde sarı renk ihanetin remzidir. İşte bu sebeptendir ki biz de Demokrat İşçi Partisinin levhasını sarıya boyadık ve sarı sendikaların matemini tutmak için üzerine siyah renkle partinin adını yazdık. Kahrolsun sarı sendikalar!"

Sarı renge yapılan bu vurgu partinin İkinci Genel Kongresi için hazırlanan kitabın adına da damgasını vurmuştur. Kongre raporuna "Birinci Sarı Çizgili Kitap" adı verilmiştir.

DİP ile İİSB arasındaki gerilim dava konusu da olmuştur. Parti Genel Sekreteri Mehmet Alpler hakkında bir kahve konuşmasında "işçi sendikaları hırsızdır" şeklinde sözler söylediği gerekçesiyle İİSB tarafından hakaret davası açılmıştır (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953; 9). DİP, İİSB'nin kendilerini rakip ve küçümsenmeyecek bir tehlike olarak gördüğünü düşünmektedir. DİP, İkinci Kongre raporunda dönemin sendika liderlerinin Demokrat Parti, Halk ve Millet partileri emrinde çalışan birer partizan oldukları ve vazifelerinin işçi sınıfını sendika masalıyla oyalamak, muhtelif partilere dağıtmak suretiyle parçalamak ve işçileri bir

siyasi kuvvet olmaktan menetmek olduğu ileri sürülmektedir. Diğer partilerin işçi sınıfını sağmal bir rey makinesi olarak gördüğü ve rey avcılığı için sendikalar içinde kanuna rağmen siyasi faaliyette ve tahriklerde bulunduğunu ve bu nedenle partinin Sendikalar Kanununun 5. Maddesinde yer alan siyaset yasağının ihlalini protesto ve bizzat kendisi töhmet altında kalmamak için bütün üyelerine sendikalardan çekilme emrini verdiği belirtilmektedir. Parti 1953 yılındaki İkinci Kongresinde bu tutumunu yumuşattı ve parti üyelerine sendikalarda çalışma izni verildi ancak buna rağmen sendika liderlerinin partiye celbetmeğe imkan bulunamadı (Arsal, 1955).

Arsal bir başka değerlendirmesinde sendika-siyasi parti ilişkileri konusunda şunları söylemektedir: “Demokrat İşçi Partisi kanun hakimiyeti peşinden koşan bir teşekküldür. Sendikaları siyasetle iştigalden men eden kanun, esas teşkilata muhalif olmakla beraber, o kanunu değiştirmek kudretini elde edinceye kadar ona riayet etmek mecburiyetindedir. Bu itibarla, kendi sözüne sadakat göstermekten hali kalmaz ve diğer partilerin yaptığı gibi, yalan söylemek bahasına sendikaları menfaatlerine alet edemez. Demokrat İşçi Partisi sendikaları hörmət ve muhabbetle selamlar ve sendikalistlerin aynı zamanda kendi faal üyeleri arasında bulunmasını temenni etmekle iktifa eder” (Güzelce, 1951).

Arsal'ın bu tutumunu daha çok CHP ve DP'nin sendikalara müdahalesine ve siyaset yasağının çifte standartlı uygulanmasına karşı bir tepki olarak yorumlamak mümkündür. Çünkü Arsal bu yasağı anayasaya aykırı bulmaktadır ve değiştirilinceye kadar uymakla zorunlu olduklarını dile getirmektedir. Arsal'ın bu tutumunda hukukçu kimliğinin de etkisi olabilir.

Kendisi de kıdemli bir sendikacı olan Üzeyir Kuran tarafından DİP Birinci Kongresinde okunan raporda yer alan ifadeler gerek dönemin sendikacılığı gerekse DİP'in tutumunu sergilemesi açısından çok önemlidir (Birinci Sarı Çizgili Kitap, 1953; 14).

“Polis korkusundan sinmiş, sefaletten yılmış insanları politika esnafının elinden kurtarmak, işçi menfaatlerini satan işçi aristokratlarını bertaraf etmek, kendi refahlarını işçilerin kusduğu kanda arayan sahte sendikalistlerin tasallutunu önlemek, iş ihtilâflarını patronlara peşkeş çeken işçi mümessilleri saltanatını yıkmak kolay elde edilebilir neticelerden değildir.”

DİP sendikalarda yaşanan çifte standarda o kadar tepkilidir ki, bu nedenle tüzüğünü değiştirmiştir. DİP'in ilk tüzüğüne göre partinin feshi halinde partinin mallarının Milli Sendikalar Birliğine, bu birlik mevcut değilse İstanbul İşçi Hastanesine bırakılması öngörülmüştü (madde 31). Ancak daha sonra yapılan tüzük değişikliği ile bu hüküm tüzükten çıkarıldı (Demokrat İşçi Partisinin Programı ve Tüzüğü; 1950; Demokrat İşçi Partisinin Programı ve Tüzüğü, tarihsiz). İlginç bir nokta TİP tüzüğünün de DİP tüzüğü gibi, fesih halinde partinin mallarının Türk-İş'e, eğer Türk-İş mevcut değilse İstanbul İşçi Hastanesine bırakılmasının öngörülmüş olmasıdır (TİP, 1961). Bu süreklilik Arsal ve Güzelce'nin TİP'in kuruluşundaki rolleri ile izah edilebilir.

## Üç Sisyphus: Arsal, Kuran ve Güzelce

DİP'in önde gelen üç ismi Genel Başkan Orhan Arsal, İkinci Başkan Üzeyir Kuran ve Genel Sekreter İbrahim Güzelce yaşamları boyunca siyasal ve sendikal alanda etkili olmuş, uzun soluklu sendikacı ve siyasetçilerdir. Arsal siyasal alanda, Kuran ve Güzelce ise hem siyaset hem de sendikal alanda yaşamları boyunca mücadele etmiş ve iz bırakmış isimlerdir. Üçü de siyasal ve sendikal yaşamın sıkıntılarını, acılarını yaşamış; idealleri nedeniyle işsiz kalmış, sürülmüş, kavga etmiş, hayal kırıklığına uğramış, zaferle sonuçlanan mücadelelerde olduğu kadar bir çok kez başarısızlıklarda da pay sahibi olmuş uzun yol koşucularıdır. Tıpkı Sisyphus efsanesinde olduğu gibi her defasında geri yuvarlanan taşı tekrar yüklenip dağın tepesine taşmaktan hiç yüksünmemişlerdir.

### “Nevi Şahsına Münhasır” Bir Siyasetçi: Orhan Arsal

Partinin kurucusu ve Genel Başkanı olan Orhan Nurullah Arsal, Cumhuriyet Halk Partisi'nden Demokrat Parti'ye, Demokrat İşçi Partisi'nden Cumhuriyetçi Köylü Partisi'ne, Türkiye İşçi Partisi'den Türkiye Birlik Partisine devam eden oldukça değişik bir siyasal öyküye sahiptir. Marksist olmayıp “marksolog” olmakla övündüğü belirtilen Orhan Arsal'ın en önemli özelliklerinden biri çok güzel konuşup kitleleri etkilemesiydi. Kendine aşırı güvenli olduğu anlatılmaktadır. Bu işleri kendinden başka bilen olmadığına içtenlikle inanırdı. Kendisi gibi düşünmeyenlerle çalışmayan tipik bir “tek adam” idi (Çelik, 2010b; 44).

Avukat Abdurrahman Adil'in oğlu olan ve kendisi de bir avukat olan Orhan Arsal 1905 yılında İstanbul'da doğmuştur. İstanbul Yüksek Ticaret ve Paris Yüksek Mali İlimler Mektebinden mezun olan Arsal, Paris Hukuk Fakültesi'nden lisans ve doktora derecesine sahiptir. Arsal İstanbul Hukuk Fakültesi'nde amme ve devletler umumi hukuku doçentliklerinde bulunmuş<sup>8</sup> ve İstanbul Barosu Başkanlığı yapmıştır (İstanbul Barosu Arşivi). Arsal'ın 1930'lu yıllarda CHP içinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Arsal'ın Halkevlerinde vermiş olduğu konferanslar Cumhuriyet Halk Partisi ve Ankara Halkevi tarafından “Devletin Tarifi” ile “Hukukta Diyalektik Hareket” adıyla basılmıştır (Arsal, 1938a; Arsal 1938b). Arsal 1956'da Baro Başkanlığı'na seçilmiş ancak kısa bir süre sonra istifa etmiştir.

---

<sup>8</sup> Mehmet Ali Aybar da 1942'de İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinde devletler hukuku doçenti olmuştur.



**Fotoğraf 3:** Orhan Arsal, *Cumhuriyet Gazetesi* Arşivi

yapmamalarına çok içerlediği anlaşılmaktadır. Daha sonra TİP kurucuları bir program hazırlanması için, aralarında Arsal'ın da olduğu Aybar ve arkadaşları ile bir araya gelecektir. Bu toplantıda Arsal, tepki olarak program çalışmalarına katılmayacağını açıklamış, bunun üzerine DİP'te başkan ve genel sekreter olarak birlikte çalışmış olan Güzelce ile Arsal arasında sert bir tartışma yaşanmıştır. Güzelce, bu tartışmadan aydınlar ile çalışılmayacağı sonucunu çıkartmıştır (Aybar, 1988; 177).

Arsal'ın adı TİP genel başkanlığı için de gündeme gelmiştir. TİP'in kuruluş sürecinde kurucuların parti genel başkanlığını almasını önerdikleri kişilerden hiçbiri, bu göreve yanaşmamıştır. Tek istisna, Orhan Arsal'dır. Buna karşı, Orhan Arsal'ın liderliğini de sendikacılar istememektedir.<sup>9</sup> Bunun nedeni Arsal'ın DİP döneminde

1950 seçimlerinde DP'den aday olan Arsal 1950-1955 arasında DİP Genel Başkanlığını yürütmüştür.

DİP'in sönümlenmesinin ardından da aktif politikaya devam eden Arsal 1957'de CMP listesinden 7. sırada İstanbul Milletvekili adayı olmuştur (Milliyet, 27.10.1957). Arsal 1958'de CMP İstanbul İl Başkanlığı görevine seçilmiştir (Milliyet, 12.11.1958).

1960'lı yıllarda Arsal'ı bu kez TİP'te görmekteyiz. Tüzüğün yazımından genel sekreterliğe kadar çeşitli görevler üstlenecektir. TİP kurucusu ve ilk Genel Başkanı sendikacı Avni Erakalın, Orhan Arsal'ı kuruluş aşamasında tüzüğün yazımı için çağırdıklarını, Arsal'ın çağrularına uyarak ve son ana kadar kurucu olacağı hevesiyle gece gündüz çalıştığını anlatmaktadır (Çelik, 2010, 388). Ancak sendikacılar TİP'in kuruluşunda aydınlara yer vermeyecektir. Arsal'ın TİP kurucularının tüzük için kendisini çalıştırıp kurucu

<sup>9</sup> Partiyeye kimin başkanlık edeceği konusunda çeşitli isimler ortaya atıldı. Sendikacılar arasında Bahir Ersoy, Nuri beşer, Seyfi Demirsoy, Avni Erakalın, İbrahim Güzelce ve Kemal Türkler'in adı geçerken, sendika dışından ise Orhan Tuna, Cahit Talas ve Orhan Arsal'dan söz ediliyordu. Aydın adaylar arasında düşünülen Tuna, o sıralarda ABD'de

bir süre partililere sendikalarda görev almamaları için verdiği karardır. Bu yüzden tek istekli olmasına rağmen Arsal'a liderlik teklif edilmemiştir (Varuy, 2010; 35).

Arsal'ın genel başkanlığı ikinci kez, bir yıl sonra TİP'in bu kez aydınlardan başkan aradığı 1962 yılı başlarında da gündeme gelecektir. Aranılan aydın başkan adayları arasında Arsal'ın da adı geçmektedir. Arsal ve Aybar üzerlerinde en çok konuşulan olası başkan adayları durumuna gelmiştir (Ünsal, 2002; 93).<sup>10</sup> Ancak sendikacıların tercihi Aybar olacaktır. Bazı tanıklıklara göre Arsal kendisini TİP'in doğal Genel Başkanı sayardı. Bunun nedeni kurucu sendikacıların kendisini genel başkan seçecekleri ancak yurt dışında olduğu için Aybar'ın genel başkan olduğuna inanmasıdır. Aybar ile Arsal arasında bu nedenle gerilim olduğu ve Aybar'ın Arsal'a güvenmediği belirtilmektedir (Kanbolat, 1979; 86). Kanbolat'ın Aybar'a atfen yazdığı bir iddiaya göre, Aybar'a göre Arsal inançlı bir kişi değildir: "Onun bütün amacı, milletvekili veya senatör olmak ve kürsüye çıkıp doludizgin konuşmaktır. Bu olanağı kendisine verecek herhangi bir partiyle işbirliğine hazırdır. Ama Orhan Arsal, bu masum arzusunun bir türlü gerçekleştirilemedi. TİP içinde kendisini sevmiyenler vardı, fakat sevenleri de çoktu" (Kanbolat, 1979; 141-142).



**Fotoğraf 4:** Arsal Türkiye İşçi Partililer ile bir arada. Arsal Sol başta ayakta (Halit Çelenk Arşivi)

bulduğunda, öneriyi geri çevirdi. Talas reddetti. Arsal'ın başkanlığı üzerinde durulmadı bile (Ünsal, 2002; 79).

<sup>10</sup> TİP başkanlığı için adı geçen aydınlardan arasında Orhan Tuna, Cahit Talas, İrfan Emin, Sadi İrmak, Z. Fahri Fındıkoğlu, Cemil Sait Barlas ve Nadir Nadi'nin de adları geçmektedir (Ünsal, 2002; 93).

Aybar'ın parti başkanlığına seçilmesinden kısa bir süre sonra 22 Şubat 1962'de yeni bir Merkez İcra Komitesi seçildi. Komite yedi üyeden oluşuyordu. Bunların ilk dördü kurucu sendikacılar arasından geliyordu (Kemal Türkler, Şaban Yıldız, İbrahim Denizcier ve İbrahim Güzelce), Mehmet Ali Aybar, Orhan Arsal ve Olcayto İlder ise avukatlar kanadıydı (Ünsal, 2002, 97). Arsal, Ağustos 1962'de Rüştü Güneri ve Kasım 1962'de İbrahim Güzelce ile birlikte TİP Genel Sekreteri seçilmiştir (Sargın, 2001). Bu arada Arsal 1963 seçimlerinde TİP adına radyo konuşmalarından birini yapmış ve bu konuşması çok beğenilmişti.<sup>11</sup> Arsal 1964'te yapılan TİP Birinci Büyük Kongresinde "İşçi Olmayan Kesim" arasından Genel Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi (Sargın, 2001; 1093). Şubat 1964'e değin Genel Sekreterliği yürütecek olan Arsal, zamanla Aybar ile çeşitli konularda görüş ayrılığına düşecektir. 1964 yılında parti yönetimine verilen muhtıraya<sup>12</sup> daha sonra katılan Arsal partiden ihraç edilecektir (Varuy, 2010; 170-171; Ünsal, 2002; 276, 295). Böylece TİP'e başkan olmayı hayal eden Arsal iki yıl sonra partinin dışında kalacaktır.

Arsal daha sonra Türkiye Birlik Partisi'ne katılmıştır. Arsal 1969 seçimlerine Birlik Partisi'nden girmiştir (Milliyet, 26.08.1969). 29 Kasım 1969'da yapılan Birlik Partisi Kongresinde Mustafa Timisi Genel Başkanlığa Orhan Arsal ise Genel Başkan Yardımcılığına getirildi. Arsal, Birlik Partisi Kongresinden sonra Partinin program ve tüzüğü'nün yeniden yazılması için kurulan komisyonda görev alır (Kanbolat, 1979; 141-142). Arsal Türkiye Birlik Partisi programını hazırladığı için Sıkıyönetim mahkemesinde yargılanmıştır. Arsal'ın yargılanma nedeni, parti programında yer alan "Birlik Partisinin şiarı olarak Türkiye halkları cumhuriyetini kurtarmaktır" ifadesinden dolayı TCK'nın 142/3 maddesine göre 3 yıla kadar hapsi istenmiştir (Milliyet 01.12.1972).

Arsal, sözünü sakınmayan sivri üslubu ile tanınmıştır ve avukat olarak da çeşitli davalarda yaptığı etkili savunmalarla adından söz ettirmiştir. 27 Mayıs'ın ardından Yassıda yargulamaları sırasında DP'li Milli Eğitim Bakanı Celal Yardımcı'nın avukatlığını üstlenmiştir. 12 Mart'ın ardından ise Türkiye Halk Kurtuluş Partisi-Cephesi (THKP-C) davasının avukatları arasındadır. Cihan Alptekin ve arkadaşlarının davasında sorgu devam ederken savcı ile avukatlar arasında tartışma çıkmış ve aralarında Orhan Arsal'ın da bulunduğu avukatlar

---

<sup>11</sup> Orhan Arsal, Aybar'dan sonra ikinci radyo konuşmasını yapmıştı. Bu konuşma parti içinde çok beğenilmişti. Cüneyt Gökçer'in, Arsal'ın konuşmasını dinlediği ve hayran kaldığı "ben bile ancak bu kadar güzel okuyabilirdim" dediği aktarılmaktadır. Arsal'ın konuşmasından sonra Ankara Sıkıyönetim komutanlığının partiyi kapatmak istediği belirtilmektedir (Kanbolat, 1979; 122).

<sup>12</sup> Parti yönetimine verilen muhtıra, parti tüzüğü'nün 53. Maddesi gereğince yapılan çift sandık uygulamasının (işçi kesiminden olanlarla olmayanların ayrı ayrı seçilmesi) kaldırılmasını hedefliyordu. Muhtıradaki aralarında İsmet Sungurbey, Doğan Özgüden, Fethi Naci, Selahattin Hilav, Şükran Kurdakul, Demir Özlü, Edip Cansever, ve Turgut Kazan da olduğu 22 üyenin imzası vardı (Varuy, 2010; 107-108).



mahkeme salonunu terk etmiştir. Salonu terk eden avukatlar hakkında soruşturma açılmış ve Arsal gözaltına alınmıştır (Milliyet, 15.10.1971). Daha sonra açılan davada salonu terk eden avukatlar hakkında hapis cezası istenmiştir (Milliyet, 06.06.1972) Arsal 28 Mart 1973 tarihinde kalp krizi sonucu yaşamını yitirmiştir. Arsal öldüğünde Türkiye Birlik Partisi Genel Başkan Yardımcısıdır (Milliyet, 29.03.1973).

## İşçilerin Üzeyir Babası: Üzeyir Kuran

Üzeyir Avni Kuran, 1891 yılında Kosova'da doğdu. Selanik Sanat Mektebini



*Fotoğraf 5: Üzeyir Kuran*

birincilikle bitirdi. Okul adına Budapeşte'ye gönderildi. Burada Lang fabrikasında meslek ve Şark Akademisinde Macarca öğrendi. Kuran Macaristan'da işçi cemiyetine girdi. 1913 yılında İstanbul'a gelen Kuran İstanbul Zeytinburnu Mermi Fabrikasına girdi ve daha ziyade İmalatı Harbiye işçilerinin örgütü olan Osmanlı San'atkarlar Cemiyeti'ne üye oldu. Kuran'ın bu dönemden üç arkadaşı milletvekili olmuştur. Bunlar Numan Usta<sup>13</sup>, Eşref Usta ve Çerkes Süleyman'dır. Bunlar dönemin işçi milletvekilleri idi (Gece Postası, 5 Eylül 1951). 1917'de 11 ay süreyle staj için Almanya'ya gitti ve bazı askeri fabrikalar için satın alınan makinelerin kurulumunu ve çalıştırılmasını öğrendi (Robinson, 1952). Mütareke döneminde Zeytinburnu fabrikasında gizli bir örgüt kurarak işgalci askerlere karşı baskınlar düzenledi. Bir baskın nedeniyle bir hafta kadar gizlendiği için fabrikaya gidemeyince işten çıkarıldı. Ardından Şark Şimendiferleri Şirketinin Yedikule'deki atölyesinde ustabaşı olarak çalışmaya başladı (Sülker 1980c). Kuran'ın

kendi ifadesine göre Mütareke sonrasında İleri İşçi Partisi'ne üye olur.<sup>14</sup> Ancak partinin idare heyeti divanı harbe sevk edilir. Üzeyir Kuran, isminin Arapçada Aziz

<sup>13</sup> Numan Usta, 1919 seçimlerinde Osmanlı Amele Fırkası'ndan mebus seçilmiştir (Tunaya, 1986, 330).

<sup>14</sup> Tunaya'nın çalışmalarında (1952 ve 1986) bu adla bir partiye rastlanmamıştır.

ismine benzer yazılması nedeniyle Aziz olarak aranır ve tutuklamadan kurtulur (Gece Postası, 6 Eylül 1951).

Kuran 1920'de 13 arkadaşıyla birlikte Şark Şimendiferleri Teavün Cemiyeti'ni kurdu. 1923 yılındaki şimendifer işçileri grevinde etkin rol oynadı (Sendikacılık Ansiklopedisi; 1988, 305). Kuran, grev sırasında grevciler adına "işçi murahhas" olarak işçi isteklerini savundu. Grev başarıya ulaştı. Kuran işçi murahhası (delegesi) olarak ün salınca bu yüzden görev yeri değiştirilerek Balya Karaaydın Kurşun Madenleri İşletmesi'ne gönderildi (Sülker, 1980c).

Kuran 1926 yılında İstanbul'a dönünce Tramvay İdaresine girdi ve Tramvay İşçileri Cemiyeti'nin başkanlığını üstlendi. Şirkette toplulukla iş ihtilafı çıkarılmasına öncülük etti. Ancak şirketin taleplerini kabul etmemesi üzerine grev kararı alındı. Grev dokuz gün sürdü (1928). Ancak hükümet ne pahasına olsun greve son vermek istedi. Bunun üzerine grev sona erdirildi. Grevci işçilerden 70-80 kişi işe alınmadı. Kuran da grevi örgütlediği için Nafia Vekaletinin emriyle işten çıkarıldı. Kuran işten çıkarıldıktan sonra bir süre serbest çalıştı ve 1932'de Belediye'de yollar şubesinde baş makinist oldu (Gece Postası, 6 Eylül 1951; 7 Eylül 1951). 1952 yılında DP tarafından buradaki işinden de çıkartıldı. Kuran, 1947'de kurulan Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası'nın (daha sonra Türkiye Maden-İş adını aldı) 1950 ve 1951 yıllarında yapılan genel kurullarında genel başkanlığa seçildi. 1954'te Sendika başkanlığından ayrıldıktan sonra Maden-İş Sendikasında ve daha sonra Gıda-İş Sendikasında danışman olarak çalıştı. Muhafif görüşlerine rağmen oldukça yüksek oy alarak İstanbul İşçi Sendikaları Birliği yönetim kurulu üyeliğine seçildi (1951). DP'li sendikacılarla sert polemikler yaptı. Bu polemikler büyük yankı uyandırdı (Sülker, 1980c).

Kuran, etkili bir hatipti. Sülker, Kuran'ı tanımasını şöyle anlatır: "Çalışma raporu üstüne söz alan uzun boylu zayıf ve gür sesli ihtiyar-geç yaşlı bir konuşma yaptı ki biz gazetecileri hayran bıraktı. Hemen adını öğrenmek istedik (Gece Postası, 5 Eylül 1951). Üzeyir Kuran, 1951 yılında Kemal Sülker'e verdiği bir mülakatta nispi seçim sistemini savunmaktadır. Sülker nedenini sorduğunda, Kuran şöyle yanıtlar: "Ne olacak? İstanbul'dan milletvekili olarak hep işçi adaylar kazanacak. İşçilerin seçimi İstanbul'da mutlaka kazanacaklarından eminim. Bu ihtiyarlık halimle de şunu iddia edebilirim: İstanbul milletvekillerinin hepsinin işçi olacağı günleri göreceğim" (Gece Postası, 9 Eylül 1951). Üzeyir Kuran, 1965 seçimlerinde nispi temsil sistemine tanık oldu. İstanbul milletvekillerinin tümü işçi olmadı ama TİP'in parlamentoya soktuğu 15 milletvekili arasında işçi milletvekilleri de yer aldı ve işçilerin sorunları Mecliste daha yoğun biçimde dile getirildi.

Üzeyir Kuran sadece sendikacı değildi. Aktif siyasal yaşam içinde de yer almıştı. Üzeyir Kuran'ın 1920'li yıllarda Türkiye Komünist Partisi mensubu olduğu ve 1930'da TKP'den tasfiye edilenler arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. TKP İstanbul Bürosu Sekreterinin 1924 tarihli bir raporunda Üzeyir Kuran'dan şöyle söz edilmektedir: "Bir ölçüde İttihatçı politikaya bulaşmış bir ustabaşı, komünistlerin propagandasıyla desteklenen güçlü bir kampanyadan sonra cemiyet [Şark

Şimendiferleri] yönetimini patronların etkisinden söküp almayı başardı.” (Akbulut ve Tunçay, 2013a; 138). 1926 tarihli bir başka TKP belgesinden ise Üzeyir Kuran'ın *Orak-Çekiç* gazetesi<sup>15</sup> çevresinden olduğu anlaşılmaktadır (Akbulut ve Tunçay, 2013b; 207)<sup>16</sup>. Kuran'ın o dönemde parti içinde işçilerin başını çeken ve fraksiyon çekişmelerinin içinde yer aldığı belirtilmektedir (Kundakçı, 2005, 48-50).<sup>17</sup> Dönemin TKP yayın organları da bu iddiayı doğrular niteliktedir. Türkiye Komünist Fırkası (TKF) Merkez Komitesi gazetesi Komünist'in 1929 tarihli bir sayısında 1928 Tramvay işçileri grevinin başarısız olması nedeniyle Kuran'a ağır suçlamalar yöneltilmektedir. (Tunçay, 1992; 180, 299, 376).<sup>18</sup> 1929'da yaşanan TKP tevkifatları sonrasında partiden uzak kaldığı anlaşılan Kuran, 1950'de bu kez yasal bir işçi partisi ile siyasete dönmüştür. Demokrat İşçi Partisi kurucusu ve genel başkanvekili olmuştur. 1951 ara seçimlerinde partisinin İstanbul Milletvekili adayı olan Kuran, 1954 genel seçimlerinde de parti listesinden İstanbul Milletvekili adayı oldu. Kuran'ın seçim konuşmaları büyük ilgi gördü.

Kuran, siyasal baskılar nedeniyle bir kaç kez işten atıldı veya sürüldü. Son olarak 20 Nisan 1952 tarihinde Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikasının Taksim Cumhuriyet Gezisinde yapmak istediği pahalılığı, işsizliği ve kumaş dış alımını protesto mitinginin yasaklanması ardından Samet Ağaoglu'nun bu mitingle ilgili meclis konuşmasına verdiği cevapları yüzünden DP tarafından Galata köprüsündeki işinden çıkarıldı.

31 Aralık 1961 günü İİSB tarafından düzenlenen Saraçhane mitinginde ilk konuşmayı o yapmıştı. Seyfi Demirsoy'a göre iki dakikalık konuşması ile mitingün amacını en iyi dile getiren Üzeyir Kuran idi. “Demagojiye kaçmayan hitabeti” ile Kuran döneminin en iyi işçi hatiplerinden biri olarak tanındı (Demirsoy, 1968). “Kitle önünde bu kadar güzel konuşan, ben bir Tahir Öztürk ve bir de Üzeyir

<sup>15</sup> 1925'te İstanbul'da komünistlerin çıkardığı işçilere yönelik gazete. Toplam 7 sayı yayınlanmıştır ve Takir-i Sukün'u takiben kapatılmıştır (Tunçay, 1992, Akbulut ve Tunçay, 2013a)

<sup>16</sup> Söz konusu TKP belgesinde Tramvay İşçileri Cemiyeti yöneticilerinden Üzeyir ve Osman'dan “yaygaracı” ve “ateşleri kesiliveren bilinçsiz unsurlar” olarak söz edilmektedir.

<sup>17</sup> “Güzel, natuk bir adam. İşçilere çok güzel hitap ediyor. Öyle vurguncu sendikacılardan değil ama polis endişesini de kabul etmiş. Her halde Milli Emniyet'e söz vermiş parti aktivitesini bırakmış. İşçi temsilcilikleri filan yaparak sendikalizm çizgisinde kalmayı tercih etmiş. Bunları Doktor [Hikmet Kıvılcımlı] anlattı” (Kundakçı, 2005; 48-50, 130).

<sup>18</sup> TKF yayın organında Kuran'a yöneltilen ağır suçlamaların dönemin parti içi çekişmelerinin sonucu olduğunu söylemek mümkündür. Yazıda şu ağır suçlamalara yer verilmektedir: “İstanbul'da Tramvay amelesinin grevi oldu. Tramvay kumpanyası var kuvvetile bu greve karşı hücumla geçti. Ameleyi dağıtmak için Üzeyir [Kuran] gibi satılmış unsurları grevcilerin içine saldırdı, polisi, jandarmayı, grev bozguncularını ayağa kaldırdı.” Bu değerlendirmeleri büyük bir ihtiyat payı ile okumak zorunludur. Çünkü aynı dönemde parti yayın organlarında “Nazım Hikmet ve Hemptasının Hakiki Çehresi” başlıklı yazılarla Nazım Hikmet'e de ağır hakaretler edilmiştir. Dahası Nazım Hikmet partiden kovulmuştur (Tunçay, 1992; 180, 299, 376).

Kuran'a rastladım. Saygın bir çehresi vardı, konuştuğunda çok coşku dolu bir hava yaratırdı. Batılı bir görüntüsü vardı” (Kundakçı, 2005, 130).

Kuran, Türkiye İşçi Partisi'nin kuruluş çalışmalarına katıldı. 1964'te TİP Merkez Haysiyet Divanı üyeliğine seçildi (Sargın, 2001; 1122). Kuran'ın başkanlığındaki Merkez Haysiyet Divanı, MYK tarafından sevk edilen 17 üyenin sevk işlemini reddetti ve bu üyeleri akladı (Sargın, 2001, 1966). Kuran'ın TİP'te tasfiyeye karşı çıkmasının nedenleri arasında geçmişte kendinin yaşamış olduğu tasfiye deneyiminin etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Kuran, Merkez Haysiyet Divanı üyeliğini ölümüne kadar sürdürdü. Kuran 1968 yılında 77 yaşında öldü.

Üzeyir Kuran, sendikal harekette “Üzeyir Baba” olarak anılırdı. Etkili hitabeti yanında işçi-işveren mücadelesinde kararlı ve sert tutumu ile bilinirdi. Şöyle derdi: “işveren sana haksızlık mı yaptı, al odunu vur kafasına.” Karşıt görüşlü sendikacılar da Kuran'ın hakkını teslim edecekti. Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, ölümü üzerine yazdığı “Bir Büyük Sendikacının Ardından” başlıklı yazıda Kuran için “Tehlikenin üzerine yürüdü. Cepheden kaçtığını, arkadaşlarını yarı yolda bıraktığını kimse duymamıştır. İsyankar ruhlu idi” diyecektir (Demirsoy, 1968).

Üzeyir Kuran, Şaban Yıldız ve Seyfi Demirsoy gibi Rumeli göçmeniydi. Tramvay işçilerinden DİSK'e bir sendikal geleneğin, Türkiye Komünist Partisi'nden DİP ve TİP'e bir siyasi geleneğin, mirasın ve deneyimin taşıyıcısıydı.

## “Mürekkep Yalamış” Sendikacı: İbrahim Güzelce

İbrahim Güzelce “mürekkep yalamış sendikacı” ve “ideolog” sendikacı olarak bilinmektedir. Sina Pamukçu'ya göre, Güzelce öbür sendika liderlerinin hiçbirine benzemez. Önemli bir “resmi” eğitimden geçmemişti ama kelimenin tam anlamıyla kendi kendini yetiştirmişti. Güzelce, sendikal hareketin entelektüellerindendi. Sendikacılığı yanı sıra *Forum* ve *Soyyal Adalet* gibi dergilerde ve günlük gazetelerde yazıları yayımlandı. Açık sözlü ama deli dolu değildi. Sistematiik çalışırdı (Çelik, 2010b, 43-44). 1922 yılında İstanbul'da doğdu. Öğrenimini Matbaacılık Meslek okulunu tamamladı. Zorunlu hizmetini Urfa Belediyesi matbaasında tamamladıktan sonra İstanbul'a döndü ve sonra kimi gazete ve basımevlerinde dizgicilik yaptı. 1946 yılında Basın Teknisyenleri Sendikası'na girdi.<sup>19</sup> 1948'de bu sendikanın genel sekreterliğine seçildi. 1963-1967 yılları arasında sendikanın genel başkanlığını yürüttü. Basın-İş Sendikası 1967'de DİSK'in kurucu sendikalarından biri oldu. Güzelce, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nde de çalıştı.

Demokrat İşçi Partisi'ne giren Güzelce partinin yönetim kurulu üyeliğini ve bir süre genel sekreterliğini yaptı. 1957 seçimlerine Hürriyet Partisi'nin İstanbul adayı olarak katıldı ancak kazanamadı.<sup>20</sup> Güzelce ile birlikte Hürriyet Partisi'ne

<sup>19</sup> Türk Matbuat Teknisyenleri Birliği 1947 yılında İstanbul Basın Makinistleri Sendikası adını aldı.1963 yılında sendikanın adı Basın-İş olarak değiştirildi.

<sup>20</sup> 1957 seçimlerinde çok sayıda sendikacı milletvekili adayı oldu. CHP İstanbul'dan Seyfi Demirsoy, (İİSB Başkanı), Yusuf Sidal (İİSB'nin ilk Genel Sekreteri, Maden-İş kurucusu),

giren sendikacılar arasında Avni Erakalın ve Salih Özkaray da bulunmaktadır. Üç sendikacı partinin İşçi komitesinde çalıştı (Çelik, 2010, 371).

Güzelce 27 Mayıs'tan sonra muhalif sendikacılar tarafından oluşturulan İdealistler (Onlar) Grubunun içinde yer aldı. Grup yaptığı bir basın toplantısında “yıllardan beri işçi davalarını bir tarafa bırakıp kendi şahsi menfaatleri için midelerini doldurmakta olan bir kısım sendikaların partizan idarecileri efkari umumiye nezdinde protesto edilmiş ve istifaları istenmiştir” (Çelik, 2010, 354).

Güzelce işçi sınıfının siyasallaşması konusunda kafa yoran bir sendikacıydı. 1960'ta kurulan Türkiye Sosyalist Partisi ile ilgili *Forum*'da bir değerlendirme yazan İbrahim Güzelce ülkemizde sosyalist ve işçi partilerinin bizzat dayandığı sınıf tarafından anlaşılmadığını, anlaşılmadığı için de işçi sınıfının desteğini kazanamadığını belirtmektedir. Güzelce, sosyalist partilerin ülkemizdeki başarısızlığını üç nedene bağlamaktadır: 1) Çalışan sınıfın sosyalizm hakkında bilgi sahibi olmaması ve partilerin bu konudaki faaliyetlerini halka indirememeleri, 2) Sosyalist kelimesinin halka yanlış aksettirilmesi, sosyalistlerin baskıya maruz kalması ve bunun halkta yarattığı endişe, 3) Sosyalist partilerin Türkiye gerçeklerine uygun bir çalışma tarzından çok dogmatik ilkelere bağlı kalması. Güzelce, bir sosyalist veya işçi partisinin İngiltere ve Kuzey ülkelerinde olduğu gibi çalışan sınıfa hürriyetin ve bolluğun kapısını açabileceğini yazmaktadır (Güzelce, 1960). Güzelce bu yazısından yaklaşık bir yıl sonra Türkiye İşçi Partisi kurucuları arasında yer alacaktır. Güzelce'nin tutumu TİP kuruluşuna giden yolun tesadüfi değil, bir arayışın ürünü olduğunu göstermektedir. Güzelce gerek 1946 sosyalist partilerinin gerekse DİP'in başarısızlığından çıkardığı derslerle TİP'in kuruluşunda yer almış gibidir.

TİP kurucuları arasında yer alan Güzelce, partide kısa bir süre genel sekreterlik ve İstanbul İl Başkanlığı görevlerinde bulundu. Mehmet Ali Aybar'ın genel başkanlığa getirilmesinde önemli rol oynadı. Güzelce'nin Aybar ile parti kuruluşundan önce ilişkisi vardı. Aybar ve arkadaşlarının Güzelce vasıtasıyla TİP'in kuruluş çalışmalarını izledikleri ve TİP'in kuruluşu kesinleşince kurmayı planladıkları partiden vazgeçtikleri belirtilmektedir (Çelik, 2010, 388). Ancak Aybar ile bu yakınlığına rağmen, Güzelce daha sonra Aybar'ın yönetim tarzını eleştirerek Merkez Yürütme Kurulu'ndan istifa edecektir.

Güzelce'nin Türk-İş'in 1966'daki 6. Genel Kurulunda aday olduğu belirtilmektedir. Hilmi Güner'e göre Muzaffer Daysal, genel sekreter yardımcılığı

---

Ali Rıza Arı (Eski Milletvekili), Bursa'dan Hasan Özgüneş (Güney İşçi Sendikaları Başkanı), İzmir'den Burhanettin Asutay (Ege İşçi Sendikaları Federasyonu yöneticisi ve Sürücüler Sendikası Başkanı) aday gösterdi. DP, Liman ve Dok Sendikası Başkanı Mahmut Yüksel, Gemi Adamları Sendikası Başkanı Rüştü Güneri, Bursa Mensucat İşçileri Sendikası Başkanı Recep Kırım ile sendikacı Ahmet Ünal ve Necati Diken'i aday gösterdi. Hürriyet Partisi ise İbrahim Güzelce (Basın-İş Başkanı), İsmail Aras (Toleyis Federasyonu Başkanı), Avni Erakalın (Tekstil Genel Sekreteri) gibi adaylara yer vermişti. (Çelik, 2010,; 295)

için aday gösterilmiş, ancak İbrahim Güzelce arkadaşlarını dinlemeyerek aday olmuş ancak seçilememiştir (Algül, 2013; 142). Güzelce, Basın-İş Sendikası Başkanı olarak 1967'de DİSK'in kurucuları arasında yer aldı ve DİSK'in ilk genel sekreteri seçildi. Aynı yıl DİSK Genel Sekreterliği'nden ve Basın-İş Genel Başkanlığı'ndan ayrılarak Federal Almanya'ya gitti. DGB yabancılar bürosunda çalıştı. Sina Pamukçu'ya göre tam olgun zamanında bir şeylere küsererek, sendikayı, partiyi bırakarak, eskiden olduğu gibi basın işkolunda çalışmak üzere Almanya'ya gitti. Kemal Türkler'in çağrısı üzerine 1975 yılında tekrar Türkiye'ye dönerek DİSK'in Genel Sekreterlik görevini üstlendi. Güzelce'nin DİSK'te tekrar Genel Sekreter olması ve Güzelce'nin Genel Sekreterliği döneminde TKP'nin DİSK'te etkinliğinin artması çeşitli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Pamukçu'ya göre Türkler'in Güzelce'yi çağırmasının nedeni Kemal Sülker'in DİSK'in yeni dönemi için yeterli olmayacağını düşünmesidir. Pamukçu'ya göre Güzelce kendi ağırlığı olan bir Genel Sekreterdi. Türkler ile ve o dönem DİSK'teki TKP'li uzmanlarla tartışmaya girmekten çekinmezdi (Çelik, 2010b; 43). Güzelce'nin TKP üyesi olduğu yönünde TKP çevrelerinde farklı iddialar söz konusudur. TKP üyesi olduğunu ileri sürenler olduğu gibi bunu kesinlikle reddedenler de söz konusudur (Algül, 2013; 262-263). Ancak üyelik tartışmaları bir yana TKP'nin Güzelce döneminde DİSK'teki etkinliğinin artmaya başladığı bilinmektedir. Dahası Güzelce'nin DİSK'in TKP'nin etkisi ve hakimiyeti altına girmesinde belirleyici rolü olduğu yönünde görüşler de söz konusudur (Koç ve Koç, 2008; 285). Güzelce, hazırlıklarını yürüttüğü 1923 sonrasının ilk yasal ve kitlesel 1 Mayıs kutlamasını göremeden, uzun yıllar önce yakalanmış olduğu anlaşılana hastalıktan kurtulamayarak 11 Nisan 1976 tarihinde öldü.

## **Sonuç: Demokrat İşçi Partisi'nin Sönümlenmesi ve Etkileri**

(Demokrat) İşçi Partisi Üçüncü Genel Kongresinden sonra (14 Ağustos 1955) politik yaşamdan silindi. Demokrat İşçi Partisi, kalıcı bir siyasi varlık gösteremeyen ve beş yıllık faaliyeti sonrasında sönümlenen bir sol-işçi partisi deneyimi olmuştur. DİP kalıcı bir siyasi parti olmasa da daha sonra özellikle TİP deneyimi açısından takip edilebilecek izler bırakmıştır. Sendika-siyasi parti ilişkileri açısından da özgün bir tutum sergilemiştir. Özellikle dönemin ana akım siyasi partilerinin sendikalara yönelik vesayetçi tutumuna şiddetle karşı çıkmış ve sendikaların siyasi partiler karşısında bağımsızlığı savunmuştur.

Demokrat İşçi Partisi'nin kalıcı ve etkili olamamasının çeşitli nedenleri olduğunu söylemek mümkündür. DP döneminin otoriter ve vesayetçi koşullarının yaratmış olduğu ortamda işçi ve sendikacıların sosyalist eğilimli bir partiye yönelmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. Muhalif oluşumların, ılımlı sendikacılar tarafından dahi komünistlikle itham edildiği yoğun antikomünizm koşullarında DİP'in güçlenmesi zordu. Sosyalist kadroların art arda yaşadığı iki

büyük tevkifat dalgası nedeniyle partiye omuz verecek kadro sayısında ciddi bir sıkıntı çekilmesi kaçınılmazdı. Öte yandan sendikacıların ezici çoğunluğu ana akım partiler etrafında mevzilenmişti. Özellikle kamu işletmelerinde yoğunlaşan sendikalar hükümetle iyi ilişkiler geliştirmek kaygısı içindeydi.

DİP Genel Başkanı Orhan Arsal'ın kişisel özelliklerinin, sert ve iğneleyici söyleminin sendikacılarda rahatsızlık yaratmış olması ise bir başka ihtimaldir. Partinin üyelerini 1953 yılına kadar sendikalarda çalışmaktan men etmesi ise sendikalarla bağların zayıflığı konusunda bir diğer etken olarak değerlendirilebilir. Kurucuları arasında işçi ve sendikacılar olmasına rağmen TİP gibi sendikacılar tarafından kurulmuş bir parti değildi. Sülker, işçilerin politika hayatında deney kazanmalarında DİP'in de katkısı olduğunu belirtmektedir (Sülker, 1975; 65-67). DİP'in TİP'in kurulmasında izler bıraktığını, sendika siyaset ilişkisi konusunda özgün bir tutum sergilediğini, kadrolarının bazılarının 1960'li yıllarda aktif olduğunu görmekteyiz. Türkiye İşçi Partisi'nin programının amaç maddesi neredeyse DİP'in tüzük maddesinin aynısıdır. Varuy bu durumu program ve tüzüğün hazırlanışına katılan Arsal'a bağlamaktadır (Varuy, 2010, 20).

DİP 1950'lerin henüz sınıfın siyasi ve sendikal olgunluğa erişmediği koşullarında atılmış iradi ve "idealist" bir adımdır. Partinin önde gelen üç ismi Arsal, Kuran ve Güzelce DİP öncesi ve sonrasında da sosyal adalet mücadelesinin Sisyphus'ları olmayı hak edecek kadar direngen ve inatçı insanlardır. DİP'in kıymeti zamanında anlaşılamamış olsa da başka mücadele deneyimleri ve birikimleri ile birlikte 1960'larda ayağa kalkacak olan Türkiye işçi sınıfının oluşumunda mütevazı bir katkı olduğunu teslim etmek lazımdır.

## Ek: Demokrat İşçi Partisinin Programı<sup>21</sup>

### I. ESASLAR

Madde 1-Türk vatandaşlarını tam bir refaha kavuşturacak, dünya çapında tarihi vazifesini tam bir serbestiyle ifaya imkân verecek, halkın kendi iradesile kendi kendini hiç bir kayıd ve şarta bağlı olmaksızın idare eylemesini temin edecek ve bilhassa hiç bir şahıs, sınıf, zümre, hizib veya teşekkülün kanun fevkine çıkabilmesine mesâğ vermiyecek her türlü mevzuatı tesis ve tatbik etmek; **Demokrat İşçi Partisinin** esas gayesidir.

Madde 2-Bu gayeyi tahakkuk ettirebilmek için, hattâ kanun vâzının bile tebdil veya tağyir veya ihmâl edemeyeceği, aşağıda yazılı «temel hükümler» in halk oyu ile Türk vatandaşları tarafından kabulünü temine çalışmak lüzumuna Demokrat İşçi Partisi inanır.

#### A) Hürriyetler:

##### a) Fikir ve Vicdan hürriyeti:

Her ferd dilediği ilmi, felsefi veya siyasi içtihadı sahib olmakta tamamen serbest olduğu gibi, tabiat üstü bir varlığa inanıp inanmamak hürriyetine de mutlak bir şekilde mâlikür. Bu itibarla, düşünüş veya

<sup>21</sup> Parti program ve tüzüğünün iki baskısı mevcuttur. Bunlardan biri 1950 tarihlidir. Diğeri ise daha sonra basılmış olmakla birlikte tarihsizdir. Yayınladığımız metin tarihsiz sonraki baskıdır. Program metninin özgün baskısındaki ifadeleri olduğu gibi koruyarak aktardık.

inanış hususlarından dolayı hiç kimse hiç bir veçhile muaheze olunamaz.

**b) Söz ve yazı hürriyeti:** Herkes düşünce ve inançlarını dilediği gibi söylemek ve yazmakta serbesttir. Hiç kimse, hususi veya umumi bir zarar hasıl olmadıkça söz veya yazısından dolayı muaheze olunamaz.

**c) Okuma ve Okutma hürriyeti:** Herkes dilediği şeyi dilediği yerde dilediği kimseden öğrenmek ve kanunların tesbit eylediği ehliyeti haiz olmak şartile, dilediği şeyi dilediği yerde dileyene öğretmekte serbesttir.

**d) Birleşme ve Toplanma hürriyeti:** Herkes ahlâk, âdab ve temel hükümlere muhalif olmayan herhangi bir gayeyi tahakkuk ettirmek için hiç bir müsaadeye ihtiyaç olmaksızın dilediği teşkilâtı kurmak veya dilediği teşkilâta katılmakta serbesttir. Sükûnu ihlâl etmemek şartile umumi içtima, nümayiş ve grev serbestisi mutlakur.

### **B) Haklar:**

**a) Yaşama ve Çalışma hakkı:** Her Türk vatandaşının hayatı mânen ve maddeten Devlet teminatı altındadır. Bu sebeple, hayatını ve meskenini bizzat temin edemiyen kimseleri Devlet himaye eder. Herkes dilediği yerde ve dilediği işde çalışmakta serbesttir. İş bulamıyan vatandaşlara iş ve çalışma imkânlarını temin eylemek Devletin vazifesidir.

**b) Bakım:** Devletin sıhhi ve içtimai Muavenet Teşkilâtından hastahane, sanatoryum, prevantoryum, süthane ve hastalıklarla mücadele müesseselerinden, İçtimai (Hastalık, kaza, doğum, ölüm, işsizlik) sigortalarından istifade herkesin hakkıdır.

**c) Yerleşme ve yer değiştirme hakkı:** Dilediği yerde ikametgâh tesis ve memleket dahilinde veya haricinde seyahat etmek herkesin hakkıdır.

**d) Siyasî haklar:** Seçme ve seçilme hakkından hiç kimse istisna edilemez.

### **C) Masuniyetler:**

**1) Ferd masuniyeti:** Üst ağır ceza mahkemesinin kararı olmadıkça hiç kimse tevkif edilemez. Her türlü inzibatî ve idari tehdid, tazyik ve fena muamele yasaktır. Şu kadar ki, meşhud cürüm halinde maznun derhal mahkemeye sevk edilmek üzere yakalanabilir.

**2) Mesken masuniyeti:** Üst ağır ceza mahkemesinin kararı olmadıkça hiç bir sebep veya vesile ile hiç kimsenin evine girilemez.

**3) Mülkiyet masuniyeti:** Mülk her türlü taarruzdan mâsundur.

Kanuna tevfikân umumi menfaat namını verilmiş bir istimlâk kararı olmadıkça ve bedeli peşinen ödenmedikçe hiç kimsenin malı elinden alınamaz. Ancak, mülkiyet insanı istismara vesile teşkil edemez. Bu itibarla, sermaye ile iş münasebetini Devlet tanzim eder.

Madde 3- **Demokrat İşçi Partisine** göre, esas teşkilât dahil, hiç bir kanun yukarıda yazılı Temel hükümlere muhalif olamaz. Bu hususu temin edebilmek için her vatandaş, her Türk hâkimi önünde, Temel Hükümlere veya Esas Teşkilâta muhalefet defini öne sürmek ve bilhassa Yüksek Adalet Divanı nezdinde Temel Hükümlere veya Esas Teşkilâta muhalif kanun, nizam veya kararların iptalini isteyebilmek hakkını tanımak lâzımdır.

Madde 4- Cemiyetin esası aile olmakla beraber, ailenin âciz kaldığı her hususu cemiyetin teminle mükellef olduğuna Demokrat İşçi Partisi inanır.



## II. DEVLET TEŞKİLATI

Madde 5-**Demokrat İşçi Partisine** göre, halk hâkimiyeti Cumhuriyetle temin edilebilir. Cümhurreisi tek dereceli ve gizli reyile doğrudan doğruya millet tarafından beş sene için seçilir. Aradan beş yıllık bir devre geçmedikçe aynı şahıs tekrar seçilemez. Cümhurreisi icra kuvvetinin reisidir ve kendi namına hareket eden vekiller marifetile hükümeti teşkil ve idare eder.

Madde 6- Büyük Millet Meclisi Azalan dört senede bir doğrudan doğruya gizli ve nisbi rey ile millet tarafından intihap olunur. Temel hükümlere ve Esas teşkilâta uygun kanunlar yapmak, harb hali ilan etmek, sulh yapmak, milletlerarası akidleri kabul etmek, devlet bütçesini müzakere, kabul ve mürakabe etmek; hususi ve umumi afda bulunmak, Cümhurreisinin muhakemesine karar vermek, Yüksek İktisad Meclisi âzalarını, Yüksek Adalet Divanı reis ve âzalarını, temyiz ve divanı muhasebat reis ve âzalarını seçmek Büyük Millet Meclisinin münhasır salahiyetlerindedir.

Madde 7- Azası, her meslekte en az on beş yıl hizmet görmüş üçer aslı ve üçer yedek üyeden müteşekkil Yüksek İktisad Meclisi dört sene için intihap olunur. Vazifesi gerek hükümet, gerek meclis üyelerinden birinin teklifi ve gerek re'sen Türkiye Cumhuriyetinin iktisadi ve içtimâî faaliyetlerini beş sene için tedvir edecek plânları tanzimdir. Yüksek iktisat meclisi tarafından kanunlaştırılmaları teklif olunan planların ikinci defa müzakeresini Büyük Millet Meclisi isteyebilir. Yüksek İktisad Meclisi noktayı nazarında ısrar eder ve hükümet de yüksek iktisat meclisine iltihak eder ise, ihtilâf Yüksek Adalet Divanıca hâl olunur. İktisadi ve içtimâî plân kanunları beş yıl müddetle tâdil veya ilga olunamaz. Şu kadar ki, en geç dört yıl hitamında ve bir yıl sonra mer'iyete girmek şartıyla sözü geçen plânların tâdili, ilgası veya yerlerine yenilerinin ikamesi caizdir.

## III.-KAZAİ TEŞKİLAT

Madde 8-Demokrat işçi Partisine göre Kazaî kuvvet, icra ve teşri kuvvetlerinden tamamen müstakildir. Ve millet namına hareket eder. En yüksek kademede dokuz azalı Yüksek Adalet Divanı bulunur. Vazifesi, temel hükümlere ve esas teşkilâta muhalefet dâvalarına bakmak. Büyük Millet Meclisile yüksek iktisat meclisi arasında tahaddüs eden ihtilâfları hâletmek temyiz mahkemesinin verdiği nihai kararlarda usul kanunlarına riayetsizlik iddialarını tetkik etmek, temyiz âzalarını muhakeme eylemektir.

Madde 9 — İkinci kademeyi Temyiz mahkemesi teşkil eder. Temyiz âzaları en az on yıl asliye hâkimliği veya on beş yıl avukatlık etmiş kimseler arasından Büyük Millet Meclisi tarafından seçilir Temyiz mahkemesinin hukuk, ceza, ticaret ve sulh işlerine bakmak üzere dört dairesi vardır. Her daire bir reis ve on dört âzadan müteşekkildir. Daire reisleri en az beş yıl temyiz âzalığında bulunmuş veya yirmi yıl avukatlık etmiş olanlar arasından temyiz umumi hey'etince seçilir. Her daireden yedi âza bir temyiz mahkemesi teşkil eder. Temyiz mahkemesinin umumi heyeti Türkiye mahkemelerinin bütün hâkimlerini seçer.

Madde 10-Üçüncü kademeyi vilâyet mahkemeleri teşkil eder. Vilâyet mahkemesinin ağır ceza, asliye hukuk, asliye ceza, asliye ticaret ve sulh işlerine bakmak üzere beş dairesi ve lüzumu karar hâkimi bulunur. Davalar münferid hâkimler tarafından hükme bağlanır. Her dairenin bir reis, bir ikinci reis ve bir de üçüncü reisi vardır. Reis kıdem esasına göre taayyün eder. Reis payesini haiz her beş âza Vilâyet Üst

Mahkemesini teşkil eder. Bu üst mahkemenin vazifesi, münferit hâkimler tarafından verilen ara veya nihai hükümleri taraflardan birinin talebile tasdik veya ref etmektir. Madde 11- Sulh hâkimi olabilmek için en az beş yıl avukatlık etmek şarttır. Asliye hâkimi olabilmek için en az beş yıl sulh hâkimliği veya on yıl avukatlık etmiş bulunmak lâzımdır.

Madde 12- Her İl'de bir Savcı bulunur. Bu savcı o il halkı tarafından en az on yıl hâkimlik veya 15 yıl Avukatlık etmiş kimseler arasından seçilir. Savcı yardımcısını, kendisi tayin eder. Bu yardımcıları en az on yıl avukatlık veya beş yıl hâkimlik etmiş kimseler arasından tayin olunabilir. Bunlar Savcı adına hareket ederler ve ona karşı sorumludurlar.

Madde 13- Ağır cezalı veya siyasi olanlarla matbuat suçlarında halktan seçilmiş dokuz âzalı bir jüri heyeti bulunur.

#### **IV-İDARİ TEŞKİLAT**

Madde 14-İİ, ilçe ve bucakların idaresi, İçişleri Bakanlığınca tayin edilmiş idare âmirlerinin başkanlığında, o yer halkı tarafından her dört yılda bir seçilecek onar kişilik kurullar tarafından yürütülür.

Madde 15- Şehir ve Köylerin idaresi şehir ve köy meclislerine aiddir. Bu meclislerin başkan ve üyeleri her dört senede bir şehir ve köy halkı tarafından doğrudan doğruya seçilir.

Madde 16- Mahalli idarelerin malî ve idari görevlerini kanun tâyin eder.

#### **V-MALİ TEŞKİLAT**

Madde 17-Vasitasız vergiler yalnız normal geçim haddini aşan gelirler üzerinden alınır. Kol ve kafa emegile geçinenlerden hiç bir vergi alınamaz. Müterecki vergi ancak intikal ve sermaye gelirleri üzerine konabilir.

Madde 18- Zaruri istihlâk maddeleri üzerinden vasıtalı vergi alınamaz. Normal tagaddi ve normal giyim vasıtaları zaruri istihlâk maddelerinden sayılır.

Madde 19- Vergiler yemin ile müeyyey beyan esasına göre cibayet olunur. Yalan gere yeminin cezası yirmi yıl ağır haptistir.

Madde 20- Bütçe, millî gelirin muayyen bir nisbetini aşmamak şartıyla, masrafa göre yapılır.

#### **VI-İKTİSADİ TEŞKİLAT**

Madde 21- İstihsal ve istihlâkde tevzii iktisad sistemi asıldır. Bu sebeple, kendi saadetlerini bizzat temin edemeyecek olanları himaye maksadile bir plânlı saha tesis olunur. Bu sahaya katılış veya bundan ayrılış serbesttir. Ancak iki yıl üst üste işletilmemiş zirai veya sinai teşebbüsler istihlâk yolu ile plânlı sahaya idhal olunabilir.

Madde 22- Milli servetin çoğalmasına mâni olan iflâs müessesesi plânlı sahaya katılan teşebbüsler için mülğadır. Bunu teminen, iktisadi plân mucibince istihsal ve devlet antrepolarına tevdi edilmiş bulunan emtea mukabilinde, Merkez Bankası para ihracına mezundur.

Madde 23-Ekili ve dikili toprak sahamız köylü kesafetine nazaran kifayetsiz bulunduğundan köylülerin refahını temin edebilmek için onlara sinai ve iktisadi mahreçler aramak zaruridir. Bu itibarla ev, yol, demiryolu inşaatı ve elektrik, fabrika, maden tesisleri için mutedil şartlarla iç ve dış istikrazlar yapmak ve icabında bilâhare bu inşaat ve tesislerin gelirleriyle kapatılmak üzere hazineye avansta bulunmak Merkez Bankasının vazifesidir.

## VII-SAĞLIK TEŞKİLATI

Madde 24-Ruh sağlığı bakımından: Her derecede tahsil devlet müesseselerinde parasızdır. Matbaa, okuma ve öğrenme odaları ve kütüphanelerden herkes istifade edebilir. Çocuklar için hususi usûl kanunlarına tabi ayrı mahkemeler ve ıslah müesseseleri kurulur. Hapishaneler mülğadır. Ancak, suçlular bir daha suç işleyemez bir hale getirilebilmek için, yaptıkları zararın iki mislini ödeyinceye kadar mecburi iş yerlerinde tutulur. Mükerrirler hakkında bu tazmin mükellefiyeti hendesi aded nisbetinde artırılır. Ağır cezalı suçlular, zararın iki mislini ödemiş bulunsalar bile, hallerini ıslah ettiklerine kanaat edilinceye kadar mecburi iş yerlerinde tutulurlar. Bunlar hakkında ağır ceza mahkemeleri her iki yılda bir infazın devamına veya teciline karar verir.

Madde 25-Vücut sağlığı bakımından: insan sağlığını korumak, hastalan tedavi etmek üzere gerekli tesisler kurulur. Spor ve tıb nimetlerinden herkesin istifade edebilmesi için bu tesislerin köylere kadar yayılması mecburidir.

Madde 26-Memleket sağlığı bakımından: Sükûn nizamı esas gayedir. Bütün demokrat milletlerle dürüst ve samimi bir işbirliğine dayanan karşılıklı dostluk münasebetleri kurmak, ahidlere sâdik kalmak, insanlığa faydalı her türlü uluslararası tesanüd faaliyetlerine katılmak, Millî varlığımızı tarsin eden federatif hareketleri desteklemek bir insanlık borcudur.

## Kaynakça

- Akbulut, Erden ve Mete Tunçay (2013b). **İstanbul Komünist Grubu'ndan (Aydınlık Çevresi) Türkiye Komünist Partisi'ne )1919-1926, 3. Cilt Mart 1925-Mayıs 1926**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Akbulut, Erden ve Mete Tunçay (2013a). **İstanbul Komünist Grubu'ndan (Aydınlık Çevresi) Türkiye Komünist Partisi'ne )1919-1926, 2. Cilt 1924-Mart 1926**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Algül, Süreyya (2013). "Türkiye'de Sendika Siyaset İlişkisi: DİSK Örneği (1967-1975)" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- Aren, Sadun (1993). **TİP Olayı (1961-1971)**, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Arsal, Orhan (1955). "İşçi Partisi Üçüncü Genel Kongresi Başkanlığına" **USTE Kemal Sülker Koleksiyonu**.
- Arsal, Orhan (tarihsiz). "El yazısı ile özgeçmiş", **USTE Kemal Sülker Koleksiyonu**.
- Arsal, Orhan (1938a). **Devletin Tarifi**, Konferanslar, Seri 1, Kitap 2, Ankara Halkevi,
- Arsal, Orhan (1938b). **Hukukta Diyalektik Hareket**, Cumhuriyet Halk Partisi Yayını,
- Arsal, Orhan (1955). "İşçi Partisi Üçüncü Genel Kongresi Başkanlığına" **USTE Kemal Sülker Koleksiyonu**.
- Aybar, Mehmet Ali (1988). **TİP Tarihi 1**, İstanbul BDS Yayınları.
- Barkın, Rebi (tarihsiz). "Cedveldeki sendikalar hakkında izahat", **BCA CHPK 490.01.1439.8.1**.
- Birinci Sarı Çizgili Kitap**. (Demokrat İşçi Partisinin İkinci Genel Kongresi Münasebetiyle neşrolunmuştur). İstanbul: Oğur Matbaası, 1953. USTE Kemal Sülker Koleksiyonu.
- Cumhuriyet, (26.5.1952).
- Cumhuriyet, (8.5.1952).
- Çelik, Aziz (2010a). **Vesayetden Siyasete Türkiye'de Sendikacılık 1946-1967**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, Aziz (2010b). **Sina Pamukçu İle Sendikalı Yıllar, Maden-İş, TİP, Türk-İş ve DİSK'ten Anılar**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Demirsoy, Seyfi (1968). "Bir Büyük Sendikacının Ardından" **Türk-İş Dergisi**, Mart 1968, Sayı 61.
- Demokrat İşçi Partisi Programı ve Ana Tüzüğü** (1950). İstanbul: Uğur Basımevi.

**Demokrat İşçi Partisi Programı ve Ana Tüzüğü** (tarihsiz). İstanbul: Uğur Basımevi.

Gece Postası, (4 Ekim 1950).

Gece Postası, (5 Eylül 1951).

Gece Postası, (6 Eylül 1951).

Gece Postası, (7 Eylül 1951).

Güzelce, İbrahim (1951). “Demokrat İşçi Partisi Lideri Orhan Arsal’la Bir Konuşma”, **İşte Babıali**, Haziran 1951.

Güzelce, İbrahim (1960). “Sosyalist Partisinin Düşündürdükleri”, **Forum**, Sayı 146, 15 Nisan 1960.

### **Halit Çelenk Arşivi.**

**İstanbul Barosu Arşivi**, Orhan Arsal Dosyası.

İstanbul Vilayet Mebus İntihap Hey’eti Reisliği, Soyadları Alfabe Sırasına Göre İstanbul seçim çevresi Aday listesi (20.4.1954), **USTE Kemal Sülker Koleksiyonu**.

İşçi Partisi İstanbul Namzet Listesi (1954). **USTE Kemal Sülker Koleksiyonu**.

Kaan Kaynar, Mete (2007). **Cumhuriyet Dönemi Siyasi Partileri 1923-2006**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Kanbolat, Yahya (1979). **Olduğu Gibi, Eski Türkiye İşçi Partisi Üzerine Anılar**, Hatay: Bayır Yayınları.

Karaca, Emin (1988). “Demokrat Parti Döneminde Komünist Hareketin Kuğu Çılgığı: Vatan Partisi”, **Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi**, Cilt 6, İstanbul: İletişim Yayınları.

Koç, Canan ve Yıldırım Koç (2008). **DİSK Tarihi, Efsane mi Gerçek mi?**, Ankara: Epos Yayınevi.

Koçak, Hakan (2009). “İşçi Sınıfının Uzun Taksim Yürüyüşü”, **Toplumsal Tarih**, Mayıs 2009.

Kundakçı, Suat Hayri (2005). **Bir Ömür Bir Sohbet**, İstanbul: TÜSTAV Yayınları.

Milliyet (06.06.1972).

Milliyet (12.11.1958).

Milliyet (13.5.1952).

Milliyet (15.10.1971).

Milliyet (26.08.1969).

Milliyet (27.10.1957).

Milliyet (29.03.1973).

Milliyet, (01.12.1972).

- Robinson, Richard D. (1952). "What's New in Turkish Labor", **Institute of Current World Affairs arşivi**, 15 Mart 1952.
- Sargın, Nihat (2001). **TİP'li Yıllar (1961-1971) Anılar-Belgeler II**, İstanbul: Felis Yayınları.
- Sosyalist Kültür Ansiklopedisi** (1980). "İbrahim Güzelce", İstanbul: May Yayınları Cilt 7.
- Sülker, Kemal (1980c). "Kuran, Üzeyir", **Sosyalist Kültür Ansiklopedisi**, İstanbul: May Yayınları, Cilt 7.
- Sülker, Kemal (1975). **Sendikacılar ve Politika**, İstanbul: May Yayınları.
- Sülker, Kemal (1980a), "Babaoğlu, Nizamettin", **Sosyalist Kültür Ansiklopedisi**, Cilt 6, İstanbul: MAY Yayınları.
- Sülker, Kemal (1980a). "Türkiye İşçi Haklarını Koruma Cemiyeti", **Sosyalist Kültür Ansiklopedisi**, Cilt 8, İstanbul: MAY Yayınları.
- TİP (1961). **Türkiye İşçi Partisi Tüzüğü**, Ankara: Doğu Ltd Şirketler Matbaası.
- Tunaya, Tarık Zafer (1952). **Türkiye'de Siyasi Partiler 1859-1952**, İstanbul.
- Tunaya, Tarık Zafer (1986). **Türkiye'de Siyasi Partiler, Cilt II**, İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Tunçay, Mete (1992). **Türkiye'de Sol Akımlar-II (1925-1936)**, İstanbul: BDS Yayınları, 1992.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi** (1996). "Basın-İş", Cilt 1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi** (1998). "Kuran, Üzeyir Avni", İstanbul: Kültür Bakanlığı Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt 2.
- Ünsal, Artun (2002). **Umuttan Yalnızlığa Türkiye İşçi Partisi (1961-1971)**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Varuy, Nebil (2010). **Türkiye İşçi Partisi, Olaylar-Belgeler-Yorumlar (1961-1971)**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Vatan Partisi Tüzüğü ve Programı** (1954). İstanbul.
- Yeni Sabah** (27 Şubat 1950).

# Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme

Seyhan ERDOĞDU\*  
Denizcan KUTLU\*\*

**Özet:** 18. ve 19. Yüzyıl kapitalizmi koşullarında yaygın bir hal olarak var olan işçi sınıfının yoksulluğu, neo-liberal dönemde çalışan yoksulluğu kavramı ile yeniden gündeme gelmiştir. Uluslararası kuruluşlar, Avrupa Birliği (AB) ve çeşitli ülkeler, farklı kavram setleri ile çalışan yoksulluğunu tanımlamaktadırlar. İstatistiki veriler ve yapılan araştırmalar, tüm dünyada çalışan yoksulluğunun önemli bir boyutta olduğunu göstermektedir. Çalışan yoksulluğu, bireysel ve hanehalkı özelliklerini temel alan mikro yaklaşımlar ile işgücü piyasası ve refah devleti politikalarını temel alan makro yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Türkiye’nin çalışan yoksulları, bir yandan güvencesiz istihdam diğer yandan tek çalışanlı ve çok çocuklu hane yapısının birleşik ekonomik ve politik basıncı altında yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Dünyada ve Türkiye’de, çalışan yoksulluğunu neo-liberal aktifleşme ve ücret dışı geçim araçları ile kontrol altına almaya çalışan politikalar, bu sorunu ortadan kaldırmak yerine yeniden inşa eden bir niteliktedir.

Anahtar Sözcükler: Yoksulluk, işçi sınıfı, çalışan yoksulluğu, Türkiye’de çalışan yoksulluğu.

## **Working Poverty in the World and in Turkey: An Evaluation in the Context of Labour Market and Social Protection Policies**

**Abstract:** The poverty of working class which was a common occurrence under the conditions of 18th and 19th century capitalism, was reconceptualized in the neo-liberal era as working poverty. International organizations, the EU and various countries define working poverty with different sets of concepts. Statistical data and research show that the extent of working poverty is significant all over the world. Working poverty is explained by micro approaches

---

\* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

\*\* Ar. Gör., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

based on individual and household characteristics and by macro approaches based on the welfare state and labor market policies. Working poor of Turkey are trying to survive under the combined economic and political pressures of the precarious employment and single earner household structures with many children. Both in other parts of the world and in Turkey, the policies aiming to control the working poverty by neo-liberal activation measures and by non-wage subsistence means, rebuilds working poverty rather than eliminate it. Keywords: Poverty, working class, working poverty, working poverty in Turkey.

### Giriş

Bu çalışma, dünyada ve Türkiye'de çalışan yoksulluğunu konu edinmekte olup, onu yaratan ve aynı zamanda kontrol altına almaya çalışan politikaların değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Çalışmada, çalışan yoksulluğu, içinde bulunduğu tarihsel dönemin yeniden üretimi bakımından ele alınmış olup, ekonomi, işgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları, çalışan yoksullar açısından bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Kapitalizmin neo-liberal evresinde, üretim yapısı, işgücü piyasaları ve sosyal politikada yaşanan değişimler ve sendikacılık hareketinin bu değişimlere karşı gerekli tepkiyi gösterememesi, küresel düzlemde, çalışma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağın yeniden kurulmasına yol açmıştır. Hükümetler de, neo-liberal ekonomi ve işgücü piyasası politikaları ve sosyal refah devletinin yeniden yapılandırılması ile bu süreci desteklemişlerdir. Böylesi bir yapı içerisinde, güvencesiz çalışma koşulları altında işçileştirilen geniş bir nüfus dilimi, ücretli istihdam ilişkisi içerisine girse de birey ve hane halklarının yoksulluktan kurtulamadığı görülmektedir. Bütün bu gelişmelerin kaçınılmaz bütünleyicisi, çalışan yoksulluğu olmuştur. Bu süreçte, aynı zamanda çalışan yoksulluğuna karşı kimi önlemler de geliştirilmiştir. Bu politikalar, genel yoksulluğu azaltmaya dönük uygulamaların içerisine yerleşmiş ve böylelikle çalışan yoksulluğu, aynı yoksulluk olgusunda olduğu gibi, kapitalizmin neo-liberal evresinin yeniden üretiminde taşıyıcı bir işlev üstlenmiştir.

Küresel eğilimlerin bir parçası olarak Türkiye'de de, yoksulluk ve yoksulluğu kontrol altına almanın, ekonomik ve sosyal politikaların başat gündem maddesi haline geldiği gözlemlenmektedir. Türkiye'de sosyal politika, esas olarak sosyal yardımlar yoluyla yoksulluğu azaltmaya ve başta esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması olmak üzere aktif işgücü politikaları ile de istihdam yaratmaya odaklanmıştır. Öte yandan, Türkiye'de çalışan yoksulluğunun önemli kaynaklarından biri olan çok çocuklu hane yapısını güçlendirmeye dönük söylem ve politikalar da gündemdedir. Bu çerçevede, Türkiye'nin çalışan yoksullarının, bir yandan güvencesiz istihdam diğer yandan ise sosyal yardımlara dayalı geçici gibi



gözükün; ancak giderek kalıcılaşma eğilimi taşıyan uygulamalar ve ayrıca daha da artırılmak istenen çok çocuklu hane yapısının birleşik ekonomik ve politik basıncı altında yaşamlarını sürdürmeye çalıştıkları gözlemlenmektedir.

Çalışma, temel olarak bu politikaların eleştirisi üzerine kuruludur. Çalışmada, yoksulluğun işgücü piyasasından kaynaklanan dinamiklerine gözlerini kapayan bu anlayış ve bunun ürünü olan, çalışan yoksulluğunu ücret dışı geçim araçları ile yönetmeyi ve kontrol altına almayı hedefleyen politikaların geçerliliği sorgulanacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, çalışan yoksulluğu, 19. Yüzyılın ikinci yarısından başlayarak kapitalizmin farklı evrelerindeki görünüşleri ile ele alınmıştır. İkinci bölümde, çalışan yoksulluğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve AB'de kullanılan kavram setleri ile tanımlanmış ve Türkiye dahil bazı ülke örneklerine de yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, çalışan yoksulluğunu açıklamaya yönelik, bireysel ve hanehalkı özelliklerini temel alan mikro yaklaşımlar ile işgücü piyasası ve refah devleti politikalarını temel alan makro yaklaşımlar üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde, dünyada, AB'de ve Türkiye'de çalışan yoksulluğunun nicel ve nitel görünüşleri, ILO, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine değinilerek özetle anlatılmıştır. Bu bölümde, Türkiye'de çalışan yoksulluğuna ilişkin bir literatür taraması da yapılmıştır. Beşinci bölümde ise, dünyada ve Türkiye'de çalışan yoksulluğunu yönetmeye ilişkin ekonomik politika önerileri ile işgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları incelenmiş ve ardından, sonuç bölümünde, konunun genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

## Tarihsel Arka Plan

Çalışan yoksulluğu, 19. yüzyılın ikinci yarısında, iktisatçılar, sosyal araştırmacılar ve politikacılar tarafından yaygın bir biçimde gözlemlenen, araştırılan ve analiz edilen bir olgu olmuştur. Friedrich Engels'in (1997) 1840'lı yıllarda sanayi devriminin kalbi olan Manchester'da ve Liverpool'da işçi sınıfı ailelerinin yoksulluğu üzerine gözlemlerini ve analizlerini anlattığı *İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu* başlıklı kitabı, liberal reformist Seebohm Rowntree'nin (1901), 1899'da, 11.560 hanenin tek tek ziyaret edilmesiyle elde edilen bilgilere dayanan işçi sınıfı ailelerinin yoksulluk hallerine ilişkin gözlemlerini anlattığı *Yoksulluk: Kent Yaşamı Üzerine Bir İnceleme* başlıklı araştırması, bu dönemde işçi sınıfı yoksulluğu üzerine yapılan saha çalışmalarının ünlü örnekleridir.

19. Yüzyıl kapitalizmi koşullarında yoksulluk, işçi sınıfının yaygın bir hali olarak algılanmış ve analiz edilmiştir. 19. Yüzyılın klasik iktisatçıları, çalışan yoksulluğunu ekonomik büyüme ve sosyal adaletsizlik (Adam Smith), demografi (Malthus), eğitim yetersizliği (Mill) gibi nedenselliklerle açıklarken, Marx, çalışan yoksulluğunu, kapitalist sistemin işleyişinin kaçınılmaz bir parçası olarak görmüştür (Rauhutt vd. 2005).

Marx'ın çalışan yoksulluğuna yaklaşımının birinci ögesi, çalışan yoksulluğunun, sınıf eşitsizlikleri bağlamında çözümlenmesidir. Marx'a göre (1978: 674), "işçi sınıfının en çalışkan tabakalarının çektiği açlık sancısı ile zenginlerin kapitalist birikime dayanan, kaba ya da ince aşırı tüketimleri arasındaki yakın ilişki, ancak ekonomik yasalar bilinince kendini ortaya koyar". Miliband'ın (1974: 184-185) sözleriyle, "Temel gerçek, yoksulların işçi sınıfının ayrılmaz bir parçası olması; onun en yoksul ve en dezavantajlı bölümü olması gerçeğidir. Yoksulları bir bütünün parçası olarak, bir sürekliliğin parçası olarak görmek gerekiyor; resmi anlamda 'yoksul' olmayan birçok işçi, sürekli olarak, yoksul saflarına düşme tehlikesi ile karşı karşıyadır ve yoksulların uğradıkları dezavantajlı durumların birçoğu onların da başındadır. Yoksulluk genel sınıf eşitsizliği durumu ile sıkı sıkıya bağlantılı bir sınıfsal durumdur." Marksist yaklaşım, yoksulları 'ayrı bir sınıf' olarak ele alan yaklaşımların aksine, 'sınıfın bir parçası' olarak ele alır ve yoksulların uğradığı eşitsizliği, toplumsal adaletsizlikle değil, sınıfsal eşitsizliklerle açıklar. Çalışan yoksulluğu kavramı, bu bağlamda artı-değere el konulması ve artı-değerin sınai, ticari ve mali sermaye tarafından bölüşülmesi süreci dışlanarak çözümlenemez. Hızlı ve yüksek ekonomik büyüme dönemlerinde, çalışan yoksulluğu, azalma eğilimi gösterir; ancak işçi sınıfının maddi durumunun iyileşmesi, nispi sosyal durumunun kötüleşmesiyle elele gider (Marx, 1969: 57).

Marx'ın çalışan yoksulluğuna yaklaşımının ikinci ögesi, sınıf içi gelir eşitsizlikleridir. Ücret farklılıkları, kapitalist sistemdeki farklı ekonomik faaliyetler için ihtiyaç duyulan farklı eğitim ve beceriye sahip emek gücü türlerinin üretimi ve yeniden üretimi için gereklidir. İşçiler arasındaki gelir ve fırsat eşitsizlikleri, emeğin sosyal yeniden üretim maliyetlerinin ücret sistemi vasıtasıyla dağılımını sağlayarak, bu ücret farklılıklarında sürekliliğe yol açar (Peet, 1975).

Marx'ın çalışan yoksulluğuna yaklaşımının üçüncü ögesi ise, kapitalist sermaye birikimi sürecinde yaratılan yedek işgücü ordusunun dinamikleridir (Marx, 1978). Marx, kapitalist ekonomilerin bir yedek işgücü ordusuna ihtiyaç duyduğunu söyler. Kapitalist sistemin işleyişine paralel olarak, gerektiğinde istihdama çekilen gerektiğinde de istihdam dışı bırakılabilen yedek işgücü ordusu, aynı zamanda bir yoksullar ordusudur. Bu yoksullar ordusu, istihdama dahil olduklarında, çalışan yoksullar olarak gerek ücret düzeyi gerekse çalışma koşulları açısından emek hiyerarşisinin en alt basamaklarında yer alırlar. Tarımdaki fazla nüfustan oluşan gizli işsizler, çocuklar, yaşlılar, göçmenler gibi işgücü piyasasına aralıklarla çekilebilen kesimlerden ve son derece düzensiz ve güvencesiz koşullarda düşük ücretli işlere mahkum edilmiş olan, vasıf ve eğitim düzeyleri düşük işçilerden oluşan yedek işgücü ordusu, kendisi yoksul olduğu gibi, görel olarak düzenli ve güvenceli koşullarda çalışan işçilerin yoksullaşması ve güvencesizleşmesinin de aracıdır.

20. Yüzyılda, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında çalışan yoksulluğu, asgari ücretler, sosyal koruma politikaları ve sendikal mücadele üçgeninde sosyal politika ile azaltılırken, özellikle 2. Dünya Savaşından sonra yaşanan hızlı büyüme ile tam istihdam düzeyine yaklaşılması ve yükselen ücretler, çalışma ile yoksulluk

bağlantısında kavramsal bir kopuş yaratmıştır. Kapitalizmin altın çağı boyunca, çalışan yoksulluğu kavramı bir oximorona dönüşürken (Shipler, 2005), yoksullukla ilgili bireysel ve kültürel teoriler öne çıkmış ve yoksulluğa sınıfsal bakış ikinci plana itilmiştir.

1. Dünya Savaşı sonrasında başlayarak, 1970'li yıllara kadar kapitalizme damgasını vuran Fordizm, yalnızca kitlesel üretime değil, kitlesel tüketime de bağlı bir sistemdir. Kitlesel üretim, yeni yatırımları mümkün kılarken, yeni yatırımlar, emek verimliliğini artırmış; emek verimliliği arttıkça üretilen malların görece fiyatlarının düşmesi ve bu malların daha geniş yığınlarca tüketilmesi imkânı doğmuştur. Toplumdaki kurumlar ve kamu otoriteleri, kitlesel üretime dönük emek gücünün sağlanmasını, kitlesel tüketicilerin gelirden yeterli payı almasını, ayrıca emek gücünün etkinliğini artıracak çeşitli sosyal refah uygulamalarının hayata geçirilmesini garanti eden bir yapılanma içerisinde olmuşlardır. Özellikle 1945 yılından 1970'lerin ortalarına kadar olan ve iktisat yazınında "kapitalizmin altın çağı" veya "Keynes çağı" adı verilen yıllarda, tüm dünyada ama özellikle Batı Avrupa ve Doğu Asya'da ekonomilerin hızla büyümesi, refahın artması ve çoğu ülkede tam istihdam koşullarının yaşanması, çalışmanın yoksulluğu eritmesine yol açmıştır. Bu büyüme ve refah yılları, aynı zamanda toplumsal eşitsizliklerin azaldığı yıllardır. Fordist kitlesel üretimin istikrarlı bir biçimde sürdürülebilmesi için, kitlesel üretimin kitlesel tüketicileri olması öngörülen sosyal sınıfların zenginliklerden pay almasının bir yolu da refah devleti uygulamaları ve sosyal programlar olmuştur. Devletin geliri yeniden dağıtması, eğitim, sağlık, emeklilik, işsizlik ödemeleri ve konut gibi sosyal programlar aracılığı ile gerçekleşmiştir. Bu ekonomik ve sosyal yapının endüstri ilişkileri alanına yansımaları ise, demokrasi, sendikal özgürlükler ve sosyal haklar temelinde bir sosyal uzlaşma şeklinde olmuştur. Bu sosyal uzlaşmanın farklı modelleri olmakla birlikte, dönemin endüstri ilişkilerinin temel özelliği, verimliliğe bağlı ücret artışları, aileyi geçindirecek düzeyde ücretler ve tam gün düzenli çalışmaya dayalı olan bir sınıf uzlaşmasıdır. Bu yapı, bir yandan çalışan kesimlerin refahtan pay alabilmesine ve kitlesel tüketiciler olabilmesine olanak sağlarken bir yandan da mevcut ve potansiyel sınıf çatışmalarını engelleyen bir ortam yaratmıştır.

Bu dönemde, çalışan yoksullarla ilgili olarak Rowntree'nin iki araştırmasına değinmek uygun olacaktır. Rowntree (1942), 1935'te York kentinde işçi aileleri arasında yaptığı ve *Yoksulluk ve İlerleme* başlığı ile yayımladığı ikinci saha çalışmasında, 1899'daki araştırmasından bu yana, işçi ailelerinde mutlak yoksulluğun yüzde 50 oranında azaldığını saptamıştır. Ayrıca araştırma göstermiştir ki, 1890'larda işçi ailelerinde yoksulluğun temel nedeni, yüzde 52 oranında ücretlerin düşüklüğü iken, kriz koşullarının etkisinin sürdüğü 1930'larda işçi ailelerinde yoksulluğun temel nedeni yüzde 44,5 oranında işsizlik ve yalnızca yüzde 10 oranında ücretlerin düşüklüğüdür. Rowntree'nin (1951) 1951 yılında yayımladığı *Yoksulluk ve Refah Devleti* başlıklı son araştırması ise, York kentinde mutlak yoksulluğun işçi aileleri arasında ortadan kalktığını, yalnızca yaşlı işçi ailelerinde

görülen ve sosyal politikalarla engellenebilecek bir olgu haline geldiğini göstermektedir. Bu gerçekler ışığında, 1950'lerden 1970'lerin sonlarına kadar olan dönem, işçi sınıfının yaşam standartlarının, büyüyen bir ekonomi, tam istihdam ve refah devleti politikaları ile iyileştirilebileceği ve bu bağlamda çalışmanın yoksulluğu dışlayacağı anlayışının hakim olduğu bir dönem olmuştur.

20. Yüzyılın sonu ve 21. Yüzyılda ise, genel olarak yoksulluk ve özel olarak çalışan yoksulluğu, gelişmiş kapitalist ülkeler de dahil olmak üzere küresel düzeyde öylesine güçlü bir biçimde geri dönmüştür ki, bir kavram olarak çalışan yoksulluğunun yeniden inşa edilmesi, çalışan yoksulluğuna ilişkin göstergelerin belirlenmesi, neo-liberal küreselleşme sürecinde çalışan yoksulluğunun nedenselliklerinin saptanması, yerleşik bir sosyal araştırma konusu haline gelmeye başlamıştır. Bir yandan da çalışan yoksulluğu ile mücadele stratejileri, uluslararası kuruluşların ve ulusal hükümetlerin politik gündeminde yerini almaya başlamıştır.

Çalışan yoksulluğu kavramının 1990'lardan sonra yeniden gündeme gelmesinin ve yoksulluğun çalışma ile yok edileceği varsayımının yerine, çalışanların yoksulluğunu azaltacak politika arayışlarına girilmesinin nedeni, 1980 sonrasında dünya kapitalizminin neo-liberal küreselleşme sürecinin özellikleridir. 1970'lerin ortalarından sonra dünya ekonomisinin gelişme hızı dramatik bir şekilde yavaşlamıştı. Daralan iç pazarlar, dış pazarlarda yoğunlaşan rekabet, artan petrol fiyatları, verimlilik artışlarını geçen ücret artışları, düşen kar oranları ve refah devletinin maliyetleri, Fordist sistemin sınırlarını zorluyordu. Post-Fordist ya da esnek üretim sistemine uygun neo-liberal politikalar ve refah devletlerinde daralma eğilimi bu ortamda doğdu. Bu dönemde, önceki dönemin ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik bileşenleri köklü bir biçimde değişti. Mal ve hizmet ticareti serbestleşti; sermaye hareketlerinin önündeki engeller kaldırıldı. Mal ve hizmet üreten kamu kuruluşları özelleştirildi. Pek çok imalat süreci parçalandı ve ulusal sınırları kesen bir biçimde yeniden örgütlendi. Yeni bir uluslararası işbölümü hayata geçti; sanayi üretiminin emek yoğun bölümü, merkez ülkelere kaydı. Üretim sisteminde ve üretimin organizasyonundaki esneklik, esnek çalışma biçimleri ile bütünlendi. Geniş bir işçi kitlesinin daha küçük üretim birimlerinde, taşeron işletmelerde, fason üretimde, evde, düşük ücretli ve düzensiz çalışma koşullarında istihdam edilmeleri, işgücünün düzenli, istikrarlı işlerde çalışanlarla, düzensiz, istikrarsız işlerde çalışanlar arasında parçalanması yaygınlaştı. Sendikaların üye sayıları azaldı; toplumsal ve siyasal etkileri zayıfladı. Sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemlerinin yeniden yapılandırılması yoluna gidildi. Sermaye birikiminin malileşmesi sonucunda birikimler, yatırımlar yerine spekülasyon amaçlı hareketlere yönelirken, ekonomik anlamda kaçınılmaz sonuç, büyüme hızının azalması ve istihdamın daralması oldu. Borç yükü altında ezilen gelişmekte olan ülkeler, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın istikrar ve yapısal uyum programları dayatmaları ile karşı karşıya kaldılar. "Gazino kapitalizmi" denen bu süreç, sermaye piyasalarında spekülasyon değer artışlarına ve arkasından mali çöküntülere yol açarak yeni bir kapitalist

buhranlar dalgası başlattı (Erdoğan, 2006). Ülkeler arasındaki ve ülkeler içindeki eşitsizlikleri artıran bu neo-liberal küreselleşme, yoksulluk, işsizlik ve sosyal dışlanma ile kendini gösteren küresel bir sosyal krizi besleyerek, hem 'zengin kuzey'de hem de 'fakir güney'de sorunların derinleşmesine neden oldu. Bütün bu gelişmeler, toplumda düzensiz, güvencesiz ve düşük ücretli çalışmayı yaygınlaştıran, işçi sınıfının geniş kesimlerini yoksulluğa sürükleyen bir süreç yarattı (Erdoğan, 2004). Artık çalışma, yoksulluğun çaresi olmadığı gibi, düzensiz, güvencesiz işler, çalışan yoksulluğunun kaynağı haline gelmişti.

Liberal bir ekonomik bütünleşmeyi temel alan AB ülkelerinin hemen tümü de, 1980'li yıllarda, sosyal politika alanında önemli sorunlarla karşı karşıya kaldılar. İşsizlik oranları 1930'lu yıllardan bu yana en yüksek düzeylere çıktı ve refah devletleri, sosyal harcamalarını sürdürmekte zorlanır hale geldiler. Bu dönemde Avrupa sosyal modelinin, Avrupa firmalarının rekabet edebilirliğini zayıflattığı, dolayısıyla Avrupa'da istihdam yaratma olanaklarını engellediği öne sürülerek, tek tek Avrupa ülkelerinde sosyal modelin unsurlarının daraltılması yoluna gidilmeye başlandı. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, sosyal korumanın ve yeniden dağıtım mekanizmalarının daraltılması gibi girişimler, bu girişimlerin yaygınlığı ve derinliği ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse de, bu sürecin parçaları oldu. Bu süreçle birlikte, 1990'lı yıllarda, AB'de işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmanın yaygınlaştığı ve AB'nin varlığı için sosyal bütünlüğün şart olduğu iddiasında olan emek çevrelerinden gelen, Avrupa sosyal modelinin korunması ve geliştirilmesi şeklindeki baskılar arttı (Erdoğan, 2010a). AB'de, çalışan yoksulluğu kavramı ve çalışan yoksulluğuna karşı önlemler geliştirilmesi ihtiyacı da bu dönemde AB hükümetlerinin ve Avrupa Konseyi'nin gündemine geldi.

### **Çalışan Yoksulluğu Tanımı ve Kavramsal Sorunlar**

1990'lı yıllardan başlayarak çalışan yoksulluğunun tüm dünyada yeniden gündeme gelmesi, çalışan yoksulluğu olgusunu, gelişmekte olan ülkelerle ve kırsal istihdamla sınırlı olmayan ve gelişmiş ülkelerdeki kentsel işçi sınıfını da içeren bir biçimde tanımlama ve ölçme ihtiyacını doğurmuştur. Çalışan yoksulluğu, gelişmekte olan ülkeler için Dünya Bankası'nın mutlak yoksulluk kriterleri temel alınarak tanımlanırken, AB ülkelerinde göreceli yoksulluk kriterleri temel alınarak tanımlanmış ve ölçme yöntemleri geliştirilmiştir. Ayrıca birçok ülke, kendi tanımladıkları ulusal yoksulluk kriterlerini temel alarak çalışan yoksulların nicelik ve niteliklerini belirleme yoluna gitmiştir.

En genel ifade ile çalışan yoksulluğu, çalışan bireylerin harcanabilir net gelir açısından yoksul olmaları halidir. Çalışan yoksulluğu kavramı, iki farklı analiz düzeyini birleştirmektedir: Kişilerin işgücü içindeki durumlarını temel alan bireysel düzey ile yaşadıkları hanelerin gelir düzeyini temel alan kolektif düzey (Eurofound, 2013).

Bu iki farklı analiz düzeyi birleştirilirken, çalışanın nasıl tanımlanacağı konusu farklı çalışan yoksul tanımlarına yol açabilmektedir. Örneğin, ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS), çalışan yoksul kategorisine, bir önceki yıl içinde en az 27 hafta aktif olarak işgücüne dahil olan, yani çalışan veya iş arayan ve geliri resmi yoksulluk sınırının altında olan kişileri dahil etmektedir. Buradaki 27 hafta sınırı, işgücüne marjinal bir biçimde dahil olanları dışlamak amacıyla gütmektedir. Çalışan yoksul tanımında Avrupa'da öncülük yapan Fransız İstatistik ve Ekonomi Enstitüsü (INSEE) ise, AB yaklaşımının öncesinde geliştirdiği tanımda, BLS örneğinde olduğu gibi, işgücü piyasasına dahil olmayı çalışan tanımında temel almakta; ancak uzun vadeli işsizleri bu tanım dışında bırakmak amacı ile referans yıl içinde bir ay çalışmış olmayı da çalışan tanımına eklemektedir (Eurofound, 2010). ILO'nun (2011) gelişmekte olan ülkeler için geliştirdiği çalışan yoksulluğu kavramında, referans dönemi olarak son bir yıl değil, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'ndaki yaklaşımla uyumlu olarak, genellikle son bir haftada en az bir saat çalışmış olmak temel alınmıştır.

AB'ye ilişkin karşılaştırmalı çalışmalarda, çalışan yoksulluğu kavramına temel olan çalışma yaşı 18-64 olarak ele alınırken, öğrenciler ve emekliler kapsam dışında değerlendirilmektedir. ILO'da ise, çalışma yaşı 15 yaş ve üstü olarak ele alınmakta, öğrenci/emekli ayırımına gidilmemektedir.

Çalışan yoksulluğu kavramının sorunlu olduğu kimi alanlardan söz edilebilir. Birincisi, çalışan yoksulluğu, çalışanın elde ettiği gelirin değil, yaşadığı hane içinde sahip olduğu net harcanabilir gelirin yoksulluk riski açısından değerlendirilmesini öngörür. Bu yaklaşım, hane içindeki tüm gelirlerin ve sosyal transferlerin bir havuzda toplandığı ve bu havuzun hane halkının eşdeğer bireyleri arasında dağıtıldığı varsayımına dayanmaktadır. Bu niteliğiyle de çalışan yoksulluğunda, hane içindeki eşdeğer bireylerin, örneğin kadınların ve çocukların, havuzdaki gelire erişiminin sosyo-kültürel nedenlerle eşit olmaması halleri dışlanmaktadır.

İkincisi, çalışan yoksulluğunu kavramsallaştırırken ve ölçerken, bireysel düzeyde çalışmadan, kolektif düzeyde gelire geçiş, bireysel çalışmaya ilişkin olguları saklamaktadır. Bu nedenle, bu olguları gün ışığına çıkarmak amacı ile öncelikle çalışanların çalışmaya bağlı bireysel gelirleri üzerinden bir değerlendirme yapmak anlamlı olacaktır. Ücret geliri (çalışan kavramına işsizlerin de dahil edildiği yaklaşımlarda işsizlik sigortası ödemeleri dahil) üzerinden bir değerlendirme yapıldığı zaman, çalışanın bireysel özellikleri ve işin özelliklerine dayalı bir çalışan yoksulluğu analizi yapmak mümkün hale gelecektir. Hane halkı yapısının ve sosyal refah harcamalarının çalışan yoksulluğu üzerine artırıcı/azaltıcı etkilerini yansıtan net harcanabilir gelire dayalı bir çalışan yoksulluğu analizi, daha sonra bu ilk ücret geliri/yoksulluk analizinin üzerine eklenebilir (Eurostat, 2010). Böylece sınıfsal açıdan düşünüldüğünde, hem işçinin ve işin özelliklerini hesaba katan yoksulluk analizi hem de işçinin hane özelliklerini ve sosyal transferleri hesaba katan işçi sınıfı haneleri yoksulluğu analizi yapmak mümkün olacaktır.

Kavramsal olarak üçüncü sorun ise, yoksulluk riskinin nasıl ölçüldüğüne ilişkindir. Gelişmekte olan ülkelerdeki çalışan yoksulluğuna ilişkin uluslararası bir veri seti geliştiren ILO (2011), hanehalkı düzeyinde yoksulluk riski kriteri olarak kişi başına, (satınalma gücü paritesiyle) günde 1,25 ABD Doları veya 2 ABD Dolarından daha az bir harcamayla yaşamayı almaktadır. Bu temel üzerine geliştirilmiş olan ulusal yoksulluk oranları, Dünya Bankası'nın veri setlerinden (PovCalnet) elde edilmektedir (ILO, 2011; ILO, 2012). AB'de ve çoğu Avrupa ülkesinde ise, göreceli yoksulluk temel alınmakta ve hane halkı geliri, medyan eşdeğer hane halkı gelirinin yüzde 60'ından az olan haneler, yoksulluk riski altında kabul edilmektedir. Yoksulluk kriteri olarak, göreceli yoksulluğun yanı sıra ulusal olarak geliştirilmiş mutlak yoksulluk ölçütü kullanan ülkeler de mevcuttur. Ancak AB ülkelerinde anlamlı bir çalışan yoksulluğu karşılaştırması yapılabilmesi için göreceli yoksulluk kavramının temel alınması uygun olacaktır (Bardone ve Giau, 2005; Eurofound, 2010; Eurostat, 2010; European Commission, 2011).

Türkiye'de çalışan yoksulluğuna ilişkin verilerin kaynağı, bireylerin ve oluşturdukları hanelerin tüketimlerini ve gelir düzeylerini ortaya çıkaran Hanehalkı Bütçe Anketleri'dir. TÜİK, bu anketlerden elde edilen verileri kullanarak, Türkiye geneli ile kentsel ve kırsal yerler ayırımında yoksulluk analizleri yapmakta ve sonuçları yayımlamaktadır.

TÜİK, 2002-2009 dönemi için harcamaya dayalı yoksulluk istatistikleri kapsamında, hanehalkı fertlerinin işteki durumuna göre yoksulluk oranlarını da hesaplayarak tabloştürmüştür. Çalışmada, eşdeğer kişi başına tüketim harcaması medyan değerinin yüzde 50'si göreceli yoksulluk sınırı olarak tanımlanmıştır. Göreceli yoksulluk oranı ise, eşdeğer fert başına tüketim harcaması göreceli yoksulluk sınırının altında kalan hanehalklarının oluşturduğu nüfusun, toplam nüfus içindeki payı olarak hesaplanmıştır. Daha sonra, fertlerin işteki durumuna göre göreceli yoksulluk oranı hesaplanarak tabloştürülmüştür. Bu tablodan ücretli/maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların hanelerindeki fert yoksulluk oranını, Türkiye geneli ve kent/kır ayırımında görmek mümkündür. TÜİK 2009 sonrası yoksulluk analizlerinde bu tabloyu yayımlamayı durdurmuştur.

## **Çalışan Yoksulluğunu Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar**

Çalışan yoksulluğunu açıklamaya yönelik yaklaşımlar, mikro ve makro düzlemde ele alınabilir; pek çok çalışmada bu iki düzlem birlikte ele alınmıştır (Allegre, 2008; Andreb ve Lohman, 2008; BLS, 2004; Bradshaw, 2007; Brady vd., 2010; Frazer ve Marler, 2010; Kapsos, 2004; Lohman, 2009; Majid, 2001; Pena-Casas ve Latta, 2004; Shipler, 2005; Singley ve Callister, 2003; Spannagel, 2013).

Mikro düzleme ağırlık veren yaklaşımlar, çalışan yoksulluğunu, çalışan fertlerin kişisel özellikleri ve hanehalkı özellikleri ile açıklarlar. Kişisel özellikler arasında, cinsiyet, yaş, eğitim ve istihdam biçimleri, hane halkı özellikleri arasında

ise hanedeki çalışan sayısı, çocuk sayısı, aktif olmayan birey sayısı gibi değişkenler ele alınır. Ayrıca gerek çalışan bireyin gerekse hanenin elde ettiği sosyal yarar ve transferlerin düzeyi de çalışan yoksulluğu açısından önemlidir.

Yoksulluğun hane düzeyinde belirlenen bir durum olması nedeni ile mikro düzey çalışmalarda, hanehalkının sayı, yaş, istihdam, eğitim, sosyal yardıma ulaşım gibi özelliklerinin incelenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Çalışan kişinin birey olarak geliri, onun yoksulluk riski taşımamasına yol açabilecekken, hane özellikleri yoksulluk riski yaratabilir. Öte yandan çalışan kişi yoksulluk riski taşıırken, hane özellikleri onu yoksulluk durumunun dışına taşıyabilir. Hanede bağımlı sayısının fazla olması, çalışan yoksulluğu riskini artırmaktadır. Tersine olarak ise eğer birey, eğitimini tamamlamadan çocuk sahibi olmazsa ve çocuk sayısını sınırlarsa, aynı ücret düzeyinde de olsa çalışan yoksulluğu riskini azaltmış olmaktadır.

Mikro yaklaşımların bir başka boyutu da fert düzeyinde ve hane halkı düzeyinde elde edilen sosyal yararların çalışan yoksulluğuna etkilerinin araştırılmasıdır. Bu yaklaşımlarda, işsizlik ödemelerinin ve emekli aylıklarının düzeyi ile aile yardımlarının ve diğer sosyal yardım programlarının kapsamı, çalışan yoksulluğunu belirleyen faktörler olarak değerlendirilmektedir.

Mikro yaklaşımlara dayanılarak üretilen politika önerileri, yoksulların ellerine geçecek net ücretin artırılması, çalışma yaşamında daha iyi iş bulmalarının yolunu açacak biçimde mesleki eğitime yönlendirilmeleri, hanede çalışan sayısını artırmak için aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık verilmesi, kadınların işgücüne katılımlarını artıracak esnek çalışma biçimlerinin teşviki ve çocuk/yaşlı/hasta bakımı gibi bakım hizmetlerinin aileye dayalı olmaktan çıkarılması (ailedışılaştırılması) ile hane gelirinin yoksulluk eşiğini aşması için ihtiyaç testlerine dayanan sosyal yardım programları üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Makro düzleme ağırlık veren yaklaşımlar ise, çalışan yoksulluğunu birey ve hanenin özellikleri ile değil, ekonomik büyüme politikaları, işgücü piyasası politikaları ve sosyal refah politikaları ile açıklarlar. İlk olarak, ekonomik büyüme oranı yüksek ve işsizlik oranı düşükse, genel olarak çalışan yoksulluğunun da düşük olacağı varsayımı, bu yaklaşımların temel önermesidir. Ekonomik büyüme ile işgücüne talep arttıkça, çalışanların ücretlerinin yükseleceği ve hane halkının yoksulluk riskinin azalacağı öngörülmektedir. Bu öngörü, üç karşı eğilimle birlikte tartışıldığı zaman, ekonomik büyüme yoksulluk ilişkisinin farklı dinamiklerinin olduğu görülür. Birinci olarak, çalışan yoksulluğunun hizmet sektöründe çalışanlarda daha yaygın olduğu gerçeği göz önünde tutulduğunda, ekonomik büyümenin sektörel yapısında hizmet sektörünün, özellikle emek yoğun sektörlerin ağırlık kazanmasının, çalışan yoksulluğu riskini artırdığı görülür. İkinci olarak, teknolojik gelişmelerin yol açtığı istihdamsız büyüme olgusu, çalışan yoksulluğunu artıran bir etki yapmaktadır. Üçüncü olarak, ekonomik büyümenin rekabetçi bir gündeme dayandırılması da düşük ücretli, düzensiz ve güvencesiz işler yaratılmasına ağırlık vermekte; bu da çalışan yoksulluğunu yeniden üretmektedir. Özetle, ekonomik büyümenin çalışan yoksulluğuna etkisinin yönü önceden belirlenmiş



değildir. Büyüme yerine, ekonomik ve sosyal gelişmenin; istihdam yaratılması yerine uygun işler yaratılmasının, çalışan yoksulluğunun azaltılması yönünde etki yapacağı söylemek daha doğru olacaktır.

Makro düzeydeki ikinci yaklaşım, çalışan yoksulluğunun işgücü piyasası kurumlarıyla açıklanmasıdır. Düşük ücretli çalışmanın ve ücret dağılımındaki eşitsizliklerin, yoksulluğun önemli bir belirleyicisi olduğu söylenebilir. Sendikaların ve daha da önemlisi merkezileşmiş pazarlık süreçlerinin varlığı, ücretlerin düzeyini ve dağılımını, çalışan yoksulluğunu azaltıcı doğrultuda etkileyen kurumsal faktörlerdir. Asgari ücretlerin varlığı ve düzeyi de çalışan yoksulluğunu azaltan bir etki yaratacaktır. Çalışma ilişkilerinde ücret, zaman ve sayısal esnekliklerin ve uzaklaştırma stratejilerinin (evde çalışma, fason çalışma, taşeron işçiliği) yaygınlaşması ise, istihdamın yapısında, çalışan yoksulluğunu artıran doğrultuda bir değişime yol açmaktadır.

Makro düzeydeki üçüncü yaklaşım ise, çalışan yoksulluğunun refah devleti politikalarının düzeyi ve kapsamı ile açıklanmasıdır. Yapılan çalışmalar, Avrupa ülkelerindeki çalışan yoksulluğunun farklı derecelerinin açıklanmasında, mevcut refah devleti politikalarının belirleyici olduğunu göstermektedir. Refah devletleri, çalışan bireyi ve hane halkını işsizlik, hastalık, analık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi gelir kaybı ve gider artışı risklerine karşı koruyarak, aile yardımları, çocuk yardımları vb. ile hane halkını destekleyerek yoksulluk hallerinin önlenmesini sağlarlar. Ayrıca sosyal refah devletlerinde eğitim, sağlık, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin kamusal temini (metadışlaştırılması) ile kaynakların eşitlikçi dağılımının sağlanması da çalışan yoksulluğunu azaltan bir unsurdur. Bu politikalar, aynı zamanda kadının işgücü piyasasına katılımına yardımcı olarak hanedeki çalışan sayısının artması yoluyla çalışan yoksulluğunun önlenmesine katkı yaparlar.

## **Çalışan Yoksulluğunun Nicel ve Nitel Görünümü: Dünya ve Türkiye**

### **Dünya**

ILO'nun 60 gelişmekte olan ülkenin hanehalkı anketlerine ve güncellenmiş ve geliştirilmiş yeni ekonometrik modeline dayanarak hesapladığı en son çalışan yoksulluk tahminlerine göre, dünyada günde 1,25 ABD Dolarlık yoksulluk sınırının altında yaşayan 456 milyon işçi vardır. Bu verilere göre ve ILO'nun yeni hesaplama modelinin getirdiği farklılıklar da hesaba katıldığında, 2000 yılından bu yana çalışan yoksul sayısındaki azalmanın 233 milyon kişi olduğu, çalışan yoksul oranının yüzde 26,4'ten yüzde 14,8'e indiği söylenebilir. Ancak bu azalmanın 158 milyonu, Çin'deki çalışan yoksullardaki azalmadır. Yüksek büyüme hızları ve yoksulluğu azaltma politikaları ile yoksulluk oranını hızla azaltmış olan Çin dışarıda bırakıldığında, çalışan yoksul oranının yüzde 26,4'ten yüzde 17,8'e düştüğü görülmektedir (ILO, 2011; 2012).

Günde 2 ABD Dolarlık yoksulluk sınırı ölçütü kullanıldığında ise, çalışan yoksul sayısı iki katına, yani 910 milyona çıkmakta; tüm işçiler içinde çalışan yoksul oranı yüzde 30 olmaktadır. 2000 yılında yüzde 46 olan bu orandaki düşüşün arkasında gene başta Çin olmak üzere Doğu Asya'daki çalışan yoksul sayısındaki düşüş vardır. Doğu Asya, günde 2 ABD dolarlık yoksulluk sınırına göre çalışan yoksul sayısını 2000-2011 döneminde 247 milyon kişi azaltmıştır. Ancak Sahra altı Afrika, Kuzey Afrika, Orta Doğu ve Güney Asya'da, çalışan yoksul sayısında artış gözlemlenmiştir. Öte yandan küresel mali kriz, çalışan yoksul sayılarındaki azalışı yavaşlatmış, gelişmekte olan ülkelerde kriz öncesi azalma eğilimlerine göre ulaşılması beklenen çalışan yoksul sayısı, beklenenden 50 milyon kişi daha fazla olmuştur (ILO, 2011; 2012).

Eurofound'un (2010), 2006 yılındaki durumu yansıtan 2007 AB Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistiklerine dayanarak yayımladığı verilere göre, AB'ye üye 27 ülke bazında 18 yaş ve üzerindeki çalışan nüfusun yüzde 8'i çalışan yoksuldur. Bu oran, ücretli ve maaşlılar için yüzde 6, kendi hesabına çalışanlar için yüzde 18'dir. Ancak üye ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Çalışan yoksulluğu oranı, Yunanistan'da yüzde 14, Polonya'da yüzde 12, İspanya'da yüzde 11, İtalya, Letonya ve Portekiz'de yüzde 10 ile AB 27 ortalamasının üzerindedir. Çek Cumhuriyeti (yüzde 3), Belçika, Danimarka ve Malta (yüzde 4) ise, AB 27 ortalamasının altındadır. AB'de çalışan yoksulluğu tanımındaki yoksulluk, göreceli bir gösterge olduğu için farklı yoksulluk eşikleri olan ülkelerin karşılaştırılmasında çalışan yoksul oranı her ülkenin göreceli durumunu yansıtmaktadır. Örneğin 2007'de Lüksemburg'daki göreceli yoksulluk eşiği 1.494 Euro/ay iken, aynı tarihte Bulgaristan'da mutlak yoksulluk eşiği 74 Euro/ay'dır. Ama Lüksemburg AB 27 ortalamasının üstünde bir çalışan yoksul oranına sahipken (yüzde 9), Bulgaristan AB ortalamasının altında bir çalışan yoksul oranına sahiptir (yüzde 5).

Eurofound (2010), raporunda, çalışan yoksulların kişisel, hanehalkı ve çalışma ilişkileri özelliklerini temel alan ayrıntılı bir çalışan yoksul profili analizi de yapmaktadır. Kişisel özellikler, cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenleriyle, hane halkı özellikleri ise hanedeki kişi sayısı ve bağımlı çocuk sayısı göz önüne alınarak analiz edilmektedir. Çalışma ilişkileri, bir yıl içinde çalışılan ay sayısı, mesleki durum, tam zamanlı/kısmi zamanlı çalışma ve iş sözleşmesi türlerine göre değerlendirilmektedir.

AB ülkelerinde kadınlar, genel olarak daha yüksek bir yoksulluk riski taşımalarına karşın genelde ailenin ikinci gelir getiren konumunda oldukları için daha yüksek bir çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıya kalmış görünmemektedir. Gençler (özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde) ve yaşlılar (özellikle Güney Avrupa ülkelerinde) daha fazla çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıyadır (Eurofound, 2013).

Kişisel özelliklerde eğitim, çalışan yoksulluğunu azaltan temel değişken olarak öne çıkmaktadır. Düşük eğitim düzeyi, daha yüksek bir çalışan yoksulluğu (yüzde 14) ile bağlantılı iken, orta eğitim için bu oran yüzde 8, yüksek eğitim için

yüzde 3'tür. Hane halkı özellikleri açısından ise çocuk sahibi olan tek ebeveynli hanelerin yüzde 16 ile yüksek bir çalışan yoksulluk riski taşıdığı görülmektedir (Eurofound, 2010).

Çalışan yoksulluğunun makro ölçekli nedenselliklerine ve çalışan yoksulluğunu azaltmak için benimsenmesi gereken işgücü piyasası politikalarına ışık tutması bakımından Eurofound'un (2010) çalışma ilişkileri bağlamındaki çalışan yoksulluk verilerine de bakmak yararlı olacaktır.

İşteki statü açısından bakıldığında, kendi hesabına çalışanların yoksulluk riskinin (yüzde 18) ücretli ve maaşlı çalışanların yoksulluk riskine göre (yüzde 6) üç kat fazla olduğu görülmektedir. Ancak Eurofound (2010), yıldan yıla gelir dalgalanmaları ve geliri tam bildirmeme nedeni ile kendi hesabına çalışanlarla ilgili verilerin daha az güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Ücretsiz aile işçilerinin yoksulluk oranlarına ilişkin verilerin güvenilirliği de sorgulanmakla birlikte, ücretsiz aile işçileri arasında yoksulluğun yüzde 31 gibi bir oranla yüksek olduğu görülmektedir.

İşgücü piyasasının özellikleri olarak düşük ücretler, güvencesiz istihdam, kısmi çalışma ve geçici çalışmanın, çalışan yoksulluğu ile yakın bir bağlantısı olduğu; genel olarak tam zamanlı/güvenceli çalışmanın çalışan yoksulluğunu azalttığı görülmektedir. Medyan ücretlerin yüzde 60'ının altındaki düşük ücret düzeyleri, çalışan yoksulluğu riskini artırmakla birlikte, hanehalkı özellikleri ve sosyal transferler bu konuda düzeltici etki yapabilmektedir. Ayrıca düşük ücretli olmayan çalışanların, hanehalkı özellikleri nedeniyle çalışan yoksul konumuna düşmeleri de olasıdır.

Tam yıl çalışmada yoksulluk riski, AB 25 ortalamasında yüzde 8 iken, bir yıldan az zamanlı çalışanlarda yoksulluk riski ikiye katlanmaktadır (yüzde 15). Kısmi çalışanlar için de aynı artış söz konusu olup, kısmi zamanlı çalışma için yoksulluk riski yüzde 12, tam zamanlı çalışma için yüzde 7'dir. Geçici iş sözleşmesi ile çalışanlarda yoksulluk riski ise (yüzde 13) daimi bir iş ilişkisi içinde olanlara göre (yüzde 5) üç kat fazladır.

Göçmen işçilerle ilgili veriler sınırlı olmakla birlikte, düşük ücretli, düşük vasıflı, düzensiz işlerde çalışan ve tek çalışanlı hanelere sahip göçmen işçiler arasında, çalışan yoksulluk oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı risk yüksekliği, enformel sektör çalışanları ve kayıtdışı çalışanlar için de geçerlidir.

## Türkiye

Türkiye'de çalışan yoksulluğu ile ilgili çalışmalar, nicel verilere dayalı çalışmalar ve bunlardan faydalanmakla birlikte aynı zamanda saha araştırmasını da içeren çalışmalar olarak iki grup halinde ele alınabilir. Aşağıda, Türkiye'de çalışan yoksulluğu konusunu ele alan çalışmaların genel bir taraması yapılmaya çalışılacaktır. Saha çalışmaları arasında, doğrudan çalışan yoksulluğunu merkeze almasa da, genel yoksulluk araştırması içerisinde çalışan yoksulluğuna temas eden, çalışmasının bir bölümü olarak ele alan ya da yoksul dese de aslında çok büyük

oranda çalışan yoksulu ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu nedenle bunlar da taramanın içerisine dahil edilmiştir.

Öncelikle TÜİK'in işteki duruma göre yoksulluk hesaplamasını yaptığı 2009 yılını da içeren nicel göstergelere bakabiliriz:

**Tablo 1.** Hanehalkı fertlerinin işteki duruma ve çalıştığı sektöre göre yoksulluk oranları

| İşteki durum ve sektör      | Fert yoksulluk oranı (%) |       |       |       |       |       |       |       |
|-----------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                             | 2002                     | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  |
| <b>İstihdamdaki fertler</b> | 25,08                    | 26,12 | 23,33 | 18,96 | 15,81 | 14,21 | 14,82 | 15,37 |
| <b>İşteki durum</b>         |                          |       |       |       |       |       |       |       |
| <b>Ücretli, maaşlı</b>      | 13,64                    | 15,28 | 10,35 | 6,57  | 6,00  | 5,82  | 5,93  | 6,05  |
| <b>Yevmiyeli</b>            | 45,01                    | 43,09 | 37,52 | 32,12 | 28,63 | 26,71 | 28,56 | 26,86 |
| <b>Ücretsiz aile işçisi</b> | 35,33                    | 38,51 | 38,73 | 34,52 | 31,98 | 28,58 | 32,03 | 29,58 |
| <b>Kendi hesabına</b>       | 29,91                    | 32,38 | 30,48 | 26,22 | 22,06 | 22,89 | 24,10 | 22,49 |

**Kaynak:** TÜİK

TÜİK verilerine göre, çalışan yoksulluğu 2002-2009 yılları arasında azalış eğilimindedir. Bu azalış eğiliminin sosyal yardım harcamalarındaki artışa bağlı olduğu düşünülebilir. İstihdamdaki durum açısından çalışan yoksulluğunun en yüksek olduğu grup yevmiyelilerdir. Ücretsiz aile işçileri, fert yoksulluk oranının en az azalış göstermiş olduğu gruptur. Bu aynı zamanda, tarımsal çözülüşün kır emekçilerinin üzerindeki etkisini de göstermektedir. Ücretli ve maaşlıların yoksulluk oranlarında belirgin bir düşüş eğilimi olmakla birlikte, 2008 yılında net asgari ücretteki artışa karşın, 2008 ve 2009 yıllarında ücretli ve maaşlıların yoksulluk oranındaki artış, kriz koşulları ile açıklanabilir. Türkiye'de çalışan yoksulluğu verileri, kır ve kent ayrımında anlamlı farklılıklar oluşturmaktadır. Buna göre, kırdaki çalışan yoksulluğu, işteki durumun bütün dilimlerinde belirgin bir biçimde yüksektir.

Türkiye'de çalışan yoksulluğu üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış durumdadır. Bunlar genellikle, TÜİK verilerini aktarıp yorumlayan ve politika değerlendirmesi yapan çalışmalardır.

Gündoğan (2007), TÜİK verilerine dayalı yorumların ardından Türkiye'nin çalışan yoksul profilini çıkarmıştır. Buna göre, Türkiye'de çalışan yoksulların profilini, hanehalkı ve bireysel özellikler temelinde, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi, tarım ve inşaat işlerinde, eğitim ve nitelik düzeyi düşük işlerde, kayıtdışı, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar, kalabalık ailelerde yaşayanlar ve kadın çalışanlar olarak belirlemektedir.

Kahraman (2010), Türkiye'de çalışma ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi refah devletinin krizi bağlamında değerlendirmektedir.

Kapar (2004), çalışan yoksulluğunu uygun iş bağlamında değerlendirdiği çalışmasında, Türkiye'de ve dünyaya çalışan yoksulları nicel göstergeler ekseninde ele alıp, yorumlamıştır. Kapar (2010) bir başka çalışmasında ise, Türkiye'de çalışan yoksulluğunun nicel görünümünü yorumlamış ve nedenlerini incelemiştir.

Çavuşoğlu (2011), Türkiye'de çalışan yoksulluğunu sektör ve işteki duruma göre 2002-2009 yılları arasındaki seyrini inceleyerek değerlendirmiştir.

Çalışan yoksulluğuna, toplumsal sınıflar temelinde bakan çalışmalar azınlıktadır; bu çalışmalar, aynı yazarlar tarafından birbirini izleyen çalışmalar halinde yayımlanmıştır. Köse ve Bahçe (2009a) tarafından yapılan ilk çalışma, "gelir dilimlerinin sınıfsal asimetrisi"ni çıkarmaktadır. 2004 yılının verilerine göre, yoksulluğun tarımda daha belirginleştiği bulgulanmaktadır. Yoksulluk, geçimlik köylüler ve kır emekçilerinde daha yüksek çıkmaktadır. Aynı çalışmada, 2002-2004 eğilimlerinin ortalamasına göre, yoksulluğun sınıfsal yapısı da ortaya koyulmaktadır. Ayrıca, kamu transferlerinin emekçi sınıfların gelirlerine oranının da artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Köse ve Bahçe (2009b), Hanehalkı Bütçe Anketi verilerinden toplumsal sınıflar temelinde yaptıkları çalışmada, 2002 ve 2006 yılları için toplumsal sınıfların yoksulluk oranlarını, 1 dolar ve 2,15 dolarlık yoksulluk sınırları ekseninde karşılaştırmışlardır. Ayrıca bu dönemler için yoksullaşmanın seyrini, transferleri dahil ederek ve etmeyerek karşılaştırmışlar ve yoksullaşmanın önlenmesinde transferlerin etkilerini gözlemlenmişlerdir. Bahçe ve Köse'nin bir diğer çalışmasında (2012), TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketleri veri setinden türetilen nicel göstergelerin toplumsal sınıf analizine tabi tutulması ile TÜİK yoksulluk sınırına göre toplumsal sınıflar içerisinde yoksul hanelerin oranı 2002-2010 yıllarını kapsayacak şekilde ele alınmıştır. Bu verilere göre, toplumsal sınıflar temelinde düşünüldüğünde, çalışan en yoksul kategorisine yerleştirilebilecek toplumsal sınıflar, tarım emekçileri, topraklı ve topraksız geçimlik köylüler, kırsal işsizlerdir. Öte yandan kentli mülk sahibi ve mülksüz emekçiler, kentsel işsizler, tarım emekçileri ve kırsal işsizlerin yoksul haneler içerisindeki ağırlığı artış göstermektedir.

Türkiye'de yoksulluğun çalışma ile bağı, doğrudan ya da dolaylı olarak sergileyen saha çalışmaları da bulunmaktadır. Işık ve Pınarcıoğlu (2001), yoksulluğun işgücü piyasası ile ilişkisini İstanbul Sultanbeyli örneğinde ele almakta ve yoksulların farklı mesleklere göre dağılımını incelemektedir. Açıkalin (2007), enformel sektör ve yoksulluk ilişkisini, İstanbul ve Gaziantep örneklemleri üzerinden ele almaktadır. Erdoğan (der. 2007) ise, Yoksulluk Halleri adlı hacimli çalışmada, İstanbul ve Ankara'nın çeşitli semtlerinden yoksullarla derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Türkiye'de sefaletin boyutlarını gözler önüne seren bu çalışma, görüşülen hemen herkesin aynı zamanda emek gücünü satışa çıkarmaktan başka hiçbir çaresi olmayan birer çalışan yoksul olduğunu da ortaya koymaktadır. Suğur vd. (2008a) hizmetler sektöründe çalışan yoksulların geçim stratejilerini incelemişler ve

gündelikçiler, bakıcılar, apartman kapıcıları ve ücretli taksi şoförlerini Eskişehir ilinde örneklem olarak çalışmışlardır. Suğur vd. (2008b), bir diğer çalışmalarında ise, yine kapıcılar, gündelikçiler ve çocuk bakıcılarını ele almışlardır. Yılmaz’ın (2010) İzmir Yeşilçam mahallesinde kent yoksulluğunun görünümüleri üzerine yaptığı saha çalışması, görüşülen bireylerin çoğunlukla düşük nitelik gerektiren işlerde düzensiz bir biçimde çalıştığını ortaya koymaktadır. Özel sektörde çalışanlar arasında sosyal güvence kapsamı dışında ve düşük ücretle çalışanlar olduğu tespiti de yapılmaktadır. Hanelerde genelde bir kişi çalışmakta ve çalışan yoksulların sosyal yardımlardan yararlandıkları da görülmektedir. Kahraman (2011), çalışan yoksulluğunu İstanbul Sancaktepe Kemal Türkler Mahallesi’nde yaptığı bir alan araştırması ile de incelemiştir. Çalışmada, çalışan yoksulluğuna dönük, ücretler, çalışma ilişkileri, dayanışma ilişkileri, sosyal yardımlar gibi boyutlar incelenmiştir. Kök (2011) ve Metin (2011) de, Ankara örnekleminde, yoksulların çalışma pratiklerini incelemiştir.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010) tarafından sosyal yardım alıcılar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları, çalışan yoksullara ilişkin de bir fikir vermektedir. Buna göre, sosyal yardım alıp da çalışanlar, gelir getirici faaliyete çoğunlukla mevsimlik işçilik, merdiven yıkama, hamallık, seyyar satıcılık, temizlikçilik, bulaşıkçılık, toplayıcılık gibi enformel ekonominin sınırlarına giren işler üzerinden dahil olmaktadır.

Türkiye’de akademik yazında, saha çalışmaları açısından, çalışan yoksulluğunun yeri, politika düzlemindeki gerçeklik ile paralellik taşımaktadır. Nasıl ki politika düzleminde, çalışan yoksulluğuna dönük önlemler, yoksulluğu azaltma gündeminin bir parçası olarak uygulanmakta ise, aynı şekilde, çalışan yoksulluğuna dönük çalışmaların da çok büyük ölçüde yoksulluk çalışmalarının içerisine yerleştiği gözlemlenmektedir. Doğrudan çalışan yoksulları merkeze alan saha çalışmalarının yapılması, çalışan yoksulluğuna dönük geliştirilebilecek politikalar için de bir zemin oluşturabilecektir.

## **Çalışan Yoksullara Dönük Önlemler**

Bu bölüm altında, çalışan yoksulluğuna karşı dünyada ve Türkiye’de geliştirilen önlemler ele alınacaktır. Bu noktada, özel olarak çalışan yoksul gruplara dönük üretilmiş politikaların yanında, başka toplumsal gruplarla birlikte, çalışan yoksulları da içereceği düşünülen genel politika uygulamalarına da değinilecektir.

### **Dünyada çalışan yoksullara dönük önlemler**

Yeni yoksullaşma dinamikleri ve çalışan yoksullar olgusunun ortaya çıkması sonucunda, yoksullukla mücadele ve yoksulluğun azaltılması, uluslararası kuruluşlar ve hükümetlerin önemli bir politik gündem maddesi haline gelmiştir. Bu bağlamda, çalışan yoksulluğunu azaltmaya ya da kontrol altına almaya dönük politikalar da genel yoksulluğu azaltma politikalarının bir parçası olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, ülkeler içerisinde ve arasında, farklı yoksul gruplarına yönelik, farklı işgücü

piyasası yapıları, gelişmişlik düzeyleri ve refah rejimlerine göre değişebilen farklı özel politika ve programların geliştirildiği de bilinmektedir.

Çalışan yoksullara odaklanmış politikaları ayırt etmek çoğu zaman pek olanaklı değildir (Pena-Casas ve Latta, 2004: 76; Eurofound, 2010: 14) ve pek çok AB ülkesi, çalışan yoksulluğunu belirgin bir politika konusu olarak ele almamıştır (European Commission, 2012: 162; Eurofound, 2013: 24). Çalışan yoksulların, uygulamada, kendilerine dönük özel politikalar üretilmiş olmaktan çok, sosyal politika ve işgücü piyasası politikalarının yöneldiği, özellikle de işsiz olan diğer grupların kesişim kümesinde yer aldıkları söylenebilir. Marx ve Verbist (2008: 273, 287), çalışan yoksulluğu, genel yoksulluk ve düşük ücret sorunlarından bağımsız düşünülemediği için, çalışan yoksulluğu ile mücadelede izlenen politikaların da kaçınılmaz olarak daha genel yoksul karşıtı politikaların bir parçası olacağını belirtmektedir. Eurofound (2013: 24) da aynı şekilde, Bulgaristan, Almanya, Kıbrıs, İrlanda, Norveç ve İngiltere dışındaki ülkelerde, çalışan yoksulluğunun bir politika önceliği olarak görülmediğinin ve genel yoksullukla mücadele politikaları çerçevesinde ele alındığının altını çizmektedir.

Çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük politikalar, ekonomik büyüme, işgücü piyasası politikaları ve gelir artııcı politikalar (asgari ücret, sosyal transferler/yardımlar) şeklinde başlıklandırılabilir.

### *Ekonomik büyüme politikaları*

Ekonomik büyüme ve yoksulluk arasındaki ilişki, kalkınma paradigması ekseninde 1970'li yılların ikinci yarısında (Thorbecke, 2009: 134-142) tartışma konusu olmasına karşın, bu çalışma kapsamında ele alınan çalışan yoksulluğunu ilgilendiren yoksulluk karşıtı politikalar, esas olarak 1990'lı yıllarda şekillenmiştir. 1970'lerde kapitalizmin krizi ve krize tepki olarak üretimin esnekleştirilerek coğrafi dağılımının yeniden düzenlenmesi, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından ihracata dayalı sanayileşme politikalarının benimsenmesinde belirleyici olmuştur.

1970'lerin sonunda beliren borç krizi (Erdoğan, 1994), ödemeler dengesi sorunları yaşayan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin borçlarını ödeyebilmeleri için yapısal uyum programları uygulamalarını ve ihracata yönelik bir kalkınma stratejisi benimsemelerini gerektiriyordu. Bu ekonomik ilkeler, 10 başlık altında Washington Uzlaşması çerçevesinde şu şekilde belirlenmiştir: 1) Mali disiplin, 2) Kamu harcamaları önceliklerinin yeniden düzenlenmesi, 3) Vergi reformu, 4) Faiz oranlarının serbestleştirilmesi, 5) Rekabetçi bir döviz kuru, 6) Ticaret serbestliği, 7) Doğrudan yatırımların serbestleştirilmesi, 8) Özelleştirme, 9) Deregülasyon-Kuralsızlaştırma-Fiyat serbestisi, 10) Mülkiyet hakları (Williamson, 2004; Wayenberge, 2009: 315-316). İlerleyen süreçte ise, neo-liberalizmin dolaysız etkisi altında belirlenen söz konusu ilkeler, aslında aynı amacın farklı yol ve yöntemlerle yaşama geçirilmesi olarak yorumlanabilecek olan Post-Washington Uzlaşması'na doğru bir evrim geçirmiştir. Washington sonrası yeni uzlaşmanın, kalkınma gündemine yoksulluk ve gelir dağılımı gibi konuları eklediği görülmektedir. Ayrıca,

eğitim ve sağlık politikaları önem kazanmış ve devletin yönetim, saydamlaşma, hesap verilebilirlik doğrultusunda yeniden düzenlenmesi salık verilmiştir (Öniş ve Şenses, 2003). Yoksulluğun azaltılması hedefi de acil ve temel bir hedef olarak belirlenmiş (Güven, 2008) ve “en azından söylemsel olarak, tüm kalkınma mercilerinin ve hükümetlerinin sosyal politika ajandasının baş sırasına pratik olarak yerleşmiştir” (Hall ve Midgley, 2004: 9).

Yoksulluk olgusunun, neo-liberalizmin yıkıcı etkilerini azaltabilmek amacıyla, uluslararası kuruluşların ve ardından gelişmekte olan ülkelerin kalkınma ve sosyal politika gündeminin ön sıralarına yerleştiği bu süreç, 1980'lerin sonrasına rastlar. 1980'li yıllar, Dünya Bankası ve başka bir dizi küresel örgütün yoksulluk sorununu rafa kaldırdığı yıllar iken, Banka'nın 1985 sonunda, “yoksulluğa duyarlı bir büyüme stratejisi”ni ilan etmesinin ardından, 1987 yılında Dünya Bankası-IMF Kalkınma Komitesi'nin hazırladığı “Banka'nın Politikası Olarak Yoksulu Koruma” başlıklı çalışmada, doğrudan ve dolaylı politikalar<sup>1</sup> içerisine yerleşebilecek şu önlemler dile getirilmiştir: “1. Yapısal uyum politikalarının toplumsal maliyetini azaltmak için dış mali kaynak bulmak. 2. Devletin sosyal hizmetlerinin doğrudan yoksula yönlendirilmesi. 3. Telif edici hizmetlerin doğrudan yoksullara sağlanması. Örneğin, kamu istihdamı ya da yerel düzeyde düşük fiyatlarla yiyecek satışının sağlanması” (Nelson'dan aktaran Zabcı, 2009: 90-91).

Yoksulluk karşıtı politikaların temelleri bu dönemde atılmış olsa da, Dünya Bankası'nın yoksulluğu azaltma stratejilerinin esas kaynağı, 1990 Dünya Kalkınma Raporu (WB, 1990), 1991 Yoksulluğun Azaltılması için Yardım Stratejileri (WB, 1991) adlı çalışmalarda ve 1991 tarihli Faaliyet Direktifi 4.15'te (WB, 1992) teklif edilen yaklaşımdır. Bu belgelerde çizilen çerçeveye göre, uluslararası işbölümünün gelişmekte olan ülke toplumları ve işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini hafifletmeye dönük bir hat belirlenmiştir. Günümüz çalışan yoksulluğunu kontrol altına almaya dönük ekonomik ve sosyal politikaların temellerinin bu dönemde atıldığı saptanabilir. Bu noktada, 1998 yılına ait “Kapsayıcı Kalkınma Çerçevesi” önemli bir uğrak olmuştur. Böylelikle kalkınma, temel hedefleri arasına yoksulluğun azaltılması da dahil edilerek, “Milenyum Kalkınma Amaçları” olarak tarif edilen bir hedef ekseninde yeniden gündeme yerleşmiştir<sup>2</sup>. Buna göre, örneğin 2015'e kadar günde 1 dolardan daha az bir para ile geçinmeye çalışan insan sayısı (mutlak yoksul) yarı yarıya azaltılamazsa, kalkınmanın amacına ulaşmamış olacağı ifade edilmektedir (Dünya Bankası, 2002: 921). Nitekim, Avrupa Komisyonu (European Commission, 2012: 179), yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelenin, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için Avrupa 2020 stratejisinin temel amacı olduğunu belirtmektedir.

Bütün bu süreçlerde, ekonomik büyümenin, istihdam yaratan ve yoksulların gelirlerini artıran bir sonuç doğuracağı önkabulü ile hareket edilmiştir.

<sup>1</sup> Konuyla ilgili olarak bkz. Şenses, 2006: 221-245.

<sup>2</sup> Yoksulluğu azaltma stratejileri, Milenyum Kalkınma Hedefleri ve Kapsayıcı Kalkınma Çerçevesi arasındaki ilişki için bkz. ILO, 2005: 8-12.



Bunun için ise, serbest piyasa anlayışı doğrultusunda kamu müdahalelerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması, ekonomik büyümenin özel sektör öncülüğünde gerçekleştirilmesi ve yabancı sermayenin teşvik edilmesine dayalı yapısal uyum programları önerilmiştir. Önceleri, yoksulluğu azaltmaya yönelik doğrudan politikalar çerçevesinde, piyasa gelir dağılımına kamu müdahalesi söz konusu iken (Önder, 2004: 20-21), bunun hemen hemen hiç tartışılmadığı göze çarpmaktadır (Şenses, 2004: 15). Bunun yerine artık, yoksulların, piyasaya katılımlarının artırılması için vasıf düzeylerinin yükseltilmesi ve mikro kredi olanakları ile de girişimcilğe teşvik edilmeleri gündemdedir.

Görüldüğü üzere, büyüme-yoksulluk ilişkisi, literatürde<sup>3</sup> çokça tartışılan bir konu olmakla birlikte, çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük özel bir büyüme tartışmasının varlığından söz edilememektedir. Bu anlamda, ekonomik büyüme, genel olarak yoksulluğu azaltma amacı çerçevesinde tartışılmış; çalışan yoksulluğu ile ilgili olarak, mevcut büyüme politikalarının yanında, sosyal güvenlik, eğitim, dezavantajlı gruplara dönük politikaları da içerecek şekilde işgücü piyasası politikaları ile birleşmiş kimi önlemler gündeme gelmiştir.

1990'lı yıllardan itibaren neo-liberal küreselleşmenin işsizlik ve yoksulluk yaratan sonuçları belirginleştikçe, bu sonuçlara karşı itirazlar da yükselmeye başlamıştır. Bu itirazlar, uluslararası kuruluşlar düzeyinde, ILO'nun düzgün iş politikasının oluşumuna kaynaklık etmiştir. Düzgün iş politikalarının ise, yoksulluğu azaltmanın bir parçası olarak belirli bir kalkınma hedefi bağlamında, küresel politik gündeme 1998 tarihli Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi temel alınarak yerleştiği görülmektedir. Bu temel haklar, örgütlenme özgürlüğü; zorla çalışmanın yok edilmesi; çocuk işçiliğın kaldırılması ve meslek ve istihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını kapsamaktadır. Çalışma haklarının, tek gelir kaynakları niteliksiz emek güçleri olan yoksullar için hayati önem taşıdığı belirtilmektedir. Dünya Bankası da aynı şekilde, yoksulların karşılaştığı işyeri risklerini azaltan temel çalışma standartlarına uymanın önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca, düzgün iş politikaları aracılığı ile yoksulluğun azaltılmasının, enformelleşmenin olumsuz etkilerini ortadan kaldıracağı da belirtilmektedir (ILO, 2003: 70-71, 73). Düzgün iş politikaları kapsamında ise, ILO'nun düzgün iş için belirlemiş olduğu dört temel başlık, çalışma hakları, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog olarak sıralanabilir (ILO, 2005: 24). Aynı şekilde ILO (2003: 102), yoksulluğu azaltma ve sosyal içermeye dönük birleşik bir gündemin, temel standartlar ve çalışma hakları, girişim ve istihdam teşvikleri, sosyal koruma ve sosyal diyalog, toplumsal cinsiyet eşitliği ve uluslararası ortaklığı<sup>4</sup> da içermesi gerektiğini belirtmektedir. Tek tek ülkelerdeki işgücü piyasası kurumları ve endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde değerlendirilebilecek sosyal diyalog mekanizması da, "büyümenin yoksulluğu azaltıcı niteliği ve işgücü piyasası performansını artırmak

<sup>3</sup> Konuyla ilgili tartışmalar için bkz. Saad-Filho, 2010.

<sup>4</sup> Söz konusu başlıkların ayrıntıları için bkz. ILO, 2003: 103-105.

için kurumsal değişim sürecinin desteklenmesinde temel bir unsur” olarak görülmektedir (ILO, 2003: 76, 102).

*İşgücü piyasası politikaları*

İşgücü piyasası politikaları açısından çalışan yoksullara dönük tedbirlere eğildiğimizde, bunların ağırlıklı olarak aktif işgücü programlarını içerdiği görülmektedir. Aktif işgücü programları, işgücüne beceri ve nitelik kazandırma ve mesleki eğitimin yanında, işgücü arzı ile talebini çeşitli eşleştirme politikaları ile birleştirmeyi amaç edinir. Bu haliyle, işgücünün arz boyutunu düzenleyen bu politikalar, çoğunlukla işsizleri, işgücü piyasasındaki açık işlere yerleştirmeyi amaçlayarak, çalışan ve işsiz yoksulluğunu dolaylı olarak kontrol altına almayı hedefler. Sermaye teşvikleri, prim ve vergi indirimleri, krediler gibi genel olarak doğrudan yatırımları ve özel olarak da küçük ve mikro işletmeleri teşvik eden işgücünün talep boyutunu düzenleyen politikalar ise, yine dolaylı olarak çalışan ve işsiz yoksul grupların istihdamda kalmasını ya da istihdama dahil olmasını sağlayarak, yoksulluğun kontrol altına alınmasını hedeflemektedir. Örneğin, Barros ve Camargo (1995: 34-35), pek çok ülkede çalışan yoksulların, küçük ve mikro işletmelerde istihdam edildiğinden ya da kendi hesabına çalıştığından hareketle, bu tür işletmelerin arz ettiği işlerin niteliğini yükseltecek politikaların, yoksulların gelirlerini artırma ve yoksulluğu azaltmada önemli araçlar olduğunu belirtmektedir.

Çalışan yoksulluğu ile ilgili işgücü piyasası politikaları, AB düzeyinde de gündemdedir. Lizbon Stratejisi kapsamında benimsenen “daha iyi işler” hedefi, istihdamın, yoksulluk yaratmama ya da yoksulluğa karşı koruma bakımından “en önemli koruma aracı” olması ile ilgilidir. Avrupa Komisyonu ise (European Commission, 2012: 162), AB üyesi ülkelerin çalışan yoksulluğu ile ilgili geliştirdikleri önlemleri, yeterli gelir elde etme (asgari ücret, sosyal ve mali yardımlar); çalışan yoksulluğundan en çok etkilenen grupların işgücü piyasasına katılımını artırma ve güçlendirici ve destek hizmetlere erişimi sağlayan politikalar şeklinde üç başlık altında toplamaktadır.

Bu noktada, çalışan yoksulluğunu azaltma hedefi ile de birleşmiş bir şekilde, Avrupa İstihdam Stratejisi’nde (AIS) yer alan hedefler şu şekilde sıralanabilir: “İşgücü piyasasında uyum ve mobilitayı teşvik etmek, beşeri sermayenin geliştirilmesi ve yaşamboyu öğrenmenin teşvik edilmesi, cinsiyet eşitliği, işgücü piyasasında dezavantajlılara karşı ayrımcılıkla mücadele ve bu grupların bütünleşmesinin teşvik edilmesi, çalışmanın çekiciliğini arttırmaya dönük teşvikler aracılığı ile işi gelir getirici kılmak (make work pay), kayıtdışı çalışmayı düzenli istihdama dönüştürmek” (Eurofound, 2004: 3).

Yukarıda sayılan 6 ilke, çalışan yoksulluğu ile aşağıdaki Tablo 2.’de gösterildiği biçimde ilişkilendirilmiştir:

**Tablo 2.** Çalışan yoksulluğu ile ilgili Avrupa istihdam ilkeleri

| İstihdam ilkeleri  | Çalışan yoksulluğu ile ilgisi  |
|--|--|
| 3. İşgücü piyasasında uyum ve mobiliteyi teşvik etmek  | Özellikle düşük vasıflı işçilerin, eğitime erişimini kolaylaştırır.  |
| 4. Beşeri sermayenin geliştirilmesi ve yaşamboyu öğrenmenin teşvik edilmesi  | Eğitim ve kalkınma ile ilgilidir.  |
| 6. Toplumsal cinsiyet eşitliği   | Cinsiyetler arası ücret farklarını azaltmayı amaçlar ve kadın istihdamını yükseltmek için çocuk bakımı olanakları sağlanmasına yönelik ilişkin hedefler içerir |
| 7. İşgücü piyasasında dezavantajlılara karşı ayrımcılıkla mücadele ve bu grupların bütünleşmesinin teşvik edilmesi | Yüksek çalışan yoksulluğu riski olan grupların istihdam edilebilirliğini artırır.  |
| 8. Çalışmanın çekiciliğini artırmaya dönük teşvikler aracılığı ile işi gelir getirici kılmak                       | Çalışan yoksullarla ilgili üye devletlerin yükümlülüklerine açık bir biçimde atıfta bulunur.   |
| 9. Kayıtdışı çalışmayı düzenli istihdama dönüştürmek   | Kayıtdışı işlerde çalışanlar sıklıkla sosyal güvenlik ağlarının dışında kalan bir çalışan yoksul risk grubudur.  |

**Kaynak:** Eurofound, 2004.

AİS'te, çalışan yoksulluğuna dönük temel ilkenin, sekizinci madde kapsamındaki işi gelir getirici kılma politikası olduğu belirtilmektedir (Eurofound, 2004: 2-3). Bu ilke, çalışan yoksul sayısının azaltılması için uygun politikalar geliştirilmesi şeklinde üye devletlere sorumluluk yüklemekte ve bu hedefin yerine getirilmesi için iki temel politika aracının altını çizmektedir: Yoksulluk tuzağını ortadan kaldırmak için vergi ve yardım sistemi reformu; düşük ücretlilere dönük çalışma bağlantılı yardımların hazırlanması.

Nitekim AB ülkelerinde, genel olarak yoksulluk, özel olarak da çalışan yoksulluğunu azaltmada, en çok öne çıkan politikaların, istihdama dahil etme (Felury ve Fortin, 2006: 1; Eurofound, 2013: 23) ve işi gelir getirici kılmaya dönük politikalar olduğu belirtilmektedir. Aktif işgücü programları içerisine yerleştirilebilecek şekilde, işi gelir getirici kılmaya dönük politikalar (Pearson ve Scarpetta, 2000; OECD, 1999) uygulanmaktadır. Bu politikalar temel olarak, çalışma ile çalışmama arasındaki gelir farkının artırıldığı ve aynı zamanda istihdamdaki yoksulluğun da azaltıldığı (Bennet ve Millar, 2005) bir işgücü piyasası ortamı içerisinde, istihdama dahil olma ve istihdamda kalış süresinin artırılmasını hedefler. Bu politikalar, çoğunlukla işgücü piyasası ile ilişkisi düzensizlik arz eden, çalışma deneyimi olmayan, vasıf düzeyi düşük, dezavantajlı, işsiz, özellikle de uzun süreli işsiz, yoksul ve çalışan yoksul grupların çalışma ile bağlarını güçlendirmeye dönük, istihdama teşvik edici politikalardır. Bu politikaların, istihdam koşullu yardımlar, vergi indirimleri, istihdam sübvansiyonları ve sigorta primi indirimleri

aracılığı ile yerine getirildiği görülmektedir (Pearson ve Scarpetta, 2000: 12; European Commission, 2012: 168). AB'de konuyla ilgili uygulanmakta olan ortak önlemler, işsizlik ve faaliyetsizliği azaltabilmek için yardımların süre ve miktarını yeniden düzenlemek, seçimli vergi indirimleri ile düşük ücretli işçilerin alım gücünü yükseltmek, düşük kazançlardaki kişisel sosyal güvenlik katkılarını azaltarak düşük ücretli işçilerin net ücretlerini artırmak ve yeterli bir asgari ücreti desteklemek biçiminde özetlenmiştir (Pena-Casas ve Latta, 2004: 79; Marx ve Verbist, 2008: 276-277). Özellikle, düşük vasıflı işgücü grupları ve uzun süreli işsizlere yönelik olarak, işverenlerin sosyal güvenlik katkılarında dönük kesintilerin uygulandığı ifade edilmektedir (Marx ve Verbist, 2008: 276-277). Düşük ücretlilere dönük vergi indirimlerinin, çalışmaya teşvik etmek ve düşük gelirli aileler arasında yoksulluğu azaltmak şeklinde iki temel hedefinin olduğu belirtilmektedir (Marx ve Verbist, 2008: 283).

Öte yandan, düşük gelirli ailelere dönük olarak kadın işgücü arzını artırmayı hedefleyen, çalışma ve aile yaşamını birleştirmeye dönük politikalar (ücretli ebeveyn izinleri, çocuk bakımı sübvansiyonları, çocuk yardımları) da uygulanmaktadır (Jaumotte, 2003: 9-10). Kimi ülkelerde, yoksulluk riski altındaki gruplar içerisinde yer alan engellilere dönük, gelir ve istihdama katılımlarını artırmayı hedefleyen programlar geliştirilmiştir (Pena-Casas ve Latta, 2004; Eurofound, 2010).

Son olarak, ise göçmen işçilere dönük önlemlerden söz edilebilir. Göçmen işçiler, ülkelerindeki çalışan yoksulluğu deneyiminden kurtulmak için göç etmekle birlikte, göç ettikleri ülkede de buldukları işler, çalışma koşulları, nitelik ve ücret düzeyleri nedeniyle çalışan yoksulluğunun merkezinde kabul edilmektedirler (Pena-Casas ve Latta, 2004: 57-60). Göçmen gruplara yönelik olarak, kimi ülke örnekleri bazında, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında, göçmen girişimciliğini artırmaya dönük politikaların geliştirildiği görülmektedir (Pena-Casas ve Latta, 2004: 46-47).

#### *Gelir artırıcı politikalar (asgari ücret, sosyal transferler/yardımlar)*

Çalışan yoksullara yönelik temel bir politika önlemi, asgari ücret uygulaması olarak belirmektedir (Marx ve Verbist, 2008: 274; Eurofound, 2010: 15-18; European Commission, 2012: 162-165). Pek çok AB ülkesinde, çalışan yoksulluğunu azaltmak amacıyla uygulanan asgari ücret politikası, hükümet düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları ile ya da sektörel düzeyde veya firma düzeyinde toplu sözleşme yolu ile belirlenmektedir (Eurofound, 2013: 15-17, 26)<sup>5</sup>.

Doğrudan ya da yoksulluk karşıtı politikaların hedef kitlesinin bir alt kümesi olarak dolaylı yoldan çalışan yoksullara yönelen bir diğer politika ise, sosyal transferlerdir<sup>6</sup> (Marx ve Verbist, 2008: 285-286). Söz konusu transferler arasında,

<sup>5</sup> AB ülkelerinde, asgari ücretle ilgili son gelişmeler için bkz. Eurofound, 2013: 15-23, 26-29.

<sup>6</sup> Sosyal transferlerin yoksulluk üzerindeki etkilerini, farklı refah rejimi tipolojilerine göre gruplandırılmış 20 ülke bazında inceleyen bir çalışma için bkz. Lohmann, 2009. Ayrıca

işsizlik ödemeleri, asgari gelir desteği programları, sosyal yardımlar, aile, yaşlılık, hastalık, engelli ve konut yardımları sayılabilir (Lohmann, 2009: 492, European Commission, 2012: 166). Ayrıca, analık yararları, çocuk bakımı destek ve sübvansiyonları ve çocuk yararları, kadının ikincil kazanç sahibi olduğu düşük ücretli aileleri destekleyici yönde etkilemektedir (Jaumotte, 2003).

Çalışan yoksullara yönelik gelir artırıcı önlemler arasında vergi indirimleri önemli bir yer tutmaktadır. Amerika'daki Gelir Vergisi İndirimi (Earned-Income Tax Credit) (Pearson & Scarpetta, 2000: 14; Marx ve Verbist, 2008: 281-283), İngiltere'deki belirli koşulları sağlayan ailelere dönük Aile Gelir Katkısı (Family Income Supplement), Aile İndirimi (Family Credit), Çalışan Ailelere Vergi İndirimi (Working Families Tax Credit), Çalışan Vergi İndirimi (Working Tax Credit) ve Çocuk Vergi İndirimi (Child Tax Credit) (Duncan, 2003: 9-17; Crettaz, 2011: 57-59) ve Fransa'daki düşük ücretlilere dönük sigorta primi indirimi gibi uygulamalar (Pearson & Scarpetta, 2000: 14) yanında, Belçika, Hollanda, Finlandiya, İrlanda gibi AB ülkelerinde ve Yeni Zelanda, Kanada'da düşük ücretli işçilere dönük vergi indirimleri<sup>7</sup> (Pena-Casas, Latta, 2004: 80; Crettaz, 2011: 51) bu uygulamalara örnektir.

### **Türkiye'de çalışan yoksullara dönük önlemler**

Çoğu durumda çalışan yoksullara odaklanmış politikaları ayırt etmenin çok olanaklı olmadığı ve pek çok AB ülkesinin, çalışan yoksulluğunu belirgin bir politika konusu olarak ele almadığı şeklindeki saptamanın, Türkiye söz konusu olduğunda da geçerliliğini koruduğu söylenebilir. Türkiye'de de çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük politikalar, genel yoksulluğu azaltma politikalarının bir parçası olarak gündeme gelmektedir. Bu çerçevede, Türkiye'de uygulanan çalışan yoksulluğunu da etkileyen politikalar, ekonomik büyüme, işgücü piyasası politikaları ve gelir artırıcı politikalar (asgari ücret, sosyal transferler/yardımlar) şeklinde gruplandırılabilir.

#### *Ekonomik büyüme politikaları*

Dolaylı yaklaşıma paralel olarak, yoksulluk sorununun ve çalışan yoksulluğunun da çözümü, ekonomik gelişmenin bir çıktısı olarak görülmüştür. Bu çerçevede, serbestleşme, kamu yatırımlarının azaltılması ve özelleştirme, yabancı sermaye teşvikleri, finansallaşma, sıcak para akımları ve yeni uluslararası işbölümü

---

transferlerin etkilerini inceleyen başka bir çalışma için bkz. European Commission, 2012: 165-168.

<sup>7</sup> Avrupa ülkelerinin söz konusu düşük ücretli işçiler ve hanehalklarına dönük vergi indirimlerini Anglo-Sakson ülkelere aldıkları belirtilmektedir (Marx ve Verbist, 2008: 281). Bu noktada, İngiltere'nin de Çalışan Ailelere Vergi İndirimi uygulamasını, büyük ölçüde Amerika'daki Gelir Vergisi İndirimi uygulamasından esinlenen gerçekleştirdiği belirtilmektedir (Duncan, 2003: 21-22). Kıta Avrupası ve Anglo-Sakson model arasında vergi indirimleri farklarının neden, içerik ve sonuçlarına ilişkin bir karşılaştırma için bkz. Marx ve Verbist, 2008: 283-285.

çerçevesinde küresel üretim zincirlerine özel sektör öncülüğünde ihracata dönük emek yoğun sanayileşme stratejileri ile eklemleme politikalarının, yoksullukta azalış ile sonuçlanacağı savı ile hareket edilmiştir. Bu sav, kamu politikaları düzeyinde karşılık bulmuştur. Örneğin, 2013-2015 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012a) incelendiğinde, istihdamın artırılması, gelir dağılımı ve yoksullukla mücadele gibi politika hedeflerinin önkoşulunun belirli bir makro-ekonomik programa uyulması olduğu görülmektedir. Program'ın temel amacı da “potansiyel büyüme hızına ulaşmak, cari işlemler açığını daha da azaltmak, enflasyonu düşürmek, kamu mali dengelerini iyileştirmek ve böylece makroekonomik ve finansal istikrarı güçlendirmek” şeklinde tanımlanmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012a: 1).

Yoksullukla mücadelede doğrudan müdahale araçlarından söz edilse de, bu konu, temel olarak, söz konusu iktisadi patikanın bir türevi olarak ele alınmıştır. 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda da bunun izlerini görmek mümkündür. Söz konusu Plan'da “Türkiye'nin uluslararası değer zinciri hiyerarşisinde üst basamaklara çıkmış, yüksek gelir grubu ülkeler arasına girmiş ve mutlak yoksulluk sorununu çözmüş bir ülke haline gelmesi”nin amaçlandığı belirtilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013a: 28). Aynı şekilde, 2014-2016 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program'da da (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013b: 8-9) “mutlak yoksulluk sorunu”nun çözümü ve istihdam artışı, büyüme politikalarının önceliklerine bırakılmıştır. Bu arada, büyümenin finansmanının yabancı sermaye girişlerine bağımlı yapısını yeniden üretecek iktisadi patika tekrarlanmıştır.

Tam da bu nedenle, yani sorunun kaynağının çözüm olarak sunulması ve uygulanması nedeniyle, neo-liberal büyüme politikalarıyla, çalışan yoksulluğunun azaltılması hedefine ulaşamadığı söylenebilir. Neo-liberal ekonomik büyüme politikalarının işgücü piyasasına ilişkin sonuçlarının, çalışan yoksulluğuna çözüm olamaması iki başlık altında ele alınabilir. İlk olarak, bu politikalar, yeteri kadar istihdam yaratamamıştır. Yazında, “istihdamsız büyüme” (Yeldan, 2009: 146-149; Erdoğan, 2010b: 143, 147-148; Sönmez, 2010: 81) kavramı ile ifade edilen bu olgu, 2000'li yıllarda Türkiye ekonomisinin büyüyen; ancak yeterli ve nitelikli istihdam yaratamayan bir ekonomi olarak nitelenmesine yol açmıştır. İmalat sanayindeki istihdamsız büyümenin arkasında, dünya piyasasına kıyasla yüksek faiz oranları sayesinde oluşan döviz bolluğu ve TL'nin aşırı değerlenmesi nedeniyle sanayi üretiminin bir yandan sermaye yoğun üretime yönelirken, bir yandan da yurtiçi ara malı sanayilerinin ithal sanayi ürünleri ile ikame edilmesi süreci yatmaktadır. Öte yandan, küresel rekabet koşulları, emek yoğunluğunun artmasına dayalı verimlilik artışlarına da yol açarak, bu süreci destekleyen bir unsur olmuştur. Ayrıca tarım sektörü ve tarımsal istihdam daralırken, hizmet sektöründe tarımdaki istihdam kayıplarını karşılayacak ve sanayinin düşük istihdam esnekliğini telafi edecek düzeyde istihdam yaratılamamıştır. İkinci olarak ise, yaratılan işlerin niteliği ve üretim faaliyetinin istihdam ilişkilerine dönük koşulları da çalışan yoksulluğunu azaltıcı yönde olmamıştır. Burada, yedek işsiz ordusunun üretime çekilebilmiş

bölümünün, kişi ve hanehalklarını yoksulluktan kurtarmayan bir çalışma ilişkisi içerisinde işgücü piyasasına dahil olduğu gözlemlenmektedir. Bir diğer ifade ile, yaratılabilen işler ve oluşan iş ilişkileri de çalışma ile yoksulluk arasındaki bağı kopartan, düzenli, yüksek ücretli, kolektif temsil mekanizmalarını içeren ve güvenceli işler olamamıştır.

Bireysel iş hukukunun esnekleştirilmesi, iç ve dış sayısal esneklikteki artış, taşeronlaşma, fason üretim ve eve iş verme biçiminde uzaklaştırma stratejilerinin yaygınlaşması, sendikasılaşma, artan ücret esnekliği ve gerçek ücretlerdeki azalma çalışan yoksulluğunu besleyen unsurlar olmuştur (Çelik, 2010).

### *İşgücü piyasası politikaları*

Bu bölüm altında Türkiye'de çalışan yoksulluğunu etkileyebilecek işgücü piyasası politikaları pasif ve aktif olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

### *Pasif işgücü piyasası politikaları*

Türkiye'de çalışan yoksulluğu ile mücadele, dolaylı bir biçimde pasif işgücü piyasası politikalarını da içermektedir. Pasif işgücü piyasası politikalarının amacı, istihdamı artırmaktan çok, işsizliğin neden olduğu gelir kaybından kaynaklı bireysel ve hanehalkı düzlemindeki yoksullaşma eğilimlerini azaltmaktır. Bunun yanında, kısa çalışma ödeneği gibi kimi pasif politikalar, kişinin işten çıkmadan belli bir düzeyde geçici gelirle desteklenmesini sağladığı için, işsizliği engelleyici özellik taşımaktadır (İŞ-KUR, 2013: 79).

Pasif işgücü piyasası politikaları bağlamında, Türkiye'de 1999 yılından bu yana uygulanan işsizlik sigortası, yararlanma koşullarının katılığı ve işsizlik ödemelerinin miktarının ve süresinin yetersizliği nedeniyle çalışan yoksulluğunu azaltma açısından etkin bir önlem olarak öne çıkmamaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre<sup>8</sup> işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmak için, işten ayrılmadan önceki son 120 gün içerisinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmanın yanı sıra iş ilişkisi sona ermeden önceki 3 yıl içerisinde 600 gün prim ödeyerek sigortalı çalışmış olmak ve kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak gerekmektedir. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 40'dır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneğinin miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'ini geçemez. Diğer koşulları karşılamaları koşuluyla, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son 120 gün kesintisiz prim ödeyenlerden, son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar 180 gün, 900 gün çalışanlar 240 gün, 1080 gün çalışanlar 300 gün süre ile işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedirler.

İşsizlik sigortasının uygulanmaya başlandığı Mart 2002 tarihinden 2013 yılı sonuna kadar işsizlik sigortasından yararlananların yıllık ortalama sayısı 268 000 kişi ile sınırlı kalmıştır (İŞ-KUR, 2013: 80).

<sup>8</sup> 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası, 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete.

Yine pasif politikalar kapsamında, çalışan yoksulluğuna dönük bir önlem olarak kısa çalışma ödeneği<sup>9</sup>, ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen en az 4 hafta süreyle durdurulması hallerinde, 3 ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Ödenek, Bakanlar Kurulu kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir. Kısa çalışma süresi, Bakanlar Kurulu kararları uyarınca, 2008 ve 2009 kriz yıllarında 6 aya çıkartılmıştır, ikinci kez aynı süreyle yararlanma olanağı tanınarak, toplam uygulanma süresi 12 aya uzatılmış (İŞ-KUR, 2013: 81); ardından ise bir yasal düzenleme<sup>10</sup> ile 2010 yılını da içerecek şekilde genişletilmiştir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanılabilmesi için, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmanın yanı sıra son 3 yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olmak gerekmektedir. Günlük kısa çalışma ödeneği, işçinin son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçemez. İŞ-KUR (2012:89) verilerine göre, Kriz ve kriz sonrası 2008-2010 döneminde 217 885 bin çalışan kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıştır. Kriz koşullarında uygulama alanı bulan kısa çalışma ödeneğinin çalışan yoksulluğunu azaltma açısından sürekli bir etki yapamayacağı görülmektedir.

Pasif politikalar içerisinde olan ücret garanti fonu da işçinin ücretini alamadığı durumlardaki gelir kayıplarını belirli ölçülerde telafi etmesi açısından çalışan yoksulluğu karşıtı bir önlem olarak nitelendirilebilir<sup>11</sup>. Fon, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'na göre "sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı"yla kurulmuştur. İşçinin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. İşçinin günlük ücret alacağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'yla belirlenen günlük kazanç üst sınırını (16 yaşından büyük

<sup>9</sup> Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazete.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kisa%20çalışma>

<sup>10</sup> 5951 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nın Geçici 8'inci maddesi düzenlenmiştir.

<sup>11</sup> Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, 28.06.2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazete. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13170&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=ücret%20garanti%20fonu>



sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katı) aşamaz. 2005-2012 döneminde, ücret garanti fonundan 25.276'sı 2009 ve 2010 yıllarında olmak üzere 39.746 çalışan yararlanmıştır (İŞKUR, 2012:87). Daha çok kriz dönemlerinde uygulama alanı olan ücret garanti fonunun da çalışan yoksulluğunu azaltma açısından yaygın bir etki yarattığı söylenemez.

Son olarak pasif politikalar kapsamında, etkisi marjinal de olsa iş kaybı tazminatından söz etmek gerekir. 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Yasa<sup>12</sup> ile özelleştirme sonucunda doğabilecek istihdam azalmaları ile ilgili olarak mevcut kanunlarda ve/veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülen tazminatlara ek olarak iş kaybı tazminatının verilmesi öngörülmüştür. Tazminat tutarı, günlük net asgari ücretin iki katıdır. Bu tazminat türünü hak edenlerden, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte, iş sözleşmesi aynı işveren ile kesintisiz 550 gün devam edenlere çalışma süresine bağlı olarak 3-8 ay aralığında ödeme yapılmaktadır. Uygulamadan yararlananların sayısı sınırlıdır. Örneğin 2012 yılında bu haktan yalnızca 528 işçi yararlanmıştır.

İşsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi pasif işgücü piyasası politikaları, iş sözleşmesinin sona ermesinin yanı sıra işyeri ve işgücü piyasası dinamiklerinin, çalışana yoksullaştırma olasılığına karşı, potansiyel düzeyde koruyucu önlemler içerisinde yer alırlar. Ancak Türkiye'de başta işsizlik sigortası olmak üzere bu önlemlerin yararlanma koşulları bakımından katı ve sınırlayıcı, ödenek miktarları açısından ise yetersiz olduğu görülmektedir.

#### *Aktif işgücü piyasası politikaları*

Aktif işgücü piyasası politikaları<sup>13</sup> bağlamında, işsizlere yönelik olarak, bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri; mesleki eğitim programları; özel sektörü teşvik programları (ücret ve istihdam sübvansiyonları); istihdam yaratma programlarından söz edilebilir. Ayrıca aynı programlar, risk grupları kapsamında, gençlere, engellilere, kadınlara, yaşlılara ve uzun süreli işsizlere yönelik olarak da uygulanmaktadır. İşgücüne katılımı artırmayı hedefleyen aktif işgücü politikalarına olan ilgi, özellikle 2008 ekonomik krizinin ardından giderek artış göstermektedir (Erdoğan, 2010b; Kutlu, 2012). Bu programlara ayrılan kaynak, 2008 yılından 2009 yılına 3 kat, anılan programlara katılan kişi sayısı ise, 4 kat civarında artış göstermiştir (DPT ve BM, 2010: 20-21).

2013-2015 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program'da (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012a: 23), iş yaratmaya yönelik aktif işgücü piyasası programlarının yaygınlaştırılması temel bir hedef olarak belirlenmiştir. 2014-2016 yıllarına ilişkin Orta Vadeli Program (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013b: 21-22) kapsamında ise,

<sup>12</sup> 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Yasa, 27.11.1994 tarih ve 22124 sayılı Resmi Gazete.

<sup>13</sup> Aktif işgücü piyasası politikalarına ilişkin genel bir değerlendirme için bkz. Özşuca, 2003; Kapar, 2006. Türkiye'de kriz ertesinde uygulanan aktif işgücü piyasası politikaları için bkz. Erdoğan, 2010b: 154-159.

“İstihdam Politikaları” başlığı altında, “yoksul kesimin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve üretken duruma geçirilmesine yönelik olarak sosyal yardım-istihdam bağlantısı”nın güçlendirileceği belirtilerek, işsiz yoksulların aktifleştirilmesi politikası öngörülmüştür.

Burada dikkat çeken nokta, “istihdam edilebilirliğinin artırılması” denilerek, yoksullara güvenceli-düzenli işlerin bulunmasından çok, yoksulların emek güçlerine mesleki eğitim kursları ile vasıf kazandırarak, beşeri sermayelerinin yükseltilmesinin hedeflenmesidir. Nitekim yine aynı başlık altında, “bireylere işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu temel ve mesleki beceriler” kazandırılacağı ifade edilmektedir. Nitelikli işgücü talebine, eğitim-istihdam ilişkisine ve işgücü piyasasının gereklerine yapılan vurguyu temel alan mesleki eğitim programları, kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına odaklanmıştır<sup>14</sup> (İŞ-KUR, 2013: 60). Yıllar içerisinde, gerek mesleki eğitim kursları gerekse mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişi sayısında belirli bir artış olmuştur. Özellikle eğitim alan kişi sayısı önemli ölçüde artmıştır. Buna göre, 2008 yılında, 32.206 olan kişi sayısı, 2009 yılında 166.713’e, 2012 yılında ise 206.946’e yükselmiştir (İŞ-KUR, 2013: 61). Ara yıllarda kurslardan yararlanan kişi sayısında kimi düşüşler olsa da eğilim artış yönündedir. Ancak işe yerleştirme oranlarının düşük olduğu görülmektedir (İŞ-KUR, 2012:109, 113)

Bu tür aktif işgücü piyasası önlemlerinin bir bölümü, 2001-2007 yılları arasında uygulanan Sosyal Riski Azaltma Projesi kapsamında Proje’nin Yerel Girişimler Bileşeni içerisinde de gündeme gelmiştir. Bunlar arasında, “Gelir Getirici Projeler”, “İstihdam Eğitimi Projeleri”, “Geçici İstihdam Projeleri” sayılabilir. Gelir Getirici Projeler, “yoksul birey ya da hanelerin kendi geçimlerini sağlayacak işleri kurmaları, gelir elde etmeleri ve başlattıkları çalışmalarını uzun süre devam ettirebilmeleri” olarak tanımlanmıştır. İstihdam Eğitimi Projeleri ise, çoğunlukla yoksul kadınlara ve işsiz gençlere dönük olup, kısa süreli kurslarla işgücüne vasıf kazandırmayı amaç edinmektedir. Geçici İstihdam Projeleri başlığı altındaki uygulamanın amacı, “toplumun ortak yararı için uygulanacak çeşitli projelerde ihtiyaç duyulan işgücünün kısa süreli istihdamla karşılanması, yoksul işsizlerin çalıştırılması ve bu kişilerin geçici de olsa para kazanıp aile geçimine katkı sağlaması”dır (T.C. Başbakanlık SYDGM, 2008: 42-43). Ayrıca, “kırsal alanda sosyal destek projesi, yoksullar için gelir getirici küçük ölçekli projeler, istihdama yönelik beceri kazandırma eğitimleri, toplum yararına çalışmalar için geçici istihdam, sosyal altyapı ve hizmet merkezlerinin kuruluş ve geliştirilmesi ve toplum kalkınması çalışmaları” desteklenen uygulamalar arasındadır (DPT, 2007: 39). Günümüzde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından da, gelir getirici ve istihdam yaratıcı projelere destek verilmektedir.”

<sup>14</sup> Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi ve kamusal yönelimler için bkz. “İstihdam ve Mesleki Eğitimin Güçlendirilmesi Eylem Planı”, <http://www.memurlar.net/common/news/documents/171919/20100715-3-1.pdf>; ÇSGB, 2012.

Türkiye'de 2008 kriz dönemi ile bağlantılı olarak artırılan, işverenlerin sigorta primlerini azaltarak işgücü maliyetlerini düşürmeye ve böylece işsizleri işgücü piyasasına katmaya dönük istihdam teşviklerinden de söz etmek gerekir. Bu tür istihdam teşviklerinin uygulanmasında engellilerin, gençlerin, kadınların, mevcut istihdama ek istihdamın, mesleki ve teknik eğitim veren okulları bitirenlerin, işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin ve İŞ-KUR'a kayıtlı işsizlerin istihdamına öncelik verilmektedir<sup>15</sup>. Öte yandan özel sektör işveren sigorta prim payının beş puanlık kısmının Hazinece karşılanması şeklindeki genel uygulama, özel sektör işverenlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim borçlarını ödemeleri koşuluna bağlı olarak uygulanmaktadır<sup>16</sup>. Ayrıca yatırım teşvikleri bağlamında da sigorta primi işveren hissesi desteği mevcuttur<sup>17</sup>.

Geniş bir uygulama alanı bulan işverene yönelik istihdam teşviklerinin bir bölümü işsizlik sigortası fonundan bir bölümü de Hazineden karşılanmaktadır. İşsizlik sigortası fonu, giderek bir aktif işgücü piyasaları önlemleri fonu haline dönüşmektedir. Öyle ki işsizlik sigortası fonu gelir-gider dengesinde, diğer giderler başlığı altında toplanan fonun amacı dışındaki harcamalar, fonun amacı doğrultusundaki sigorta giderlerinin çok üstüne çıkmış, 2007 yılında sigorta giderleri, diğer giderlerin 4 katı iken, kriz sonrası yıllarda durum tersine dönmüş ve 2010 yılında diğer giderler sigorta giderlerinin 4,9 katı olmuştur. Bu durum işsizlik sigortasının, çalışan yoksullar için işlerliğini büyük ölçüde azaltmıştır<sup>18</sup>.

Aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde yer alan bir diğer uygulama, toplum yararına çalışma programlarıdır. Daha çok nüfusun işsiz yoksul kesimlerine dönük bir uygulama gibi gözüken bu politikaların, çalışan yoksul haneleri de potansiyel olarak kapsamına aldığı söylenebilir. Bu programların hedefi, “işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak” olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çevre düzenlenmesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi işlerde geçici süreli istihdam olanakları

<sup>15</sup> Bkz. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici Madde 7, Geçici Madde 9, Geçici Madde10.

<sup>16</sup> Bkz 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 81/1.

<sup>17</sup>Bkz. 15/06/2012 tarihli ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar, 19.06.2012 tarih ve 28328 sayılı Resmi Gazete.

<sup>18</sup><http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Ekonomik%20ve%20Sosyal%20Gstergeler/Attachments/145/Tablo%205-47%20İşsizlikSigortaFonuGelir-GiderDengeve%20GSYHOranı.xls>

sağlanmaktadır<sup>19</sup>. Toplum yararına çalışma programları ile formel işgücü piyasasında iş bulma olasılığı zayıf olan işsizlerin işgücü piyasasına, sosyal güvenlik kapsamında; ancak geçici bir süre ile içerilmesi amaçlanmaktadır (DPT ve BM, 2010: 21; Odabaşı, 2009: 51-52).

Ayrıca çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük sonuçları ile birlikte düşünüldüğünde, hanedeki çalışan sayısını yükseltme amacı çerçevesinde, kadınların istihdama katılımını artırmayı hedefleyen kimi politikalar da söz edilebilir. Bu çerçevede, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında mikro kredi, beceri eğitimleri, iş ve aile yaşamını birleştirme hedefi kapsamında esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve ayrıca işveren teşvikleri ile kadınların işgücüne katılım oranı ile kadın istihdamını artırmaya dönük politikalar tartışılmaktadır<sup>20</sup>.

Aktif işgücü piyasası programlarının çalışan yoksullar söz konusu olduğunda dolaylı kaldığı ifade edilebilir. Bu politikaların daha çok, işsiz yoksulların istihdam edilerek yoksulluktan kurtulmaları yoluyla çalışan yoksulluğuna dönük potansiyel etkilerinden söz edilebilir.

Türkiye'de aktifleştirme politikaları kapsamında meslek eğitimlerine yönelik kamusal anlayış, istihdamın korunmasının, işgücünün nitelik düzeyinin artırılması ve işgücü piyasasının gereklerine uyum sağlanmasından geçtiği yaklaşımı üzerine kuruludur. Bu anlayış işgücünün niteliğine odaklanırken, işlerin niteliği önemli oranda tartışma dışı bırakılmıştır. Nitekim, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak metninde<sup>21</sup> (ÇSGB, 2012) yer alan “iş güvencesi” kavramının yerine, “istihdam güvencesi” kavramına yapılan vurgu, işlerin güvenceli olamayabileceği ve işgücünü arz edenlerin, işsizliği yaşamayacak kadar nitelikli olmaları gerektiği önkabulüne dayanmaktadır. Ayrıca, beceri geliştirme ve eğitim-istihdam ilişkisinin piyasanın gereklerine tabi olarak oluşturulmasının arkasındaki motivasyon kaynağı da Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak metninde<sup>22</sup>, “ekonomi” ve “iş dünyasının ihtiyaçları” ve “Türkiye’ye yeterince doğrudan yabancı sermaye yatırımı çekilmesi” olarak belirtilmektedir (ÇSGB, 2012).

İşgücüne katılımın artırılması ve işsizlerin işlendirilmesi yoluyla yoksulluğun ortadan kaldırılması stratejisinin bir parçası olarak öne sürülen araçlardan biri de esnek çalışma biçimleridir. Esnek çalışma biçimleri, üretim sürecinin yeniden yapılandırılması ile bağlantılı olsa da ekonomi ve işgücü piyasası politikalarının da bir parçasıdır. Bu çerçevede, Türkiye’de aktifleştirme politikalarının bir uzantısı olarak, bireysel çalışmaya ilişkin düzensiz ve yetersiz gelir yaratan olguların kaynaklarından biri olan esnek çalışma, hanehalklarının kolektif düzeyde gelirini de bozucu yönde etki yapmaktadır.

<sup>19</sup> Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete.

<sup>20</sup> Konuyla ilgili genel yönelimler için bkz. ÇSGB, 2012. Bu metnin eleştirisi için bkz. Toksöz, 2012.

<sup>21</sup> Taslak metin ile ilgili eleştirel değerlendirmeler için bkz. Makal, 2012.

<sup>22</sup> Metnin eğitim-istihdam ilişkisi açısından değerlendirilmesi için bkz. Aksoy, 2012.

Kadın istihdamını artırmaya dönük politikaların, çalışan yoksul hanelere dönük potansiyel etkileri gerek yaratılan istihdamın sınırlı kalması gerekse yaratılan işlerin niteliği açısından eleştirilmektedir. Bu çerçevede, kadının hane içi yükümlülükleri ile uyumlu bir biçimde istihdama dahil olabileceği esnek çalışma biçimlerinin artırılmasına ve işveren teşviklerine ağırlık verilmiş; buna karşın, düzenli, güvenceli ve yüksek ücretli işler yaratılamamıştır. Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu’nun saptamalarına göre, Türkiye’de kadın istihdamını geliştirmeye dönük çabalar, “kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerle sınırlı” kalmıştır (KEİG Platformu, 2013: 19). Kadının bireysel çalışmaya ilişkin olgulardan kaynaklanan yoksulluğunu ve gelir yetersizliğini giderici işlere yönlendirilmediği görülmektedir. Buna karşılık, hanehalkının ve bireyin gelirini kısarak ya da düzensizleştirerek yoksullaştırıcı ve sosyal güvencesini kesintiye uğraticı etkide bulunan esnek çalışma biçimlerinin<sup>23</sup> ve kendi hesabına çalışmaya dönük programların yaygınlaştırılmasına vurgu yapıldığı gözlemlenmektedir. KEİG Platformu (2013: 22) “girişimcilerin dahil olduğu kendi hesabına çalışanlar içinde kadınların yüzde 90’ı”nın sosyal güvenlik kapsamı dışında gelir getirici faaliyete katıldığının altını çizmektedir. Yine KEİG Platformu’nun (2013: 22) belirlemelerine göre, işveren teşviklerinin kadın istihdamına dönük etkileri sınırlı kalmıştır. Öte yandan, kadın istihdamını artırmaya dönük hedefler ile çok çocuk yapma politikası ve çok çocuğun sosyal politika önlemleri ile destekleneceğine<sup>24</sup> ilişkin vurgular çelişkili politik hedeflere işaret etmektedir.

### *Gelir artırıcı politikalar (asgari ücret, asgari geçim indirimi ve sosyal transferler/yardımlar)*

Türkiye’de çalışan yoksulluğuna dönük gelir artırıcı politikalar içerisinde, asgari ücretler, asgari geçim indirimi ve sosyal yardımlar sayılabilir.

### *Asgari ücretler*

Türkiye’de çalışan yoksulluğunun azaltılmasında, gelir artırıcı politikalar içerisinde, öncelikle asgari ücretler ele alınmalıdır<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Atipik çalışma biçimlerinin cinsiyet temelinde gelire etkisi, atipik çalışan kadınların yoksulluğu ve sosyal güvenlik sistemi karşısındaki konumları üzerine bir çalışma için bkz. Karadeniz, 2011.

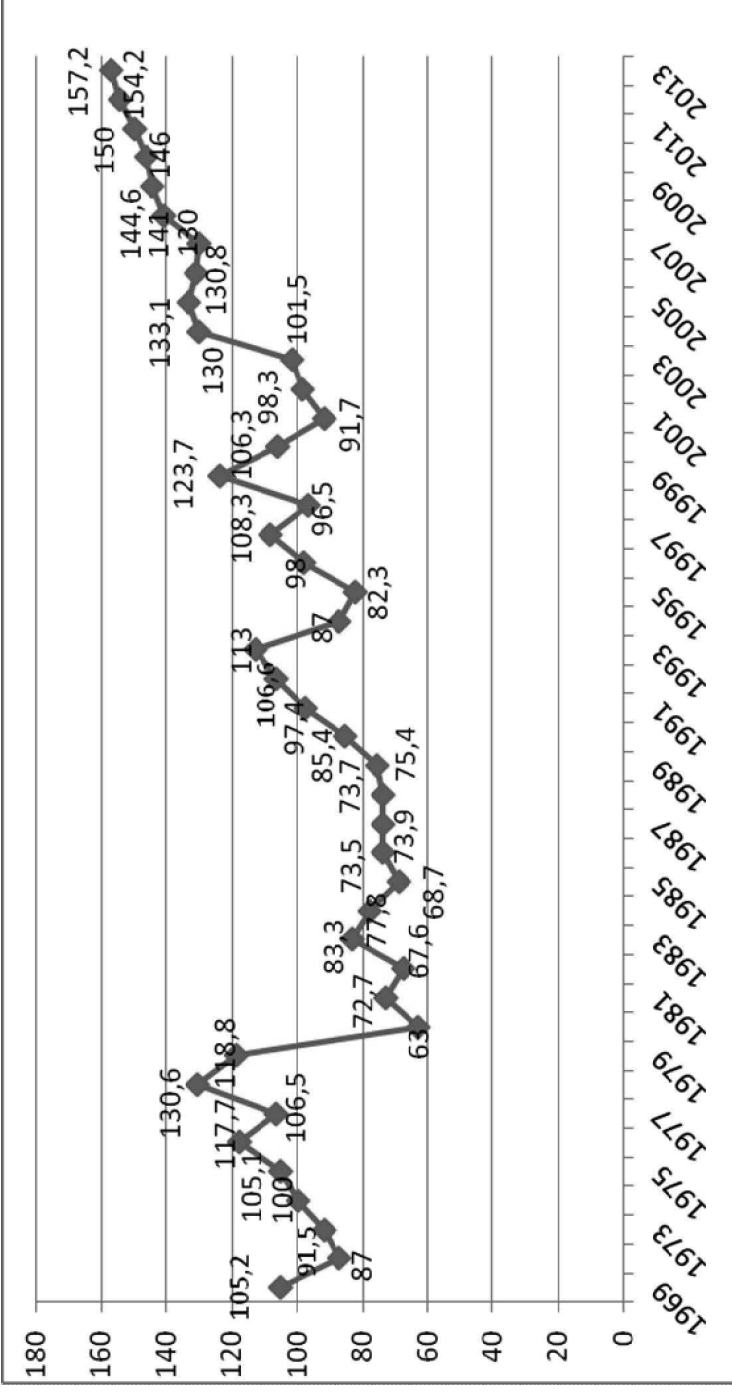
<sup>24</sup> Çok çocuğun sosyal politikaya dönüşeceğine ilişkin vurgunun arkasında yatan nedenlerden biri de kadının emeklilik yaşı ile ilgilidir. Buna göre, kadının emeklilik yaşının, sahip olduğu çocuk sayısına göre, kademeli olarak indirilmesi planlanmaktadır (Çakıroğlu, 2013).

<sup>25</sup> Türkiye’de yasal asgari ücret uygulamasına 1951 yılında yerel düzeyde başlanmıştır. 1969 yılından itibaren merkezi bir komisyon tarafından belirlenen asgari ücretler, 1974 yılından itibaren tüm ülke için, 1989 yılından itibaren de tüm sektörler için aynı düzeyde belirlenmiştir. Nihayet 2014 yılında yaş farklılaşması da uygulamadan kaldırılarak tek bir asgari ücret tespiti yoluna gidilmiştir.

Türkiye'de toplam zorunlu sigortalı işçiler içerisinde asgari ücretlilerin oranı, 2012 yılı itibarıyla yüzde 41,65'tir. Bu oranın yüksekliğinin bir nedeni, Türkiye'de çift bordro uygulamasının yaygınlığıdır; ancak kayıtdışı ücretli istihdamın geniş ölçüde asgari ücretlilerden oluştuğu da göz önüne alındığında, Türkiye'de ücretli istihdamın içinde asgari ücretlilerin ağırlığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Asgari ücretler, kayıtlı-kayıtsız milyonlarca işçinin ve işçi hanesinin yaşam koşullarını doğrudan etkilemekte ve çalışan yoksulluğunun azaltılması açısından önemli bir sosyal politika aracı olarak öne çıkmaktadır (Erdoğan, 2009a; Erdoğan, 2010b; Erdoğan 2014). Ancak Türkiye'de asgari ücret uygulamasının bu işlevi yerine getirdiğini söylemek güçtür.

Aşağıda Şekil 1'de, 1969 yılından 2013 yılına kadar reel brüt asgari ücretlerin seyri görülmektedir.

Şekil 1. Reel brüt asgari ücret endeksi 1974=100



**Kaynak:** Erdoğan, 2014 (TÜİK, 1969-83, TÜFE 1968=100; 1983-87 TÜFE 1978-79=100; 1988-95 TÜFE 1987=100; 1996-2003 TÜFE 1994=100; 2003-2013 TÜFEI 2003=100)

1974 yılından 2013 yılına kadar olan kırk yıllık sürede, reel asgari ücret yalnızca yüzde 57,2 oranında artmıştır. Aynı dönemdeki kişi başına milli gelir artışının<sup>26</sup> (yüzde 135) çok gerisinde olan bu artış sürekli de olmamış, 1980 sonrası neo-liberal ekonomik politikalara paralel olarak demokratik hak ve özgürlüklerin kısıtlandığı dönemlerde ve ekonomik kriz evrelerinde baskı altına alınmıştır.

Öte yandan, aşağıda Tablo 3'te görüleceği üzere, net asgari ücretler, TÜİK tarafından hesaplanan tek işçinin geçimlik ücretinin altında, “yoksulluk ücreti” düzeyinde kalmıştır. Örneğin 31.12.2013 tarihinde belirlenen net asgari ücret TÜİK'in tek işçi için belirlediği asgari geçimlik ücretin yalnızca yüzde 70,2'sini karşılayabilmektedir.

**Tablo 3:** Net Asgari Ücretler ve Asgari Geçim

| Asgari Ücret Kararı | A Net Asgari Ücret TL | B Bir İşçi İçin Asgari Geçim TÜİK- TL | A/B % |
|---------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------|
| 11.8.1995           | 5.739.192             | 8.451.527                             | 67,6  |
| 31.7.1996           | 11.084.652            | 16.707.222                            | 66,3  |
| 31.7.1997           | 24.518.025            | 31.286.514                            | 78,3  |
| 31.12.1998          | 57.620.790            | 74.022.356                            | 77,8  |
| 31.12.1999          | 80.550.900            | 105.001.280                           | 76,7  |
| 22.12.2000          | 102.369.600           | 153.436.336                           | 66,7  |
| 26.07.2001          | 122.186.520           | 195.060.720                           | 62,6  |
| 29.12.2001          | 163.563.537           | 255.464.820                           | 64,0  |
| 28.06.2002          | 184.251.938           | 274.655.003                           | 67,0  |
| 31.12.2002          | 225.999.000           | 326.602.029                           | 69,1  |
| 31.12.2003          | 303.079.500           | 396.990.000                           | 82,9  |
| 26.06.2004          | 318.233.475           | 395.210.000                           | 80,5  |
| 30.12.2004          | 350,15                | 422,05                                | 82,9  |
| 23.12.2005          | 380,46                | 508,19                                | 74,8  |
| 28.12.2006          | 403,02                | 589,84                                | 68,3  |
| 29.12.2007          | 481,55                | 645,09                                | 74,6  |
| 30.12.2008          | 527,13                | 719,77                                | 73,2  |
| 31.12.2009          | 576,57                | 795,95                                | 72,4  |
| 31.12.2010          | 629,96                | 900,09                                | 69,9  |
| 30.12.2011          | 701,13                | 970,85                                | 72,2  |
| 29.12.2012          | 773,1                 | 1.025,40                              | 75,3  |
| 31.12.2013          | 846,0                 | 1.205,10                              | 70,2  |

Kaynak: Erdoğan, 2014.

<sup>26</sup> [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=1504](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1504)



Asgari ücretin hesaplanması yönteminde perakende fiyatlar kullanılmakta ve işçinin önce besin içi harcama tutarına ve daha sonra toplam harcama tutarına ulaşılmaktadır. TÜİK tarafından tek işçi için 3540 kalori üzerinden hesaplanan geçimlik ücret, net bir tutardır. Ancak geçimlik ücret hesabına dayandırılan istisnasız tüm Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarında, TÜRK-İŞ'in sürekli itirazlarına karşın, bu tutar brüt olarak kabul edilmiştir. Asgari ücretin tanımında, “zorunlu ihtiyaçları günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek” denmesine karşın, asgari ücretten gelir vergisi, sigorta işçi prim payı vb., kesintiler yapılmıştır. Asgari ücretin belirlenmesinde (1977 ve 1979 yılları hariç) aile unsuru için bir ilave yapılmamaktadır. Bir diğer temel nokta ise, asgari ücretin belirlenmesinde, aile unsurunun dışlanıyor olması, asgari ücretin çalışan yoksulluğu açısından etkisini ayrıca kısıtlamaktadır.

Türkiye’de asgari ücretlerin, işçi hanelerinin yoksulluğunu gidermede yeterli bir önlem olmadığı görülmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere, net asgari ücretler, TÜİK’in hesapladığı tek işçinin geçimlik ücretinin altında, “yoksulluk ücreti” düzeyinde kalmıştır. Bu niteliğiyle tüm asgari ücretliler birey olarak çalışan yoksul, asgari ücretle geçinmek durumunda olan tüm haneler ise çalışan yoksul haneleridir.

### *Asgari geçim indirimi*

Türkiye’de çalışan yoksullara dönük gelir artııcı politikalar içerisinde, asgari geçim indirimi uygulamasına da değinmek gerekir. Bu tedbir, 193 sayılı Gelir Vergisi Yasası’nın 32’nci maddesinde düzenlenmiş olup, 2008’den bu yana uygulanmaktadır. Asgari geçim indirimi uygulaması, ücretlilerin gelir vergisi matrahının belirlenmesinde, hesaplanan bir tutarın vergi matrahının kapsamında dışında bırakılması anlamına gelir. Tutarın hesaplanmasında, asgari ücretin brüt tutarının, mükellef için yüzde 50’si, çalışmayan ve herhangi bir geliri de olmayan eşi için yüzde 10’u, ve çocukların her biri için ayrı olmak üzere, ilk iki çocuk yüzde 7,5, diğer çocuklar için yüzde 5’i göz önüne alınır. Asgari geçim indirimi, bu şekilde belirlenen tutar ile yasanın 103’üncü maddedeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır. Asgari geçim indirimi 1 Temmuz 2013 itibarıyla bekar ve evli ve eşi çalışan için 73,40 TL; evli eşi çalışan 1 çocuklu için 84,40 TL, 2 çocuklu için 95,41 TL, 3 çocuklu için 102,75 TL, 4 çocuklu için 110,09 TL; eşi çalışmayan için 88,07 TL; evli eşi çalışmayan 1 çocuklu için 99,08 TL, 2 çocuklu için 110,09 TL, 3 çocuklu için 117,43 TL, 4 çocuklu için 124,77 TL, 5 çocuklu için 117,43 TL, 6 çocuklu için 124,77 TL olarak hesaplanmıştır.

### *Sosyal yardımlar*

Türkiye’de çalışan yoksulluğunu kontrol altına almada öne çıkan temel araç, sosyal yardımlardır. Türkiye’nin sosyal koruma yapısı içerisinde, sosyal yardımların öne çıkan bir politika aracı olması, başka nedenlerin yanında primli rejimin dönüşümü çerçevesinde de anlaşılabilir. Türkiye’de sosyal koruma sistemi içerisinde primli rejim-primsiz rejim arasındaki ilişkinin yönü, düzenleme biçimlerine içeriğini veren

neo-liberal önkabuller ile uyumludur. Buna göre, primli rejim, emeklilik yaşının yükseltilmesi ve aylık bağlama oranlarının düşürülmesi ile sisteme katkılar artırılıp, yararlar azaltılarak neo-liberal bir tarzda dönüştürülürken (Erdogdu, 2009b: 662; Gökbayrak, 2010; Kutlu, 2010), sistemin primsiz rejim ayağının ise genişletildiği<sup>27</sup> gözlemlenmektedir. Nitekim, söz konusu dönüşüm, kamusal olarak da şu şekilde ifade edilmektedir: “Emeklilik sigortalarına yönelik kullanılması gereken kamu kaynağının kademeli olarak azalması, sosyal yardımlara aktarılabilecek kaynakların artmasını sağlayacaktır” (T.C. Başbakanlık, 2005: 90).

Orta Vadeli Program'da (2013-2015), gelir dağılımının “sektörel politikalar ve sosyal transferler aracılığıyla” iyileştirileceğine değinilmekte; sosyal transferler başlığı altında temel olarak sosyal yardımlardan söz edilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012a: 21, 55-56). Onuncu Kalkınma Planı'nda (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013a: 43, 46), sosyal hizmetleri de kapsayacak şekilde, aile eğitimi programlarının başlatıldığı, ailelere yönelik danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırıldığı ve yoksul aileler için sosyal yardımların artırıldığı kaydedilmiş ve “eğitim alanındaki sosyal yardımlarda alt gelir gruplarına önem” verildiği belirtilmiştir. Bu kapsamdaki sosyal yardımların 2007-2013 yıllarını içeren Dokuzuncu Plan döneminde, iki katına çıkartıldığı kaydedilmiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nda ise (ÇSGB, 2012), sosyal yardım harcamalarının GSYH'ye oranının 2002 yılında, yüzde 0,5 iken, 2010 yılında yüzde 1,2 düzeyine yükseltildiği, 2023 yılında ise, yüzde 3'e çıkartılacağı ifade edilmektedir.

Bununla birlikte, Orta Vadeli Program'da (2013-2015) sosyal yardımların, yoksulluk kültürü yaratmayacak şekilde, sosyal yardım ve istihdam bağlantısı güçlendirilerek sunulacağı, çalışabilecek durumda olanlarla olmayanlara yönelik sosyal yardımların farklılık arz edeceği ve “sosyal yardım alıcılarının işgücü piyasasına geçişini hedefleyen ve özendirici uygulamalar”ın yaygınlaştırılacağı belirtilmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012a: 21, 55-56). Aynı hedef, “yoksul kesimin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve üretken duruma geçirilmesi” vurgusu ile Onuncu Kalkınma Planı'nda da yer almaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013a: 48).

Türkiye'de son yıllarda, sosyal yardımların ulaştığı kişi sayısında, sosyal yardımlara dönük harcamalarda ve sosyal yardım türlerinde belirli bir artış olduğuna çeşitli kaynaklarda dikkat çekilmektedir (Hacımahmutoğlu, 2009: 78, 161-163; T.C. Cumhurbaşkanlığı DDK, 2009: 13-14, 18; ÇSGB, 2012; T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı SYDGM, 2012; T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012b; 32-42; T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013a: 25, 43). Yentürk'ün (2013: 437) Türkiye'de yoksullara yönelik harcamaları analiz ettiği çalışması da, 2006-2012 yılları arasında toplam sosyal koruma harcamaları içinde sosyal hizmet ve sosyal yardım harcamalarının payının arttığını göstermektedir. Ancak bu artış ve çeşitlenmeye karşın sosyal koruma harcamaları içinde yoksullara yönelik harcamaların oranı düşük

<sup>27</sup> Sosyal yardımlarla ilgili bir tartışma için bkz. Yücesan-Özdemir ve Kutlu, 2011.

kalmaktadır. 2012 yılı için sağlık harcamalarının GSYH'ye oranı yüzde 4,11; sigorta ve emeklilik ödemelerinin GSYH'ye oranı yüzde 7,96 civarında gerçekleşmişken, ödeme gücü olmayanların genel sağlık sigortası (GSS) primleri dahil sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar için yapılan harcamaların GSYH'ye oranı yüzde 1,21 olmuştur. 2006 yılında bu harcamanın GSYH'ye oranı yüzde 0,88'dir (Yentürk, 2013: 438).

Çeşitli sosyal yardımlardan<sup>28</sup> ve sosyal yardım yapan kuruluşlardan<sup>29</sup> söz edilebilir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na<sup>30</sup> bağlı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ve Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri aracılığıyla yapılan sosyal yardımlar, aile, sağlık, eğitim, engelli yardımları ve özel amaçlı yardımlar olarak gruplandırılmaktadır. Bu çerçevede, *aile yardımları*, yakacak, gıda, barınma; *sağlık yardımları*, tedavi giderlerine yönelik yardımlar, şartlı sağlık yardımları; *eğitim yardımları*, eğitim materyali, şartlı eğitim yardımları, öğle yemeği yardımı, öğrenci barınma, taşınma ve iâşe yardımı, yükseköğrenim bursları, ücretsiz kitap dağıtımını uygulaması, engelli öğrencilerin okullara ücretsiz taşınması; *engelli yardımları*, engelli ihtiyaç yardımları ve engelli öğrencilerin okullara ücretsiz taşınması ve son olarak *özel amaçlı yardımlar* ise, aşevleri ve afet yardımlarını kapsamaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, (tarihsiz); T.C. Başbakanlık SYDGM, 2008: 44-47; Hacımahmutoglu, 2009: 90-95, 146-153). Öte yandan, Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından verilen Muhtaç Aylığı da bulunmaktadır. Ayrıca il ve ilçe belediyelerinin yaptığı başta gıda, temel tüketim maddeleri ve yakacak olmak üzere çeşitli yardımlar da mevcuttur. Sosyal yardımlar ayrıca, İl Özel İdarelerinin de görev ve sorumluluk alanları arasında yer almaktadır.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Yasası'nın 2'nci maddesinde, yasa kapsamında yer alanlar tanımlanırken, “fakruzaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar” denilmektedir. Buna karşın, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nda, yardım talebini içeren bireysel başvurudan sonra ve sosyal yardım inceleme görevlilerinin hane ve çevre yoklamasının ardından sosyal yardımın yapılıp yapılmamasında karar verici birim olan Mütevelli Heyeti, başvuran kişinin yaşadığı hanede sosyal güvenlik kaydı olan bir çalışan olsa da, hane özelliklerini ve haneye ilişkin kimi diğer özel

<sup>28</sup> Sosyal yardımlarla ilgili mevzuat için bkz. <http://www.aile.gov.tr/tr/2176/Mevzuat>

<sup>29</sup> Söz konusu kuruluşlar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Millî Eğitim Bakanlığı ve Belediye ve İl Özel İdarelerini içerecek şekilde yerel yönetimler olarak sıralanabilir. Çalışmanın yapılmış olduğu dönemden bu yana kimi kurumsal değişimler olsa da başvuru koşulları, kapsam, miktar ve süreler gibi konularla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Hacımahmutoglu, 2009: 95-137.

<sup>30</sup> Bakanlığın sosyal yardımlara ilişkin faaliyetlerinin temelini oluşturan belge, 2011 yılında kabul edilen 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'dir (08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmi Gazete).

durumları gözönünde bulundurarak yardım yapılmasına karar verebilmektedir. Bu hali ile sosyal yardımlar, çalışan yoksullar açısından önem kazanmaktadır.

Bu çerçevede, kimi sosyal yardımlara erişimi, sosyal güvenlik yoklamasına bakılmaksızın, gelir yoklamasına tabi kılan bir düzenleme ile sosyal yardımların, çalışan yoksulluğunu kontrol altına almada öne çıkan bir uygulama olacağı gözükmektedir<sup>31</sup>. 4 Temmuz 2012 tarihinde kabul edilip 12 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6353 sayılı Torba Yasa ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Yasası'nın 2'nci maddesine, 3 ve 4'üncü fıkra olarak şu ibare eklenmiştir:

“Ayrıca, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır. Her türlü afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır.”

Söz konusu düzenleme, sosyal güvenlik kapsamındaki vatandaşların da sisteme dahil edilmesi ile birlikte sosyal yardımların genel bir eğilim olarak artacağına işaret etmektedir. Asgari ücretin her 6 aylık dönemde belirli miktarda artacak olması, söz konusu muhtaçlık sınırının yükselmesi anlamına geleceğinden, yardımların ulaştığı hedef nüfusun büyüyeceği sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca hane yapısının kalabalıklaşması da, kapsam altına alınan nüfusu artırabilir.

Sosyal yardımların bir kısmı, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olma veya bu kuruluşlardan aylık veya gelir alma durumuna bakılmaksızın yapılan, bir diğer ifade ile hanede kişi başına düşen gelir, muhtaçlık sınırının altında kalan yoksul hanelere dönük gıda (koli ya da çek), yakacak, eğitim materyali gibi yardımlardır. Bu hanelerde kayıtlı-kayıtsız çalışan olması, yardımın verilmesi açısından bir kriter oluşturmamaktadır. İkinci grup yardımlar, işsizlik ödeneği ve sosyal sigorta yoklamasına dayalı Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımları, Engelli Yakını Aylığı (2022), Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım ve Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Yardımlardır. Üçüncü grup sosyal yardımlar ise hanede sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi veya bu kuruluşlardan aylık veya gelir alan olsa da muhtaçlık yoklamasına dayalı (65 Yaş Aylığı (2022) ve Engelli Aylığı (2022)) yardımlardır.

<sup>31</sup> Buna son gelişmeler çerçevesinde şöyle bir örnek de verilebilir: Önümüzdeki süreçte, Türkiye'de yaygınlaşması muhtemel ve şu ana kadar Kocaeli ve Denizli'de pilot çalışması yapılmış projeye göre, sosyal yardım alıcıların, İş-Kur ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nın koordinatörlüğünde bir iş görüşmesine gitmeleri durumunda, bu görüşmeye yönelik ulaşım masrafı ve işe kabul edilmesi halinde fotoğraf çekimi ve sağlık raporu da dahil olmak üzere tüm masraflar üstlenilecektir. İşte 15 gününü dolduran kişiye 334 TL harçlık verilecek; aynı işte 6 ay çalışırsa, kömür yardımı da alabilecektir (Boyacıoğlu, 2013).

Sosyal sigorta yoklamasına dayalı yardımların, kayıtdışı çalışan yoksul hanelere; sosyal sigortanın varlığı halinde muhtaçlık kriterine dayalı yardımların ise, hanede kayıtlı çalışan olsa da gelir ya da hanehalkı özellikleri gereği, hanede kişi başına düşen gelir düzeyinin muhtaçlık kriterinin altında kaldığı kayıtlı çalışan yoksul hanelere yöneldiği söylenebilir.

Yukarıda sayılan yardım türlerinden, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamındaki yardım türleri olan Engelli Yakını Aylığı, 65 Yaş Aylığı ve Engelli Aylığı'nda sigorta ve kriter yoklamasının daha katı bir biçimde yapıldığı söylenebilir.

Evde bakım aylığı olarak bilinen<sup>32</sup> ve bakıma muhtaç özürünün akrabasına verilen ödeme türünde de sosyal sigorta yoklamasına bakılmaksızın, muhtaçlık kriterine göre karar verilmektedir. Dolayısıyla, bu yardım türü de kayıtlı ya da kayıtdışı çalışan yoksul hanelere dönük potansiyel bir sosyal yardım olarak değerlendirilebilir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'nce verilmekte olan bu yardım türünün, 06.02.2014 tarihli 6518 sayılı yasal düzenleme<sup>33</sup> ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'na verilmesi hüküm altına alınmıştır. Yine Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü tarafından verilen bir diğer yardım ise, toplumda “çocuk parası” olarak bilinen Sosyal ve Ekonomik Destek'tir. Bakanlık bünyesinde Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü kapsamında Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri tarafından gerçekleştirilen bu yardım da sigorta yoklamasına bakılmaksızın, “yoksulluk içinde olup da temel ihtiyaçlarını karşılayamayan ve yaşamlarını en düşük seviyede dahi sürdürmekte güçlük çeken kişilere ve ailelere kaynakların yeterliliği ölçüsünde yapılan aynı ve nakdi destekleri” içermektedir. Yardım çocuk temellidir<sup>34</sup>.

Türkiye'de sosyal yardımlar içerisinde Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) uygulaması, Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) (2001-2007) kapsamında başlamış olup, nakit yardım yoksul ailelere koşullu olarak verilmektedir. 2001 krizinin yoksullar üzerindeki etkisini hafifletmeyi amaçlayan SRAP'ın kapsamı “ekonomik

<sup>32</sup> Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Bakıma Muhtaç Özürülerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik, 30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Resmi Gazete,

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10545&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Bakima%20Muhtac%20Ozurulerin%20Tesbiti%20ve%20Bakim%20Hizmeti%20Esaslarının%20Belirlenmesine%20İlişkin%20Yönetmelik>

<sup>33</sup> 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 19.02.2014 tarih ve 28918 sayılı Resmi Gazete. İlgili değişiklik 6158 sayılı yasanın 21'inci maddesi ile yapılmış olup, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Yasası'nın ek 7'inci maddesi değiştirilmiştir.

<sup>34</sup> Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri,  
<http://www.cocukhizmetleri.gov.tr/tr/html/10561>

güçlükler nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen veya düzenli sağlık kontrollerini yaptıramayan, nüfusun en yoksul yüzde 6'lık kesimine dahil olan aileler” olarak belirlenmiştir (T.C. Başbakanlık SYDGM, 2007: 59). Proje, hızlı yardım, kurumsal gelişim, şartlı nakit yardımları ve yerel girişimler olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır (T.C. Başbakanlık SYDGM, 2008: 42; Hacımahmutoglu, 2009: 153). ŞNT halihazırda, Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımı (ŞESY) olarak adlandırılmaktadır. ŞESY kapsamında temel olarak eğitim, sağlık ve gebelik olmak üzere üç tür yardımdan söz edilebilir. ŞESY ödemelerinde 2009 yılı itibarıyla en büyük payı yüzde 71,9 ile eğitim yardımı almıştır. Sağlık yardımı yüzde 27,9; gebelik yardımı ise, yüzde 0,2'lik bir düzeydedir. 2009 yılı Mart ayı itibarıyla, ŞESY uygulamasını hak eden hane sayısı, 1.037.250 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu sayı, 2006 yılında 855.906, 2007 yılında 955.411, 2008'de ise, 992.323 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, ŞESY'den yararlanan kişi ve hane sayısında yıllara göre belirgin bir artış olduğu görülmektedir (Esenyel, 2009: 50, 56-58, 71, 75).

Sosyal güvence kapsamı dışında kalıp sağlık hizmetine erişemeyen toplum kesimleri için getirilmiş olan önlem Yeşil Kart uygulamasıdır (DPT, 2007: 33). Yeşil Kartlılar, 01.01.2012 yılı itibarıyla GSS kapsamına alınmışlardır. Bu tarihten önce Yeşil Kart sahibi olan ve ilerleyen zaman diliminde hak sahipliği sürenler, yardımlardan yararlanmaya hak sahiplikleri sona erene kadar devam edeceklerdir. Süre bitiminin ardından, en geç bir ay içerisinde ikamet ettikleri yerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'nda gelir testi yaptıracaklardır. Test sonucuna göre, aile içerisinde kişi başına düşen aylık ortalama gelirleri asgari ücretin üçte birinin altında olanlar, primini devletin karşılayacağı, sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

Son olarak, kadına dönük sosyal yararlar kapsamında, çalışan kadına ayda 300 TL kreş yardımı, 0-3 yaş bebeklere mama ve bez katkısı, Organize Sanayi Bölgeleri'nde ücretsiz kreş, çocuk parasında aylık nakit artış gibi tartışmalar yürütülmektedir.

Yapılan çalışmalar, sosyal yardımların, iktisaden faal olan yoksul nüfus kesimleri, yani çalışan yoksullar açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır<sup>35</sup>. Hacımahmutoglu'nun (2009: 78) Ankara'nın Keçiören Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı bünyesinde yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre, tüm yardım türlerinden en az birini alan yardım alıcıların büyük çoğunluğu “düzenli ya da düzensiz olarak” bir işte çalışmaktadır. Sallan Gül ve Gül'ün (2008: 387) Kocaeli, Denizli ve Mersin'de yaptıkları araştırmada da, yardım alıcıların “genellikle sigortasız ve geçici enformel işlerde çalıştıkları, düzensiz ve yetersiz gelirleri nedeniyle yoksulluktan kurtulamadıkları için yardımlara başvurdukları” saptanmıştır.

<sup>35</sup> Tersine bir bulgu, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010: 83) tarafından yapılan bir araştırmada yer almıştır. Buna göre, gelir getiren bir işte çalışıp çalışmadığı sorulan yardım alıcıların (2032 kişi) yüzde 86,6'sı, herhangi bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Ancak burada önemli olan nokta, soruları yanıtlayanların cinsiyet durumudur. 2023 kişinin 1274'ü kadındır.

Yukarıda sayılan yardım türlerinin, doğrudan çalışan yoksullara yapıp yapılmadığına ilişkin kesin ve ayrıntılı bir tasnif yapabilmek olanağı bulunmamaktadır. Tüm bu yardım türlerini, genel yoksulluğu azaltma uygulamalarının içerisinde, potansiyel olarak çalışan yoksullara da ulaşabilen uygulamalar olarak kabul etmek mümkündür.

Türkiye’de çalışan yoksulluğunun kontrolünde, öne çıkan bir araç olarak sosyal yardımlar, aynı zamanda, sosyal politikada dönüşümün bir parçası olarak ele alınmalıdır. Türkiye’de sosyal yardımların son yıllarda belirgin bir artış gösterdiğinden söz edilmişti. Bu olgu, hem paradigma hem de uygulama düzeyinde kendisini göstermektedir. Paradigma düzeyinde bakıldığında, örneğin, sosyal yardımların, diğer sosyal politikaları ve sosyal koruma programlarını tamamlayıcı bir işlev üstleneceği bir yapıdan çok, sosyal yardımlara dayalı bir sosyal politika anlayış ve uygulamasının yerleştirilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Örnek olarak, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname incelenebilir. Söz konusu Kararname’de, Bakanlığın görevlerinin en başta, “sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ulusal düzeyde politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak, uygulanmasını izlemek (...)” şeklinde dar bir alana sıkıştırıldığı görülmektedir. Devamında ise, sosyal politika öznesi olarak “aile, çocuk, kadınlar, özürlüler ve şehitler” sayılmaktadır. Böylelikle, bir anlamda sosyal politika, işgücü piyasasına ilişkin kamusal müdahale mekanizmalarının yeniden yapılandırılması çerçevesinde, önemli ölçüde sosyal yardım ve hizmet alanından ibaret bir biçimde ele alınmaktadır. Bu çalışmanın konusu bakımından düşünülecek olursa, örneğin, çalışan yoksullar, özel bir vurgu içermeden, genel yoksulluk sorununun bir parçası olarak Bakanlığın gündemine “toplumun sosyal yardım ve korumaya ihtiyaç duyan kesimleri” ifadesi ile girebilmektedir.

Türkiye’de sosyal yardımlar, işgücü piyasası yapısı ve yardım alıcıların çalışma ile ilişkisi bağlamında incelendiğinde, yardım alıcıların, yardımların kesintiye uğramaması için, kayıtdışı çalışmaya yönelme eğilimlerinden söz edilebilir. Böylelikle, sosyal güvencenin kapsamı dışında, kuralsız bir ortamda ve sendikal temsil olanağına da kavuşamayarak çalışan geniş kesimlerin yoksullaşabilmesinin koşulları olgunlaşmış olmaktadır. O halde, sosyal yardımlar, bir yandan çalışan yoksulluğunu da içerecek şekilde sosyal koruma politikalarının içerisinde geniş bir yer tutarken diğer yandan işgücü piyasasına dönük yarattığı etki ile çalışan yoksulluğunu besleyen bir yapıdadır.

## Sonuç

Küresel yoksulluk gündeminin oluşumu bakımından dikkat çeken noktalardan biri, yoksulluğun, gerek kavramsallaştırıldığı çerçeve gerekse etrafında tartışılan politika setleri bakımından, kapitalist üretim tarzı içi bir tarihsel dönüşümün kaldıraçlarından biri olmasıdır. Bu olgu, çalışan yoksulluğu açısından da geçerlidir. Bu içiçe geçmişlik ya da çalışan yoksulluğunun neo-liberal küreselleşmeyle nasıl

eklemlendiği, çalışan yoksul kimlikleri ile tarih ve politika sahnesine çıkartılanların toplumsal sınıf analizleriyle kavranabilir.

Küresel sosyal politika aktörleri ve devletler ise çalışan yoksulluğunu, çalışan yoksulların toplumsal sınıf kimlikleri ile değil de üretim ilişkilerinden kopartılmış, gelir ve yaşam göstergesi kategorileri ile tartışmaktadır. Dolayısıyla denilebilir ki, çalışan yoksulluk gündemi, sınıfsal eşitsizliklerin ve bu arada, yoksulluğun gerçek nedeni olan zenginliğin tartışma dışı bırakıldığı bir düşünsel ortamın içinde filizlenmiştir.

Gerek çalışan yoksulluğunu birey ve hanehalkı özellikleri ile açıklayan mikro yaklaşımlar gerekse büyüme, işgücü piyasası ve sosyal refah politikaları ile açıklayan makro yaklaşımlar, “yoksul çalışanları” merkeze alan sınıf eksenli analizlerden ayrı olarak “çalışan yoksulları” ya da “çalışmada yoksulluğu” temel alan yoksulluk eksenli yaklaşımlardır.

Kapitalizmin neo-liberal evresinde, üretim yapısı, işgücü piyasaları ve sosyal politikada yaşanan değişimler ve sendikacılık hareketinin bu değişimlere karşı gerekli tepkiyi gösterememesi, küresel düzlemde, çalışma ile yoksulluk arasındaki tarihsel bağın yeniden kurulmasına yol açmıştır. Hükümetler de, neo-liberal ekonomi ve işgücü piyasası politikaları ve sosyal refah devletinin yeniden yapılandırılması ile bu süreci desteklemişlerdir. Böylesi bir yapı içerisinde, güvencesiz çalışma koşulları altında işçileştirilen geniş bir nüfus dilimi, ücretli istihdam ilişkisi içerisine girse de birey ve hane halklarının yoksulluktan kurtulamadığı görülmektedir. Bütün bu gelişmelerin kaçınılmaz bütünleyicisi, çalışan yoksulluğu olmuştur. Bu süreçte, aynı zamanda çalışan yoksulluğuna karşı, ekonomik büyüme, işgücü piyasası politikaları ve gelir artıcı politikalar (asgari ücret, sosyal transferler/yardımlar) şeklinde başlıkları olan kimi önlemler de geliştirilmiştir. Bu politikalar, genel yoksulluğu azaltmaya dönük uygulamaların içerisine yerleşmiş ve böylelikle çalışan yoksulluğu, aynı yoksulluk olgusunda olduğu gibi, kapitalizmin neo-liberal evresinin yeniden üretiminde taşıyıcı bir işlev üstlenmiştir.

Türkiye’de çalışan yoksulluğuna dönük politikaların değerlendirilmesi, küresel düzleme dönük değerlendirmelerden bağımsız düşünülemez. Türkiye de gerek ekonomi politikaları gerekse sosyal politikalar ve özel olarak da yoksulluk merkezli sosyal gündemler açısından, politika transferinin bir parçası olmuş ve istihdam, işgücü piyasası ve sosyal koruma politikalarını, aynı başlıklardaki küresel gündemlerle uyumlulaştırmıştır. Küresel gündemle öncelikler bakımından da geçerli olan bu örtüşme, beraberinde değerlendirme ve eleştirilerin de ortaklaşmasını getirmektedir. Ancak Türkiye’de çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük politikaların değerlendirilmesi, genel hatları ile küresel düzlemle aynı olmakla birlikte, bu politikaların Türkiye’deki gerçekleşme biçimlerine odaklanmak durumundadır.

Türkiye’de çalışan yoksulluğunu azaltmaya dönük bir ekonomik büyüme politikasından söz etmek olanaklı görünmemektedir. Tersine uygulanan ekonomik program, çalışan yoksulluğu olgusunu yeniden inşa etmiş; böylelikle istihdamın



yoksulluktan kurtaracağı şeklindeki görüş, söylemde varlığını korusa da olgusal karşılığını bulamamıştır. İstihdamsız büyüme ve yaratılan işlerin nitelik düzeyi de bu savı beslemektedir.

İşgücü piyasası politikaları açısından bakıldığında, başta işsizlik sigortası olmak üzere pasif işgücü piyasası politikalarının çalışan yoksulluğunu azaltmada yararlanma koşulları ve ödenek miktarları açısından yetersiz olduğu görülmektedir. Danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri; mesleki eğitim programları; özel sektöre dönük istihdam teşvikleri ve toplum yararına çalışma şeklindeki aktif işgücü piyasası programlarının çalışan yoksullar söz konusu olduğunda dolaylı kaldığı ifade edilebilir. Bu politikalarla yaratılan istihdamın sınırlı; yaratılan işlerin ise düşük ücretli güvencesiz işler olduğu söylenebilir.

Çalışan yoksulluğunu azaltmak açısından önemli bir işlevi olan asgari ücretlerin, işçi hanelerinin yoksulluğunu gidermede yeterli bir önlem olmadığı görülmektedir. Net asgari ücretlerin tek işçinin geçimlik ücretinin bile altında, “yoksulluk ücreti” düzeyinde kalması, Türkiye’de, tüm asgari ücretlileri ve asgari ücretle geçinmek durumunda olan hanelerdeki bireyleri çalışan yoksul kategorisine sokmaktadır.

Türkiye’de çalışan yoksulluğunun yönetiminin, ücret dışı geçim araçlarıyla esas olarak da sosyal yardımlar aracılığıyla gerçekleştirilmek istendiği görülmektedir. Yoksulluk merkezli sosyal politika paradigması, sosyal yardımların temel bir politika olarak ön plana çıkması ile sonuçlanmıştır. Sosyal yardımların öne çıkması, çalışan yoksullar açısından ücretli istihdam, toplu haklar (örgütlenme, toplu pazarlık ve grev) ve sosyal güvenlik haklarını içeren sosyal politika paradigmasından uzaklaşmanın önemli bir uğrağı olarak da değerlendirilebilir.

Türkiye’de çalışan yoksulluğunu analiz eden daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu analizlerde öncelikle çalışanların çalışmaya bağlı bireysel gelirleri üzerinden bir değerlendirme yapmak daha anlamlı olacaktır. Çalışan kavramına işsizlerin de dahil edildiği bir yaklaşımla, işsizlik sigortası ödemeleri de hesaba katılarak ücret geliri üzerinden bir değerlendirme yapıldığı zaman, çalışanın bireysel özellikleri ve işin özelliklerine dayalı bir çalışan yoksulluğu analizi yapmak mümkün hale gelecektir. Hane halkı yapısının ve sosyal refah harcamalarının çalışan yoksulluğu üzerine artırıcı/azaltıcı etkilerini yansıtan net harcanabilir gelire dayalı bir çalışan yoksulluğu analizi, daha sonra bu ilk ücret geliri/yoksulluk analizinin üzerine eklenebilir. Böylelikle, çalışan yoksulluğu açısından üretim ve bölüşüm ilişkilerini, hane yapısı özellikleri ile birlikte kapsamlı ve bütüncül bir tarzda değerlendirme olanağı oluşmuş olacaktır.

## Kaynakça

- Açıkahın, N. (2007) “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, **Sosyoekonomi**, 2, 43-62.
- Aksoy, H.H. (2012) “Ulusal İstihdam Stratejisi'nin Politika Eksenlerinden Biri Olarak Eğitim-İstihdam İlişkisi”, Makal. A. (der.) **Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış**, Ankara: Türk-İş/Ankara Üniversitesi SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi Ortak Yayını, 50-64.
- Allegre, G. (2008) *Working Poor in the EU: An Exploratory Comparative Analysis*, Document de Travail, No: 2008-35. <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2008-35.pdf> (30.09.2013).
- Andreb, H. J.; Lohmann., H. (2008) “Introduction: The Working Poor in Europe”, Andreb, H.J. ve Lohmann, H. (der.) **The Working Poor in Europe** içinde, UK: Edward Elgar., 1-17.
- Bahçe, S; Köse, A.H. (2010) “Krizin Teğet Geçtiği Ülkeden Krize Bakış: Teorinin Naifliği, Gerçekliğin Kabalığı”, **Praksis**, 22. 9-40.
- Bahçe, S.; Yücesan-Özdemir, G.; Voyvoda, E.; Özdemir, A.M.; Candan, A.M.; Kurt, İ.H. (2011a) **Emek Politikaları: Ne Oluyor? Ne Yapmalı?**, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Bahçe, S.; Günaydın, F. Y.; Köse, A. H. (2011b) “Türkiye’de Toplumsal Sınıf Haritaları: Sınıf Oluşumları ve Sınıf Hareketliliği Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, Şahinkaya, S. ve Ertuğrul, İ. (der.) **Bilsay Kuruç’a Armağan** içinde, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları, 359-392.
- Bahçe, S.; Köse, A. H. (2012) “Yoksulluk: Hüzün ve Disiplin”, **Mülkiye**, 36(4), 19-34.
- Bardone, L. ve A-C. Guio (2005) *In-Work Poverty New commonly agreed indicators at the EU level Statistics in focus*, Population and Social Conditions 5/2005, EUROSTAT. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/statistics5-2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/statistics5-2005_en.pdf) (09.03.2014).
- Barros, R. P.; Camargo, J. M. (1995) “Active Labour Market Policies and Poverty Alleviation”, Figueiredo, J.B. ve Shaheed, Z. (der.) **New Approaches to Poverty Analysis and Policy-II, Reducing Poverty Through Labour Market Policies** içinde, Geneva: ILO.
- Bennet, F.; Millar, J. (2005) *Making work pay?*, Benefits, 13:1, [http://opus.bath.ac.uk/1190/1/Millar\\_makingworkpay2005\\_1.pdf](http://opus.bath.ac.uk/1190/1/Millar_makingworkpay2005_1.pdf) (09.03.2014).
- BLS (2004) *A Profile of the Working Poor, 2002*, <http://www.bls.gov/cps/cpswp2002.pdf> (30.09.2013).
- Boyacıoğlu, H. (2013, 9 Ağustos) *İşe gir, masrafi kafana takma*, <http://www.hurriyet.com.tr>.

- Bradshaw, T. K. (2007) *Theories of Poverty and Anti-Poverty Programs in Community Development*, Journal of The Community Development Society, 38(1), <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15575330709490182> (30.09.2013).
- Brady, D.; Fullerton, A. S.; Cross, J. M. (2010) “More Than Just Nickels and Dimes: A Cross-National Analysis of Working Poverty in Affluent Democracies”, **Social Problems**, 57(4), 559-585.
- Çakıroğlu, P. (2013, 23 Ocak) *3 çocuğa özel teşvikler geliyor*, <http://ekonomi.bugun.com.tr>
- Çavuşoğlu, B. (2011) “Türkiye’de Çalışan Yoksulluğunun Genel Görünümü”, **Sosyal Güvence**, 1(1), 22-33.
- Çelik, A. (2010) “Muhafazakâr Sosyal Politika Yönelimi: Hak Yerine Yardım-Yükümlülük Yerine Hayırseverlik”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 42, 63-81.
- Crettaz, E. (2011) **Fighting Working Poverty in Post-industrial Economies Causes Trade-Offs and Policy Solutions**, UK: Edward Elgar.
- ÇSGB (2012) **Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- DPT (2007) **Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT ve BM (2010) *Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010*, <http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Turkey/Turkey MDG 2010 turkish.pdf> (26.09.2013).
- Duncan, A. (2003) “Making Work Pay Policies and Employment Incentives”, CeSifo Conference on Tax Policy and the Labour Market, Venice, <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoContent/N/data/videolect/LECTUREPA GES2002/LECTURE-DUNCAN-2003.PDF> (24.02.2014).
- Dünya Bankası (2002) “Yoksulluğun Azaltılması İçin Stratejiler”, **Yoksullukla Mücadele Stratejileri**, Aktan, C.C. (der.) Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Engels, F. (1997) **İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu**, (çev. Yurdakul Fincancı), Ankara: Sol Yayınları.
- Erdoğan N. (der.) (2007) **Yoksulluk Halleri**, Ankara: İletişim Yayınları.
- Erdoğan, S. (1994) “Dış Borç Krizine Farklı Yaklaşımlar”, **Mülkiyeliler Birliği**, XVIII (172), 33-50.
- Erdoğan, S. (2004), “Sosyal Politikada ‘Avrupalı’ Bir Kavram: Sosyal Dışlanma”, **Çalışma Ortamı**, 75. 12-14.
- Erdoğan, S. (2006) **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

- Erdoğan, S. (2009a) “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Bir Biçimi Olarak Çift Bordro”, Pars Esin, İlkay Savcı, Şenay Gökbayrak, Müge Ersoy Kart, Fatma Yıldırım (der.), **Sosyal Politikada Güncel Sorunlar**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi Ortak Yayını, 149-172.
- Erdoğan, S. (2009b) “Sosyal Politikada Değişim ve Sosyal Güvenlik Reformu”, Uzel, İ. ve Duru, B. (der.) **AKP Kitabı Bir Dönüşümün Bilançosu**, Ankara: Phoenix, 660-686.
- Erdoğan, S. (2010a) “Avrupa Birliği’nde Sosyal Koruma ve Sosyal İçerme”, **Türkiye’nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası**, Ceylan-Ataman, B. (der.) Ankara: Siyasal Kitabevi, 101-142.
- Erdoğan, S. (2010b) “Küresel Krizin İstihdama Etkileri ve Kriz Karşıtı İşgücü Piyasası Önlemleri”, **Memleket Siyaset Yönetim**, 12, 142-167.
- Erdoğan, S. (2014) “Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, DOI Numarası: \*10.4026/1303-2860.2014.0246\*
- Esenyel, C. (2009) *Türkiye’de ve Dünyada Şarh Nakit Transferi Uygulamaları*, Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Eurofound (2004) *Working Poor in the European Union*, Seminar Report, <http://www.Eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/127/en/1/ef04127en.pdf> (Erişim tarihi: 5.9.2012).
- Eurofound (2010) *Working Poor in Europe*, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [http://www.Eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/E\\_F1025EN.pdf](http://www.Eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/E_F1025EN.pdf).
- Eurofound (2013) *Wages: A working conditions and industrial relations perspective*, Ireland: Eurofound.
- European Commission (2011) *Employment and Social Developments in Europe*, Brussels: European Commission.
- European Commission (2012) *Employment and Social Development in Europe 2011*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2010), *In Work Poverty in the EU, Methodologies and Working Papers*, Eurostat.
- Fleury, D.; Martin, F. (2006) *When Working is not Enough to Escape Poverty: An Analyses of Canada’s Working Poor*, Human Resources and Social Development Canada, <http://tamarackcommunity.ca/downloads/vc/When Work Not Enough.pdf> (22.09.2013).

- Frazer, H.; Marlier, E. (2010) *In-Work Poverty and Labour Market Segmentation in the EU: Key Lessons*, EU Network of Independent Experts on Social Inclusion Synthesis Report, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8992&langId=en> (30.09.2013).
- Gökbayrak, Ş. (2010) “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, 25, 141-162.
- Gündoğan, N. (2007) **Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Gündoğan, N.; Biçerli, M. K.; Aydın, U. (2005) *The Working Poor: A Comparative Analysis*, Munich Personal RePEc Archive, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/5096/> (25.09.2013).
- Güven, A. B. (2008). *Post-Washington Consensus in Action: Lessons From Turkey*, Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Association of Political Science University of British Columbia, Vancouver, BC, <http://www.cpsa-acsp.ca/papers-2008/Guven.pdf>, (25.09.2013).
- Hacımahmutoğlu, H. (2009) *Türkiye’de Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi*, DPT Uzmanlık Tezleri, Ankara: DPT.
- Hall, A., ve Midgley, J. (2004) **Social Policy For Development**, Sage: London.
- ILO (2003) *Working Out Of Poverty*, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-ia.pdf>, (20.09.2013).
- ILO (2005) *Decent Work and Poverty Reduction Strategies*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/normativeinstrument/wcms\\_079965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/normativeinstrument/wcms_079965.pdf) (19.09.2013).
- ILO (2011) *Key Indicators of the Labour Market*, 7th edition, Geneva: ILO.
- ILO (2012) *Global Employment Trends 2012*, Geneva: ILO.
- İŞ-KUR (2012) *2012 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara: İŞ-KUR.
- İŞ-KUR (2013) *7. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara: İŞ-Kur.
- Jaumotte, F. (2003) *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Economics Department Working Papers No. 376, [http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp\(2003\)30](http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=eco/wkp(2003)30) (24.02.2014).
- Kahraman F. (2011) **Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar: İstanbul Sancaktepe Kemal Türkler Mahallesi Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kahraman, F. (2010) “Çalışan Yoksulların Haklar İronisi: Metalaştırılmış Çalışanlar”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, <http://www.sosyalhaklar.net/2010/bildiri/kahraman.pdf> (25.09.2013).

- Kapar, R. (2004) “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, **Sosyal Siyaset Konferansları 48. Kitap**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/06.pdf> (25.09.2013).
- Kapar, R. (2006) “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 55, Sayı: 1.
- Kapar, R. (2010) “Türkiye’de Çalışan Yoksullar”, **ASOMEDYA** Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, (Kasım-Aralık), <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/asocalisan.pdf> (25.09.2013).
- Kapsos, S. (2004) *Estimating Growth Requirements For Reducing Working Poverty: Can The World Halve Working Poverty by 2015?*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114248.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/documents/publication/wcms_114248.pdf) (30.09.2013).
- Karadeniz, O. (2011) “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, 29, 88-129.
- KEİG Platformu (2013) *Türkiye’de Kadın Emegİ ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri II*, İstanbul KEİG.
- Kim, M. (1998) “The Working Poor: Lousy Jobs or Lazy Workers?”, **Journal of Economic Issues**, 32 (1), 65-78.
- Kök, S. (2011) **Kent Yoksulluğu ve Siyaset: Ankara Örneği**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Terzi, Tez Danışmanı: Serpil Sancar, Ankara.
- Köse, A. H.; Bahçe, S. (2009a) “‘Yoksulluk’ Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflarla Düşünmek”, **Praksis**, 19, 385-419.
- Köse, A.H.; Bahçe, S. (2009b) “‘Hayırsever’ Devletin Yükselişi: AKP Yönetiminde Gelir Dağılımı ve Yoksulluk”, Uzgel, İ. ve Duru, B. (der.) **AKP Kitabı Bir Dönüşümün Bilançosu**, Ankara: Phoenix Yayınları, 492-509.
- Kutlu, D. (2010) “Sosyal Politikada Dönüşüm: Gerekçeler ve Gerçekler Işığında Emeklilik Düzenlemesi”, **İktisat Dergisi**, 513, 29-37.
- Kutlu, D. (2012) “Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri”, **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, Göztepe, Ö. (der.), Ankara: NotaBene Yayınları, 61-116.
- Lohmann H. (2009) “Welfare States, Labour Market Institutions and the Working Poor: A Comparative Analysis of 20 European Countries”, **European Sociological Review**, Vol. 25, 4, 489-504, [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.81443.de/dp776.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.81443.de/dp776.pdf) (20.09.2013).
- Majid, N. (2001) *The Size Of The Working Poor Population in Developing Countries*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_strat/documents/publication/wcms\\_079322.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_strat/documents/publication/wcms_079322.pdf) (30.09.2013).
- Makal, A. (ed.) (2012) **Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış**, Ankara: Türk-İş / Ankara Üniversitesi SBF Sosyal Politika ve Araştırma Uygulama Merkezi Ortak Yayını

- Marx, I.; Verbist, G. (2008) "Combating In-Work Poverty in Europe: The Policy Options Assessed", Andreb, H.J. ve Lohmann, H. (der.) **The Working Poor in Europe** içinde, UK: Edward Elgar.
- Marx, K. (1978) **Kapital, 1. Cilt**, (çev. Alaattin Bilgi), Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (1969) "Wages, Prices and Profits", **Karl Marx and F. Engels, Selected Works**, Moscow: Progress Publishers, 1969, Vol. 2.
- Metin, B. (2011) **Türkiye'de 2000 Sonrasında Uygulanan Ekonomik ve Sosyal Politikalar Temelinde Yoksulluk Sorunu: "Ankara'da Uygulamalı Bir Araştırma"**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Danışman: Prof. Dr. Eyüp Bedir, Ankara.
- Miliband, R. (1974) "Politics and Poverty", Wedderburn D. (der.) **Poverty, Inequality and Class Structure** içinde, Cambridge: Cambridge University Press, 183-196.
- Mütevelliöglü, N.; Işık, S. (2009) "Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm", Mütevelliöglü, N. ve Sönmez S. (der.) **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm** içinde, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 159-204.
- Odabaşı, F. (2009) *Yoksullukla Mücadelede İstihdamın Rolü*, Ankara. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- OECD (1999) *Making Work Pay Policies*, <http://www.oecd.org/eco/outlook/2087845.pdf> (18.09.2013).
- Önder, İ. (2004) "Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele", **Toplum ve Hekim**, 19 (1), 19-22.
- Öniş, Z., ve Şenses, F. (2003) *Rethinking the Emerging Post-Washington Consensus: A Critical Appraisal*, Economic Research Center Working Paper, <http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series03/0309.pdf>, (25.09.2013).
- Özşuca, Ş. T. (2003) **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Pearson, M; Scarpetta, S. (2000) *An Overview: What Do We Know About The Policies To Make Work Pay*, <http://www.oecd.org/eco/growth/2676194.pdf> (18.09.2013).
- Peet, R. (1975) "Inequality and Poverty: A Marxist-Geographic Theory", **Annals of the Association of American Geographers**, Vol. 65, No. 4, pp.564-571.
- Penã-Casas, R. and Latta, M. (2004) *Working Poor in the European Union*, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.Eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/67/en/1/ef0467en.pdf>
- Rauhut, D., N. Hatti ve C-A. Olsson (Eds) (2005), **Economists and Poverty: From Adam Smith to Amartya Sen**, New Delhi: Vedams ebooks.

- Rowntree, B. S. (1901) **Poverty: A Study in Town Life**, London: MacMillan.
- Rowntree, B. S. (1942) **Poverty and Progress: a second social survey of York**, UK: Penguen.
- Rowntree, B.S. (1951) **Poverty and the Welfare State: A Third Social Survey of York Dealing Only with Economic Questions**, UK: Longman.
- Saad-Filho, A. (2010) *Growth, Poverty and Inequality: From Washington Consensus to Inclusive Growth*, DESA Working Paper No.100, [http://www.un.org/esa/desa/papers/2010/wp100\\_2010.pdf](http://www.un.org/esa/desa/papers/2010/wp100_2010.pdf).
- Sallan Gül, S.; Gül, H. (2008) “Türkiye’de Yoksulluk, Yoksulluk Yardımları ve İstihdam”, Oktik, N. (der.) **Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları** içinde, İzmir: Yakın Kitabevi Yayınları, 361-396.
- Shipler, D. K. (2005) **The Working Poor: Invisible in America**, UK: Vintage.
- Singley, S.G.; Callister, P. (2003) “Work Poor or Working Poor? A Comparative Perspective On New Zeland’s Jobless Households”, **Social Policy Journal of New Zeland**, 20, <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj20/work-poor-or-working-poor-20-pages134-15.html> (23.09.2013).
- Sönmez, M. (2010) **“Teğet”in Yıkımı... Dünyada ve Türkiye’de Küresel Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek**, İstanbul: Yordam.
- Spannagel, D. (2013) *In-Work in Europe: Extent, Structure and Casual Mechanisms*, <http://cope-research.eu/wp-content/uploads/2013/03/In-work-Poverty-in-Europe.pdf>, (30.09.2013).
- Suğur, N.; Suğur, S.; Çetin, O. B.; Şavran, T. G.; Akarçay, E. (2008a) “Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Yoksulluk Algıları Üzerine Bir Araştırma”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10 (4), 1-29.
- Suğur, N.; Suğur, S.; Şavran, T. G. (2008b) “Türkiye’de Orta Sınıgın Mazbut Hizmetkarları: Gündelikçiler, Kapıcılar ve Çocuk Bakıcıları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 63 (3), 161-183.
- Şenses, F. (2004) “Yoksulluğun Küreselleşmesi mi? Küreselleşmenin Yoksulluğu mu?”, **Toplum ve Hekim**, 19 (1), 13-18.
- Şenses, F. (2006) **Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk**, Ankara: İletişim Yayınları.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (tarıhsiz) *Sosyal Yardım Programlarımız*, [http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/sosyal\\_yardimlar.gov.tr/mce/2012/genel/birl\\_estirilmis\\_sosyal\\_yardimlar.pdf](http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/sosyal_yardimlar.gov.tr/mce/2012/genel/birl_estirilmis_sosyal_yardimlar.pdf) (02.12.2013)
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı SYDGM (2012) *2012 Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni*, [http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/Node/11873/files/SYGM\\_2012.pdf](http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/Node/11873/files/SYGM_2012.pdf) (27.09.2013).
- T.C. Başbakanlık (2005) *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 9, Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Başbakanlık Basımevi, Ankara.



- T.C. Başbakanlık (2007) *Sosyal Riski Azaltma Projesi*, Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- T.C. Başbakanlık (2008) *Stratejik Plan 2009-2013*, Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2010) *Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü*, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı DDK (2009) *Türkiye'de Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler Alanındaki Yasal ve Kurumsal Yapının İncelenmesi, Aile, Çocuk, Özürlü, Yaşlı ve Diğer Kişilere Götüürülen Sosyal Hizmetlerin ve Sosyal Yardımların Genel Olarak Değerlendirilmesi, Bu Hizmetlerin Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Hakkında*, Araştırma ve İnceleme Raporu, <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk29.pdf> (27.09.2013).
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2012a) *Orta Vadeli Program (2013-2015)*, Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2012b) *Onuncu Kalkınma Planı Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Sistemi Çalışma Grubu Raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013a) *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*, Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013b) *Orta Vadeli Program (2014-20216)*, Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Thorbecke, E. (2009) "Kalkınma Doktrininin Evrimi, 1950-2005", Şenses, F. (der.) **Neo-liberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar** içinde, (çev. Haki Pamuk) İstanbul: İletişim Yayınları, 123-176.
- Toksöz, G. (2012) "Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Gençler İçin Ne Getiriyor?", Makal. A. (der.) **Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış**, Ankara: Türk-İş/Ankara Üniversitesi SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi Ortak Yayını, 36-50.
- World Bank (1990) *World Development Report 1990 Poverty*, Washington D.C.: WB.
- World Bank (1991) *Assistance Strategies to Reduce Poverty*, Washington D.C.: WB.
- World Bank (1992) *Operational Directive 4.15*, Washington D.C.: WB.
- Wayenberge, E. V. (2009) "Washington Mutabakatı'ndan Washington Sonrası Mutabakata Kalkınma Yanılsamaları", Şenses, F. (der.) **Neo-liberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar** içinde, (çev. Elif Karaçimen) İstanbul: İletişim Yayınları, 307-346.
- Williamson, J. (2004) *A Short History of the Washington Consensus*, Paper commissioned by Fundación CIDOB for a conference "From the Washington Consensus towards a new Global Governance, Barcelona, <http://www.iie.com/publications/papers/williamson0904-2.pdf>, (25.09.2013).

- Yeldan, E. (2009) “Finans Çağında Eklemlenme Kalıpları: Neoliberal Küreselleşmenin Çevresel Bir Ekonomisi Olarak Türkiye Örneği”, Mütevellioğlu, N. ve Sönmez S. (der.) **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm** içinde, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 129-158.
- Yentürk, N. (2013) “Türkiye’de Yoksullara Yönelik Harcamalar”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 40, 433-464.
- Yılmaz, C. (2010) **Risk Kapıyı Kırınca Kentlerde Yoksulluk, Dayanışma, Güven ve Güvenlik**, İstanbul: Libra.
- Yücesan-Özdemir, G.; Özdemir, A.M. (2008) **Sermayenin Adaleti Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara: Dipnot.
- Yücesan-Ödemir, G.; Kutlu, D. (2011) “Türkiye”de Sosyal Yardımlar: İktisadi, Siyasi ve Kültürel Yapılar Üzerine Bir Çözümleme”, **Uluslararası Yoksullukla Mücadele Stratejileri Sempozyumu Deneyimler ve Yeni Fikirler Bildiriler Kitabı**, Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, 363-378,  
[http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/Node/22869/files/tr\\_cilt1.pdf](http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/Node/22869/files/tr_cilt1.pdf)  
(3.3.2014).
- Zabcı, F. (2009). **Dünya Bankası Yanılsama ve Gerçekler**, İstanbul: Yordam Kitap.

# Batı Karadeniz Bölgesinde Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliğinde Çalışan Çocuklar Üzerine Sınırlı Bir Araştırma

Kuvvet LORDOĞLU\*

Nilay ETİLER\*\*

**ÖZET:** Mevsimlik tarım işçiliği birçok toplumsal sorunu iç içe barındıran ve oldukça kapsamlı bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda gezici mevsimlik tarım işçisi ailelerin çocuklarının sorunları öne çıkmaktadır. Ebeveynleri ile göç etmek durumunda kalan bu çocuklar özellikle eğitim ve sağlık sorunları açısından risk altındadır. Bu çalışma Batı Karadeniz Bölgesi'nde bahçe sahipleri, işverenler, tarım araçları ve mevsimlik gezici tarım işçileri aileleri ile yapılan görüşme ve anket sorularına dayalıdır. Çocukların verileri ayrıca sahada katılımcı gözlem tekniği elde edilmiştir. Bu çocukların her yıl eğitimlerinin yarıda kesilmesi, onların okul başarısını olumsuz olarak etkilemektedir. Bu olumsuz durum, onları geleceğin olası mevsimlik işçileri haline getirmektedir, böylece mevsimlik tarım işçiliği, sosyal olarak ebeveynlerden aktarılan bir durum olarak kendini göstermektedir. Diğer bir ciddi sorun alanı da gezici mevsimlik tarım işçilerinin kötü yaşam koşullarından kaynaklanan ciddi sağlık sorunlarıdır. Çocuklar, iş güvenliği sorunlarının yanı sıra bazı bulaşıcı hastalıklar ve beslenme bozukları açısından daha savunmasızdır. Bu süreçte ucuz emek olarak işlev gören mevsimlik işçi çocuklar, bir yandan eğitim olanaklarını kaybederek niteliksiz emek gücü olarak yaşamlarını sürdürmekte, diğer yandan da sağlık açısından olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına maruz kalmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Mevsimlik tarım işçiliği, gezici tarım işçiliği, çocuk işçi, halk sağlığı, eğitim

**A Limited Study on Children Working at the Seasonal Agricultural Work in the Western Black Sea Region**

**Abstract:** Seasonal agricultural labour which covers multi-layer social challenges is very comprehensive and complex social problem. In this context the problems regarding children of the seasonal migratory families are highlighted. The children who have to migrate with their families during seasonal migration are at risk for poor education and

\* Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

\*\* Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı.

health services. This study is based on both interviews and questionnaires with the participants such as owner of fields, employers, brokers, and seasonal migratory agricultural workers. The data of children were also provided using participatory observation technique in the field. Interrupting of the education of those children repeatedly in every season has negative impact on their school success. It leads to make those children potential seasonal workers. Thus 'seasonal agricultural labour' is called socially heritage to the children from their parents. The other problem is the serious health issues related to poor living and working conditions of the workers. The children are more vulnerable to some communicable diseases, nutritional disorder besides occupational safety problems. On the one hand the seasonal child workers, as a cheap labour force in this sector, may lose education opportunity leading being the unqualified workers, in the other hand they may expose poor living and working conditions for health.

**Keywords:** Seasonal agricultural labour, migratory agricultural labour, child worker, public health, education.

## Giriş

Bu araştırma Batı Karadeniz bölgesinde fındık hasadında çalışmak üzere genel olarak Ağustos ve Eylül aylarında Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nden gelen mevsimlik işçi göçünün temel bileşenlerinden biri olan gezici tarım işçilerinin çocukları üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Çocuk işçiliği sorunu ile mevsimlik gezici tarım işçilerinin sorunlarının kesişme alanı üzerindeki bu çalışmada temel olarak mevsimlik gezici tarım işçilerinin beraberinde ve onlarla birlikte göç etmek zorunda olan çocuklara yönelik bazı bulguları değerlendirilmektedir. Bu bulgular mevsimlik gezici tarım işlerinde çalışan çocukların iki temel alandaki sorunları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan biri, çocukların çalışma hayatına erken katılmalarından doğan, fiziksel ve ruhsal gelişimleri üzerinde olumsuz etki yaratan unsurlardır. Bu unsurların arasında en başat olanı eğitimin yarıda kesilmesidir. Bu eksiklik çocuğun ileri yaşlarda sahip olacağı formasyonu da olumsuz etkilemekte ve buna bağlı olarak çalışma yaşamında vasıf düzeyinin düşük olmasıyla sonuçlanmaktadır. Özellikle çalışan kız çocukların bu durumdan etkilenmeleri erkek çocuklara göre daha fazladır. İş piyasalarına vasıf düzeyi düşük olarak katılan bu gençlerin istihdam olanakları da bir hayli gerilemektedir.

Öte yandan mevsimlik gezici tarım işçisi çocukların karşılaştığı diğer bir temel sorun alanı da onların işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. Özellikle yaptıkları işlere bağlı olarak çocukların ağır yük kaldırma, boş tarım ilaçları

kutularıyla temas etme, böcek, yılan akrep sokmaları, uzun iş saatleri, yetersiz beslenme ve yetersiz uyku alma gibi birçok farklı etkene bağlı olarak sağlık koşulları olumsuz olarak etkilenmektedir.

Bunların dışında çocukların mevsimlik gezici tarım işçisi olan ailelerinin yanında barındıkları yerler çoğunlukla geçici olarak kurulan naylon veya branda çadırlardır. Bu çadırların gereken temiz su kaynaklarına ulaşmada ve temiz suyun kullanımında ciddi sorunlar bulunmaktadır.

## Türkiye’de Çocuk İşgücü ve Tarım Sektöründeki Yeri

Türkiye’de çocuk işgücü ile konusunda Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) konuyla ilgili araştırmaları en değerli veri kaynağını sunmaktadır. 1994’den yılından itibaren 2012 yılına kadar toplam dört Çocuk İşgücü Araştırması gerçekleştirmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki çizelgede izleneceği gibi 1994 yılından bu yana çocuk istihdamında belirgin bir azalma görülmektedir. Azalmanın nedenlerinden biri 1997 yılında başlatılan zorunlu ve kesintisiz sekiz yıllık ilköğretim uygulaması olarak düşünülebilir Ancak bu azalmanın cinsiyet ve kır-kent temelinde farklar taşıdığı gözlenmektedir.

**Çizelge 1:** Çocuk İşgücü Temel Göstergeleri

| Göstergeler   | 2006   | 2012   |
|---|--------|--------|
| Kurumsal olmayan sivil nüfus (kişi x 1000)          | 68.373 | 73.950 |
| 0-5 yaş arası nüfus (kişi x 1000)                   | 7.519  | 7.481  |
| 6-14 yaş arası nüfus (kişi x 1000)                  | 11.378 | 11.383 |
| 6-17 yaş arası nüfus (kişi x 1000)                  | 15.025 | 15.247 |
| İstihdam (6-14 yaş arası) (kişi x 1000)             | 285    | 292    |
| İstihdam oranı (6-14 yaş arası) (Yüzde)             | % 2.5  | % 2.6  |
| İstihdam (6-17 yaş arası) (kişi x 1000)             | 890    | 893    |
| İstihdam oranı(6-17 yaş arası) (Yüzde)              | %5.9   | %5.9   |
| İstihdam oranı ( kent) (Yüzde)                      | %4.8   | %3.9   |
| İstihdam oranı (kır) (Yüzde)                        | % 8.2  | % 9.6  |
| İstihdam oranı (erkek) (Yüzde)                      | % 7.8  | % 7.9  |
| İstihdam oranı ( kadın) (Yüzde)                     | % 3.9  | % 3.7  |
| Tarım işkolu (6-14 yaş arası) (kişi x 1000)         | 326    | 329    |
| Tarım dışı işkolları (6-14 yaş arası) (kişi x 1000) | 564    | 494    |
| Ücretli istihdam ( 6-17 yaş arası) (kişi x 1000)    | 505    | 470    |
| Kendi hesabına, işveren (6-17) (kişi x 1000)        | 24     | 10     |
| Ücretsiz aile işçisi (6-17 yaş arası)               | 362    | 413    |

**Kaynak:** TÜİK 2012 Çocuk İşgücü Araştırması

Çocuk İşgücü Araştırması sonuçlarına göre Türkiye’de 2006 ile 2012 yılları arasında ekonomik faaliyetlerde istihdam edilen<sup>1</sup> çocuk sayısında küçük bir artış gözlenmektedir. Genel olarak 1994 yılına göre bir azalmadan söz etmek mümkün olmasına rağmen, son altı yıl içinde istihdam edilen **6-14 yaş arası çocukların sayısında yüzde 2.5’lik bir artış söz konusudur. Öte yandan aynı yaş grubunun nüfusundaki artış binde üç düzeyindedir.** Bu durum bize ilk etapta bu yaş grubunda iş piyasasına yeni katılmalar olduğunu ifade etmektedir. Bu yeni katılmalar ise tarım işkollarında ve bağlı olarak, kentlerde değil kırsal alanda toplanmaktadır.

Ayrıca çalıştırılan 6-17 yaş grubundaki çocukların kırsal alanlarda hem erkek hem de kadın olarak istihdam oranları dikkat çekici bir biçimde artmıştır. Artış oranları açısından **6-14 yaş grubundaki erkek çocukların kırsal alanda daha fazla istihdam edildiği anlaşılmaktadır.** Kentsel alanlarda ise her iki cinsin de istihdam oranlarında düşme görülmektedir. Bu olgu bize çocuklar için tarımın bütün dünyada olduğu gibi bizde de bir çekim merkezi olduğunu göstermektedir.

İstihdam edilen çocukların tarımda ve kırsal alanlarda bulunuşu, çocukların işteki konumlarını da ortaya koymaktadır. Özellikle çocukların ev işlerinde çalışması<sup>2</sup> 2006 yılına göre her iki cins içinde yüzde 25 oranında artmıştır.

Tarımda istihdam edilen çocukların son altı yıl içinde artmakta oluşunun özellikle 6-14 yaş grubundaki çocukların iş yaşamına katılımları açısından daha fazla tehdit edicidir.

---

<sup>1</sup> **Ekonomik faaliyetlerde çalışanlar** (İstihdam edilenler): Referans haftası süresince herhangi bir gün en az 1 saat süresince ücret, kar veya ailenin kazancı için aile işletmelerinde ücretsiz olarak çalışanlar ile işi olanlardan; çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişileri kapsar.

<sup>2</sup> **Ev işleri:** Hanehalkı fertleri tarafından kendi evlerinde gerçekleştirilen ve ekonomik faaliyet tanımının dışında kalan faaliyetlerdir. Bu faaliyetler, hanehalkı fertleri tarafından (çocuklar da dahil olmak üzere) ücretsiz olarak gerçekleştirilen evle ilgili işleri kapsamaktadır. Hanehalkı için alışveriş yapma, yemek pişirme, çamaşır yıkama, ütü yapma, küçük kardeşlere veya hanede bulunan hasta fertlere bakma, evi temizleme, hanede bulunan eşyaları onarma vb. faaliyetler bu kapsamda değerlendirilmektedir.

**Ev işlerinde çalışanlar:** Ekonomik bir faaliyette bulunmayan ve referans dönemi içinde ailesine ev işlerinde süresi ne olursa olsun yukarıda belirtilen ev işlerinde yardımcı olan fertlerdir.

**Çizelge 2:** Türkiye'de Tarım İstihdamındaki Değişme

| Yıllar | İstihdama katılım<br>(Bin kişi) |       | Yüzde (%) |       |
|--------|---------------------------------|-------|-----------|-------|
|        | Toplam                          | Tarım | Toplam    | Tarım |
| 2006   | 20 423                          | 4 907 | 100,0     | 24,0  |
| 2012   | 24 821                          | 6 097 | 100,0     | 24,6  |

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

**Not:** Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Çizelge 2'de tarım istihdamının toplam istihdam içinde ortalama yüzde 24'lük bir paya sahip olduğunu görülmektedir. 2006 yılı toplam istihdam verileri içinde tarım istihdamının payı 2012 yılında küçük bir artış göstermiştir.

Benzer oranda bir artışın da 6-17 yaş grubunda olması beklenirken erkek çocuklarda tarım istihdamında ortalama istihdam artışının üstünde, kızlarda ise altında bir artış görülmüştür.

Çizelge 3'de Türkiye geneli açısından tarım istihdamına erkek çocukların daha fazla katıldığını görülmektedir. Kırsal alanda her iki cinsiyette de 6-14 yaş grubunda tarımdaki istihdamda artış gözlenmektedir. Ancak bu artışın kız çocuklarda erkeklerin tersine 15-17 yaş grubunda nispi bir azaldığı görülmektedir. Kız çocukların bu yaş dilimleri arasında evlilik nedeni ile iş piyasasından ayrılmaları olasıdır. Bunun dışında dikkate değer sayılabilecek bir diğer olgu da kırsal alanlarda her iki cinsiyet için de çocuk işgücünde 2006 yılına göre önemli bir artış görülmektedir. Bu artışın yaş grupları içinde 6-14 yaş grubunda yoğunlaşması dikkat çekmektedir. Kırsal alanda işgücüne katılım gerek kız çocuklarda gerekse erkek çocuklarda yüzde 40 civarında artmıştır.

Genel olarak bakıldığında 6-17 yaş grubunda istihdam oranı yüzde 5.9 oranındadır. Oysa aynı oran tarım sektörü için yüzde 6.5 düzeyinde seyretmektedir. 2006 yılı ile karşılaştırıldığında tarımdaki istihdam oranlarında bir değişme olmadığı gözlenmektedir. Türkiye'nin gelir düzeyine göre yapılan bir karşılaştırmada çocuk istihdamının kısmen daha düşük olduğu gözlenmektedir (O.Sunal 2011 ss.123-124).

**Çizelge 3:** Tarımdaki Toplam Çocuk İşgücünün Yaş Grupları Cinsiyete ve Tarım Sektörüne Göre Dağılımı (Bin Kişi)

| Yaş grubu ve cinsiyet | Toplam                              |                                     | Tarım                               |                                     | Tarım-%    |
|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------|
|                       | 2006<br>(Ekim-<br>Kasım-<br>Aralık) | 2012<br>(Ekim-<br>Kasım-<br>Aralık) | 2006<br>(Ekim-<br>Kasım-<br>Aralık) | 2012<br>(Ekim-<br>Kasım-<br>Aralık) |            |
| <b>Toplam -</b>       | <b>890</b>                          | <b>893</b>                          | <b>326</b>                          | <b>399</b>                          | <b>22</b>  |
| 6-14                  | 285                                 | 292                                 | 152                                 | 200                                 | <b>32</b>  |
| 15-17                 | 605                                 | 601                                 | 174                                 | 198                                 | <b>14</b>  |
| <b>Erkek -</b>        | <b>601</b>                          | <b>614</b>                          | <b>172</b>                          | <b>236</b>                          | <b>37</b>  |
| 6-14                  | 190                                 | 185                                 | 89                                  | 117                                 | <b>31</b>  |
| 15-17                 | 411                                 | 430                                 | 84                                  | 118                                 | <b>40</b>  |
| <b>Kadın -</b>        | <b>289</b>                          | <b>279</b>                          | <b>154</b>                          | <b>163</b>                          | <b>6</b>   |
| 6-14                  | 95                                  | 108                                 | 63                                  | 83                                  | <b>32</b>  |
| 15-17                 | 194                                 | 171                                 | 90                                  | 80                                  | <b>-11</b> |

TÜİK, Çocuk İşgücü İstatistikleri, 2006-2012

2006 Çocuk İşgücü Anketi sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna göre revize edilmiştir.

## Batı Karadeniz Bölgesinde Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çocukları ile Yapılan Alan Araştırması Bazı Bulguları

### Araştırmanın Yöntemi

Batı Karadeniz Bölgesi'nde yapılan bu araştırma Sakarya, Düzce ve Zonguldak olmak üzere üç ilde yürütülmüştür. Bu üç il içinde ise fındık üretiminin yoğun olarak yapıldığı ve mevsimlik gezici tarım işçilerinin de yer aldığı altı ilçe seçilmiştir; Ereğli, Alaplı, Akçakoca, Kocaali, Karasu, Düzce Merkez.

Alan araştırmasında bahçe sahipleri/işverenler, hanehalkı reisleri (işçiler), tarım araçları (elçiler, daybaşıları), mevsimlik gezici tarım işçileri (MGTİ), çocuklar ve meslek örgütleri ile konunun tarafı kamu kurumları temsilcilerinden veri toplanmıştır. İlk üç gruba anket uygulanırken, meslek örgütleri ve kamu kuruluşlarıyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çocuklardan ise çalıştıkları ortamlarda bulunmak suretiyle katılımcı gözlem tekniğiyle veri toplanmıştır. Bu çalışmada sadece çocuklara ait hanehalkı bilgileri ile katılımcı gözlem sonuçları ele alınmıştır.

Alan araştırmasının yöntemi özellikle çocuklar açısından katılımcı gözleme ve ankete dayalıdır. Örneklem olarak ele alınan üç gruba çeşitli sorular yöneltilmiştir. Yalnızca nicel bir araştırma hedeflenmemiş aksine nitel araştırma yönteminden daha fazla yararlanılmıştır. Özellikle mevsimlik gezici tarım işçilerinin ve çocuklarının alan ve alan dışındaki durumlarını saptamak için çok sayıda



değişkeni ele almak gerekir. Bu nedenle nitel verilerin daha yararlı olacağı düşünülmüştür.

Bu araştırma bulguları iki ana koldan incelenmiştir. Bunlardan ilki hanelerde yapılan anketlerden çocuklara ait bilgilerin dökümüdür. Burada 170 hanede 871 hanehalkı üyesi mevcuttur ve bunların 451'i 18 yaş altındadır. Bu çocukların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikleri, öğrenim durumu, hanedeki konumu ve MGTİ olarak çalışıp çalışmadığı incelenmiştir. İkinci olarak ise, fındık hasadında fiilen çalışan 102 çocuk çalışma ortamında gözlenmiş ve onların çalışma koşulları değerlendirilmiştir. Bu aşamada veri toplarken sadece gözlem yapıldığı ve çocuklara soru sorulmadığı için, hanehalkı bilgileriyle bu verilerin eşleştirilmesi mümkün olmamıştır. Veriler SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 13.0 paket programına girilerek analiz edilmiştir.

### **Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma, fındık hasadı mevsimi içinde gerçekleştirilmesi planlanmasına rağmen 2013 fındık hasat sezonunun havaların sıcak gitmesi ve fındığın erken olgunlaşması nedeniyle beklenenden erken tamamlanmıştır. Bu nedenle araştırma kapsamındaki hedef gruba ulaşmada kimi zaman eksiklikler olmuştur. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise gözlem kapsamına alına çocukların yaş bilgisinin “tahmini yaş grubu” olarak kaydedilmesi nedeniyle çocukların yaşlarının tam olarak bilinmemesidir. Bu nedenle, çocukların boy ve ağırlıkları ölçüldüğü halde beslenme durumunu değerlendiren temel ölçütleri hesaplanması olanaksız olmuştur.

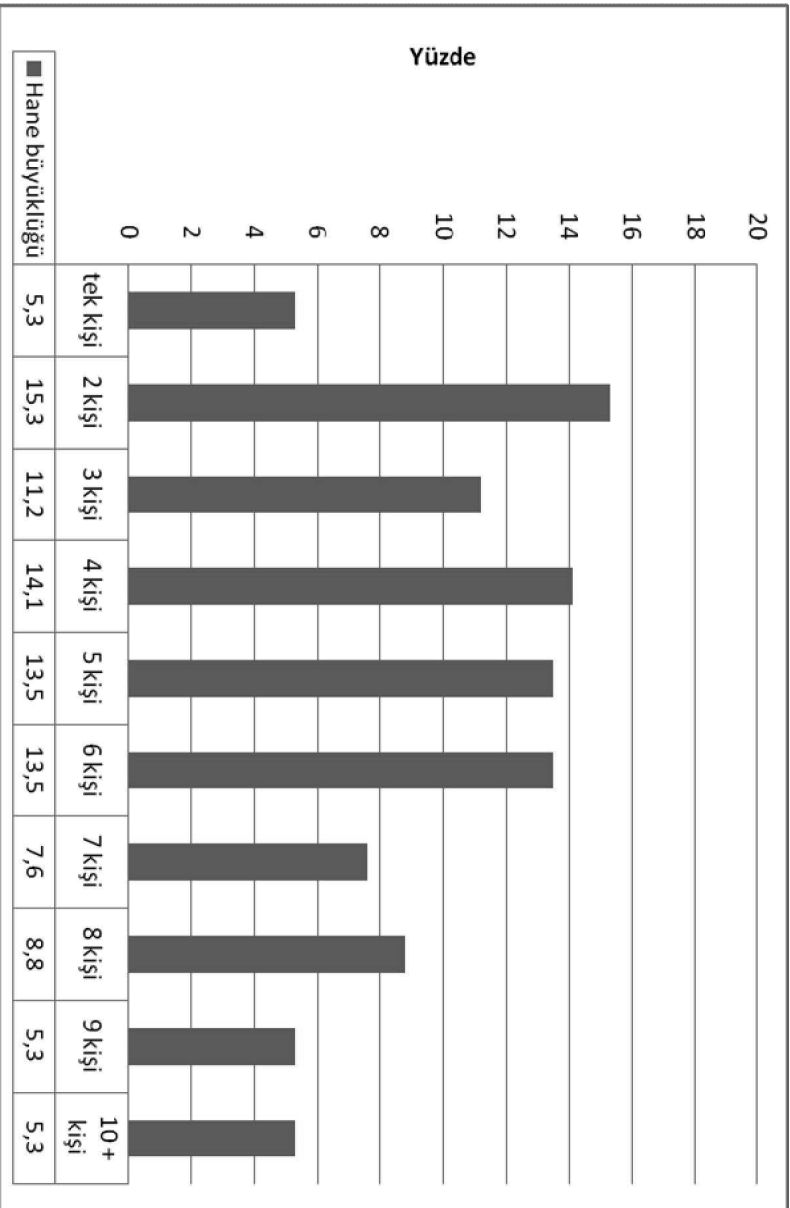
### **Araştırmanın Bazı Bulguları**

Araştırmanın bulguları iki başlık halinde sunulmuştur. İlk başlık altında hane halkından elde edilen bilgilerin ışığında çocukların durumu değerlendirilmiştir. İkinci başlık altında ise fındık bahçelerinde yapılan katılımlı gözlem sonuçları verilmektedir.

#### *Mevsimlik Tarım İşçisi Hanelerdeki Çocukların Özellikleri*

Araştırmaya konu olan toplam 170 hanede toplam 871 kişi mevcut olup ortalama hane büyüklüğü 5.1 (ortanca 5) kişidir. Hanelerin büyüklüğü ortalama beş kişi olmasına rağmen 2-6 kişi arasındaki hane büyüklüğü toplam hanelerin yüzde 67'sini oluşturmaktadır. Hanelerin geldikleri bölgenin çoğunlukla Güneydoğu Anadolu illeri olduğu göz önünde bulundurulursa, hanelerin beklenenden daha küçük olduğu görülmektedir. TÜİK'in 2012 yılında yayınladığı İstatistiklerle Aile adlı raporunda söz konusu illerin Türkiye'nin en yüksek ortalama hane büyüklüğüne sahip illeri olduğu, bu illerdeki ortalamanın 6-8 arasında değiştiği bildirilmektedir. Araştırmamızdaki hanelerin önemli bir kısmının (yüzde 20) 1-2 kişiden oluşması nedeniyle ortalama hane büyüklüğünün beklenenden az olduğu düşünülmektedir (Çizelge-4).

Çizelge 4: Hanelerdeki kişi sayısı



Araştırma kapsamına alınan hanelerin yüzde 52'si 18 yaş altındaki çocuklardan oluşmaktadır. Oysa hanelerin köken aldığı illerde bu rakamın yüzde 40'lar civarında olduğu görülmektedir. Araştırmamızda hane başına düşen çocuk sayısı ise 2.7 olarak beklenenin altındadır. Kısaca hanehalkına yönelik saptanan bu bulgularla, çalışma grubumuzun yarısının fazlasını çocukların oluşturduğu, çok kalabalık olmayan haneler olduğunu tespit edilmiştir.

18 yaş altında hanelerde yaşayan çocuk sayısı ortalama değerinin 2.7 olması gelinen bölge ile birlikte düşünüldüğünde bir hayli düşüktür. Bu durum bize ele aldığımız grup içindeki ailelerin çocukları ile daha düşük bir oranda göç etme eğilimi taşıdığını göstermektedir.

Hanedeki çocukların yaş dağılımı bize 10 yaş altı çocukların aile ile göç etmediğini göstermektedir. Bu MGTİ ailenin yanında sadece çalışabilecek yaşta çocukları getirdiğini göstermesi açısından dikkat çekmektedir. Çocukların 15-17 arasında olanları, yaklaşık yarısıdır. Bu durum genç işçiliğin bu bölgede yaygın olarak kullanıldığının bir göstergesi olmaktadır. (Çizelge-5). Çocukların yaklaşık yarısından fazlası kız, diğerleri erkektir. Hanedeki çocukların sadece yüzde biri evli olduğunu açıklamıştır.

**Çizelge 5:** Hanedeki Çocukların Yaş Özellikleri

|     | Yaş grupları | Sayı | Yüzde |
|-----|--------------|------|-------|
| Yaş | 0-5 yaş      | 53   | 11.8  |
|     | 6 -10 yaş    | 55   | 12.2  |
|     | 11-14 yaş    | 136  | 30.2  |
|     | 15-17 yaş    | 207  | 45.9  |
|     | Toplam       | 451  | 100   |

Hanehalkı bilgilerine göre çocukların eğitim durumu önemli oranda ilköğretim düzeyinde toplanmaktadır (Çizelge-6). Özellikle çocukların yaş durumu ile bağlantılı düşünüldüğünde bu durum tutarlı bir olguyu açıklamaktadır. En son bitirilen okul açısından bakıldığında çocukların yüzde 64'ü ilköğretim mezunudur. Yaşları ile karşılaştırdığımızda bu çocukların yüzde 42'sinin 6-14 yaş grubunda olduğu dikkat edilirse, çocukların önemli bir kısmının ilköğretim sonrası okula devam etmediği anlaşılmaktadır. MGTİ çocukların eğitimi önemli bir sorun oluşturduğu için bu çocukların Mayıs ila Kasım aylarındaki gezici tarım işçiliği nedeni ile okula devam edemedikleri, ilköğretim sonrası lise veya dengi bir okula devam edemedikleri anlaşılmaktadır. Bizim çalışmamızda halen okula devam eden 298 çocuk (yüzde 66.1) bu yaşam koşulları nedeniyle eğitimden kopma tehlikesi altındadır. Nitekim çocukların yüzde 11.5'i ya hiç okula gitmemiş ya da okulu bırakmıştır.

**Çizelge 6:** Hanedeki Çocukların Eğitim Durumu

|                              |  | Sayı | Yüzde |
|------------------------------|--|------|-------|
| <i>En son bitirdiği okul</i> | Okul öncesi                              | 54   | 12,0  |
|                              | İlkokulu bitirmemiş                      | 99   | 22,0  |
|                              | İlkokul                                  | 158  | 35,0  |
|                              | Ortaokul                                 | 135  | 29,9  |
|                              | Lise                                     | 4    | 0,9   |
|                              | Diğer                                    | 1    | 0,2   |
|                              | Toplam                                   | 451  |       |
| <i>Öğrenim durumu</i>        | Okul öncesi                              | 54   | 12,0  |
|                              | Okula gidiyor                            | 298  | 66,1  |
|                              | Okuldan mezun olmuş                      | 46   | 10,2  |
|                              | Okula hiç gitmemiş (okur-yazar olabilir) | 14   | 3,1   |
|                              | Okulu terk etmiş                         | 38   | 8,4   |
|                              | Diğer                                    | 1    | 0,2   |
|                              | Toplam                                   | 451  |       |

Çocukların yaklaşık yarısı hane reisinin çocuğu iken yüzde 3'ünün tek başına hane reisi olması ilginç bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Çizelge-7). Bu noktada hane reisi olarak beyan eden çocukların (6-17 yaş grubu) iki kişilik aileler içinde olması kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca hanedeki çocukların çok büyük oranda fındık hasat işinde çalıştıkları ve bu amaçla aileleri ile birlikte geldikleri anlaşılmaktadır.

**Çizelge 7:** Hane içindeki çocukların hane reisine yakınlığı

|   |                      | Sayı | Yüzde |
|---|----------------------|------|-------|
| <i>Hanedeki konumu (hane reisine yakınlığı)</i> | Hane reisi           | 14   | 3,1   |
|   | Hane reisinin çocuğu | 251  | 55,7  |
|   | Gelini/damadı        | 2    | 0,4   |
|   | Torunu               | 16   | 3,5   |
|   | Kardeşi              | 82   | 18,2  |
|   | Diğer                | 86   | 20,0  |
|   | Toplam               | 451  | 100   |

Hanehalkı verilerine göre çocukların 329'u yani yüzde 72,9'u fındık hasadı işinde çalışmaktadır. Çizelge-8'de fındık hasadı işinde çalışan ve çalışmayan çocukların çeşitli özellikleri karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda fındık hasadında çalışan çocukların (yüzde 61) 15-17 yaş grubunda olduğu saptanmıştır. 6-14 yaş grubundaki çocukların çalışması yüzde 38 oranında görülmektedir. 0-5 yaş grubu çocukların hiçbirinin çalışmaya katılmadığı açıklanmıştır. Buna karşın 6-10

yaş arası çocuklarda yüzde 12.7 oranında çalışma söz konusudur. Aşağıdaki çizelgeden de görülebildiği gibi yaşın ilerlemesi ile çalışma hayatına katılım oranı da artmaktadır.

**Çizelge 8:** MGTİ Olarak Çalışan ve Çalışmayan Çocuklar

|                |                    | Çalışan |       | Çalışmayan |       | Toplam |
|----------------|--------------------|---------|-------|------------|-------|--------|
|                |                    | Sayı    | Yüzde | Sayı       | Yüzde |        |
| Yaş grubu      | 0-5 yaş            | -       | -     | 53         | 100,0 | 53     |
|                | 6 -10 yaş          | 7       | 12.7  | 48         | 87,3  | 55     |
|                | 11-14 yaş          | 120     | 88.2  | 16         | 11,8  | 136    |
|                | 15-17 yaş          | 202     | 97.6  | 5          | 2,4   | 207    |
| Cinsiyet       | Erkek çocuk        | 147     | 71.4  | 59         | 28,6  | 206    |
|                | Kız çocuk          | 182     | 74.3  | 63         | 25,7  | 245    |
| Medeni durumu  | Evli               | 5       | 100.0 | -          | -     | 5      |
|                | Evli değil         | 324     | 72.6  | 122        | 27,4  | 446    |
| Öğrenim durumu | Okula gidiyor      | 234     | 78.5  | 64         | 21,5  | 298    |
|                | Okuldan mezun†     | 45      | 97.8  | 1          | 2,2   | 46     |
|                | Okula hiç gitmemiş | 13      | 92.9  | 1          | 7,1   | 14     |
|                | Okulu terk etmiş   | 36      | 94.7  | 2          | 5,3   | 38     |
|                | Toplam             | 329     | 72.9  | 122        | 27,1  | 451    |

Çocuklarda her iki cinsiyette de çalışma sıklığı benzer görülmektedir, kız çocuklarında çok az daha yüksek olması araştırmanın özellikleri ile ilgili olduğunu düşünüyoruz. Ayrıca pamuk tarımında çalışan çocukların arasında da kız çocukların erkeklere oranla daha fazla oluşu<sup>3</sup>, genel olarak kız çocuklarının çalışkan, becerikli, sabırlı ve itaatkar olmalarından dolayı tarım sektörü için de tercih edilmeleriyle açıklanabilir. Ancak yukarıda belirtildiği gibi Türkiye geneline ait veriler tarım sektöründe kız çocukların istihdamında oransal bir azalmaya işaret etmektedir.

Öğrenim durumu da çocuğun çalışmaya katılımı üzerine etki sahibidir. Halen okula devam eden çocukların çalışma sıklığı diğerlerinden daha düşük olarak yüzde 78.5 düzeyinde saptanmıştır.

<sup>3</sup> Mevsimlik gezici tarım İşçiliğinin özellikle çocuklarına ilişkin bir araştırma sonuçları için Bkn.B. Gülçubuk "Tarımda çocuk emeği sömürüsü ve toplumsal duyarlılık "Çalışma ve Toplum 2012/2 ss:81-91

## Fındık Hasadına Katılan Çocuklara İlişkin Bulgular

Hanelerde yapılan araştırma dışında MGTİ çocuklarının katılımlı gözlenmesi sonucu bazı farklı bulgulara ulaşılmıştır. Bu çocukların gözlem yapıldığı iller: Zonguldak (yüzde 19,63), Sakarya (yüzde 29,4) ve Düzce (yüzde 51,0) olmuştur.

Çocukların geldikleri iller ailelerinin de memleketini açıklamaktadır. Araştırmaya katılanların yoğun olarak Güneydoğu Anadolu bölgesi kaynaklı olduğu aşağıdaki çizelgeden de anlaşılmaktadır.

**Çizelge 9: MGTİ Çocukların Geldikleri İller**

|            | Sayı | Yüzde |
|------------|------|-------|
| Diyarbakır | 42   | 41.2  |
| Şırnak     | 32   | 31.4  |
| Adana      | 16   | 15.7  |
| Batman     | 6    | 5.9   |
| Şanlıurfa  | 6    | 5.9   |
| Toplam     | 102  | 100   |

### Çocukların Çalışma Koşulları;

Gözlem yapılan 102 çocuğun çalışma saatleri tümünde benzerdir. Sabah 07:00 ile akşam 19:00 arasında yani 12 saat çalışmakta, sadece öğlen 1 saat 30 dakika yemek molası verilmektedir. Bu hali ile çalışma süresi, ele alınan çocuklar için 10 saat 30 dakika olarak bulunmuştur. Bir kaç istisna dışında çalışma temposunda yaygın bir benzerlik görülmektedir. MGTİ ailelerin yanlarındaki çocukların bu toplama sezonunda kaç gündür fındık hasadında çalıştıklarını aşağıdaki Çizelge-10'da görmekteyiz.

**Çizelge 10: Çocukların Kaç Gündür Fındık Hasadı İşinde Çalıştıkları**

|                 | Sayı | Yüzde |
|-----------------|------|-------|
| 1 gün           | 12   | 11,8  |
| 3 gün           | 6    | 5,9   |
| 4 gün           | 20   | 19,6  |
| 8 gün           | 21   | 20,6  |
| 9 gün           | 15   | 14,7  |
| 10 gün ve üzeri | 28   | 27,5  |
| Toplam          | 102  | 100,0 |

Çizelgeden fındık hasadında çalışan çocukların beşte birinin sekiz günden beri aynı alanda çalıştıkları anlaşılmaktadır. On gün ve fazla çalışan çocuklar, toplam çocukların yüzde 27'sini oluşturmaktadır. Daha uzun süreli çalışmaya

rastlanmamasının 2013 fındık hasadı mevsiminin erken tamamlanması ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

### **Çocuklar tarafından yapılan işler ;**

Gözlenen çocukların neredeyse tamamı (yüzde 98.0) fındık hasat işinde çalışmaktadır. Ancak bu çalışma işini yaparken, aynı zamanda bu çocuklardan 25'i (yüzde 24,5) yanı sıra boş kova/çuval taşımakta, 16'sı da (yüzde 15,7) doldurulan fındık kovalarını taşımaktadır. Bir çocuğun fındık hasadına yardım, bir çocuğun da su taşıma vb diğer işleri yaptığı gözlenmiştir. Çocukların çalıştığı arazinin eğimli olması onların çalışırken yaptıkları bedensel hareketlere yansımaktadır. Çocukların çalışırken yaptıkları hareketler gözlemlendiği zaman yüzde 23,5'nin sürekli üst dallara uzanma hareketi yaptıkları, yüzde 88.2'nin ise eğilerek çalıştıkları saptanmıştır.

Çocukların çalışma sırasında kişisel koruyucu kullanmadıkları, hiçbirinin eldiven ve şapkasının olmadığı; hepsinin uzun pantolon giydikleri ve bir çocuğun da ayakkabısız olarak çalıştığı gözlenmiştir.

MGTİ ailelerin beraberinde gelen ve gözlenen çocuklarla ilişkili olarak eklenebilecek diğer bir unsur da bu çocukların sadece fındık hasadında çalışmadıkları ailelerin kaldıkları mekanlarda iş yükünü önemli ölçüde paylaştıkları anlaşılmaktadır. Çocukların yüzde 30'luk bir oranı hem bahçede hem de evde çalışmaktadır. Yapılan işler genel olarak ev içinde düzenli olarak yapılması zorunlu olan işler olmaktadır. Bu grupta kalan çocukların sadece fındık hasadında çalışan çocuklara oranla daha ağır bir yük altında olduğu anlaşılmaktadır. Günlük olarak 10.5 saatlik çalışmanın üzerine bu işlere zaman ayırmaları dinlenme ve uyku için ayrılan zamanın kısalması anlamına gelmektedir. Bunun yanında harcanan fiziksel eforun da çocukların fiziksel tükenmişliğine katkısı olacağı tahmin edilebilir.

### **Çizelge 11: Çocuklar Tarafından Yapılan Hanehalkı Bakımı ve Ev İşlerinin Dağılımı**

|                        | Sayı | %    |
|------------------------|------|------|
| Su taşıma              | 28   | 27,5 |
| Yatak toplama          | 22   | 21,6 |
| Çamaşır yıkama         | 19   | 18,6 |
| Çevre/ çadır temizliği | 19   | 18,6 |
| Bulaşık yıkama         | 15   | 14,7 |
| Sofra hazırlama        | 13   | 12,7 |
| Yemek yapma            | 11   | 10,8 |
| Çocuk bakımı           | 10   | 9,8  |

## Çocukların Yaşam ve Hijyen Koşulları

MGTİ'lerin barınma alanlarına bakıldığında yaklaşık olarak 1/3'lük bölümün çadırda kaldığı diğerlerinin ise evlerde barındığı saptanmıştır. Gerek barınmanın sağlandığı evler gerekse çadırların sağlık açısından pek çok olumsuz koşulu barındırdığı bir gerçektir. Dolayısıyla yaşam alanlarının “ev” olması, her zaman sağlıklı koşullar anlamına gelmemektedir. Bunun ötesinde çadırlardaki yaşamın pek çok eksiklik ve yoksunlukla bir arada olduğu görülmektedir. Bu koşullar, içme ve kullanma suyunun mevcudiyeti, tuvaletlerin sağlıklı olup olmaması, yaşam alanlarında üretilen katı atıkların (çöplerin) nasıl bertaraf edildiği, gıdaların hangi koşullarda hazırlandığı ve saklandığı gibi özelliklere bağlıdır. Araştırma bulgularına göre çocukların sadece 35'i (yüzde 34,3) temiz içme suyuna erişebilir durumdaydı. Öte yandan gerek çadır gerekse evlerin yaklaşık yarısının (yüzde 46.1) ıssız bir yerde olması, güvenlik sorununu da akıllara getirmektedir. Yaşam alanlarda sıcak su imkanı olan bir yer saptanmamıştır. Çocukların 17'sinin (yüzde 16.7) uyuduğu zemin topraktır.

Bunun dışında sadece 6 çocuğun (yüzde 5,9) sağlık merkezine erişebilirliği mevcuttu ve fındık hasadında çalışan hiçbir çocuğun fındık bahçesinde acil sağlık kiti/eğitilmiş sağlık personeline ulaşma imkanı bulunmamaktadır.

Çocukların konakladıkları yerlerin çadır veya ev olması dışında önemli sorunlardan biri de aynı alanı çok fazla kişi ile paylaşıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Çocukların kaldıkları mekanlarda ortalama yaşayan kişi sayısı 15 olmaktadır. Ayrıca çocukların yarısından fazlası 16 ve üzeri sayıdaki kişi ile beraber kalınmaktadır. Bu durum hanelerin ortalama büyüklüğü ile birlikte değerlendirildiğinde çelişkili gözükmesine rağmen, kalınan mekanı birkaç hanenin birlikte paylaşması nedeni ile ortalama yaşayan kişi sayısı artmaktadır.

## Tartışma

MGTİ çocukları aileleri ile birlikte tarım işçiliği yapmaktadır. Ele aldığımız gruptaki çocuklar belirli bir bölgeye gelen gözlenen ve incelenen 102 çocuk ve hanelerdeki 451 çocuktan oluşmaktadır. Çocuk işçiliği her koşulda kabul edilemez bir durumdur. Bu yazıda ele alınan çocuk işçiliğinde, çocuğun bugününe olumsuz etkilerin yanında geleceğe yönelik olumsuzlukların da olması önemli bir noktadır.

Genel olarak mevsimlik gezici tarım işçiliğinin çalışma koşullarının oldukça kötü olduğu, bunun üzerine göçün getirdiği pek çok sorun, kötü yaşam koşulları gibi olumsuzlukların üstüne eklendiği bilinmektedir (Koruk 2010, Sütuluk ve ark 2004). Bu anlamda yaşanan sürecin pek çok boyutu birbiri içine geçmiş olarak karşımızda durmaktadır. Çalışma amacıyla her yıl çıkılan yolculuk, tüm aile üyelerinin birlikte yola düşmesi, yerleşik yaşamdaki olanakların ortadan kalkması, yabancı bir yere geçici olarak yerleşmek anlamına gelmektedir. Dolayısıyla mevsimlik gezici tarım işçiliğini ele alan bir çalışmanın, işçilerin yaşamının bütününe göz önünde bulundurulması beklenmelidir.



MGTİ'lerinin çocuklarının durumuna bakıldığında ise, bu olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına zoraki katılımlarının onlara getirdiği dezavantajların yanında ileriye dönük olarak iyi bir gelecek için bir anlamda “insani yatırım” olan eğitim olanaklarından yoksun kaldıkları dikkat çekmektedir. Dolayısıyla yaşanan sürecin olumsuzluğunu sadece bugüne ait bir sorun olarak tartışmak yetersizdir. Bu manzaranın bütünü, MGTİ bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelmek, bu kısır döngüden çıkmanın ne kadar zor olduğunu gözler önüne sermektedir. Dolayısıyla bu çocukları bekleyen gelecek en iyi ihtimalle “mevsimlik gezici tarım işçisi” olmaktadır.

Sağlık açısından konuya yaklaştığımızda ise, hem çocukların işçilik yapmasının hem de sağlığı tehdit eden pek çok unsur barındıran koşullarda yaşamının çocukların sağlığının etkilendiğini görürüz. Yılın yarısından fazlasında çadır ya da kulübelerde barınma, temiz suyu ulaşmadaki zorluklar, sağlıksız tuvaletler vb sağlıksız yaşam koşulları sonucunda çocuklarda ishali hastalıkların arttığı, barsak paraziti görülme sıklığının artması beklenmelidir. MGTİ'lerinin 5 yaşından küçük çocuklarında barsak paraziti görülme sıklığı %55 olarak bildirilmektedir (Koruk ve ark. 2010). Bu çalışmada çocukların sadece üçte birinin temiz içme suyu ulaştığı düşünüldüğünde, geriye kalan üçte ikisinin suyla bulaşan mikrobiyolojik etkenlerin tehdidi altında olduğunu düşünülmektedir. Ayrıca gıdaların hazırlanması sırasında temiz olmayan su kullanılması sonucu, gıda hijyeni ile sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Yaşam alanlarında çocukları tehdit eden diğer bir durum, böcek, akrep vb sokmalarıdır (Sütuluk ve ark 2004). Şimşek ve Koruk (2009), gezici mevsimlik tarım işçilerinde en sık karşılaşılan sorunlar olarak, %17 akrep sokması, %65 böcek sokması olduğunu bildirmektedir. Araştırmamızda yaşam alanlarında sıcak su olmaması, banyo, çamaşır yıkama gibi kişisel hijyen ile ilgili bir takım ihtiyaçların giderilemediği anlamına gelmektedir. Bu durum, kişisel hijyen açısından risk grubu olan çocuklarda temasla bulaşan deri enfeksiyonları, bitlenme vb bazı hastalıkların yayılmasına olanak tanımaktadır.

Çocuk işçiliğinin çocuk bedeni üzerine etkilerinden biri, henüz büyümesi devam eden çocuk bedeninin çalışma sırasında karşılaştığı fiziksel zorlanma ve yüklenmedir. Bu fiziksel yüklenme ile çocuğun harcadığı günlük enerji artmaktadır. Eğer artan enerji gereksinimi çocuğun beslenmesinin yeniden düzenlenmesiyle yerine konamıyorsa, halen büyümekte olan çocuğun büyüme ve gelişmesinin yavaşladığı, dolayısıyla yaşlılarının gerisinde kaldığı gözlenmektedir. Bu durum çocuklarda yaşa göre boy ve yaşa göre ağırlık ölçütleri ile ortaya konmaktadır. Çalışmalar çalışan çocukların hem boy hem de ağırlık olarak yaşlılarının gerisinde kaldığını göstermektedir (Duyar 2004; Etiler ve ark. 2011). MGTİ çocukların beslenme durumlarının bozulmasında tek etken “çalışma” değildir. Yoksulluk, yaşam koşullarının kötü olması kısacası içinde buldukları sosyoekonomik durum da çocukların yeterli gıda alamaması, yetersiz ve dengesiz beslenmesiyle ilişkilidir. MGTİ'lerinin en yoğun olduğu şehir olma özelliği taşıyan Şanlıurfa'da yapılan bir çalışma, MGTİ olan ve olmayan ailelerin 0-5 yaş arası çocuklarını karşılaştırmış ve

bunun sonucunda beslenme durumunu ölçütleri olan bodurluk (yaşa göre boyun kısa olması) sıklığının MGTİ'lerin çocuklarında 2.8 kat, düşük kiloluk (yaşa göre ağırlığın düşük olması) sıklığının ise 2.5 kat daha fazla olduğunu saptamıştır (Şimşek ve Koruk 2011).

Çalışmanın çocuk bedeni üzerinde gözlenen diğer bir etkisi de vücudun orantısının bozulmasıdır. Normal bir yetişkinden daha uzun günlük çalışma süresi olan bu çocuklarda (günde 10.5 saat), farklı gelişimlere yol açabilmektedir. Bu noktada çocukların çalışma sürelerinin uzaması boy ve diğer uzunluk ölçülerinde geri kalma eğilimini ortaya koyan buna karşılık enine gelişim ve kas miktarında artma eğilimi taşıdığı anlaşılmaktadır (Duyar 2004).

Fındık toplama işinde çalışan çocukların hiç birinin kişisel koruyucu kullanmaması iş güvenliği açısından önemlidir. Tarım işlerinde çalışan çocukların iş kazası geçirme sıklığı (%12) yetişkinlerden 2 kat daha fazladır (Şimşek ve Koruk 2009). Çocukların çalışma sırasında daha fazla iş kazası geçirmelerindeki etkenlerin başında, iş alet ve makinelerinin yetişkinlerin ergonomisi gözetilerek tasarlanmış olmasıdır. Bunun yanında, uzun çalışma saatleri, yorgunluk ve dikkatsizlik de diğer etkenlerdir.

1994 yılından bu yana düzenli olarak hazırlanan çocuk işgücü verileri bize istihdam edilen çocuk sayısında genel bir azalmayı göstermektedir. Ancak son 2012 veri seti çocuk işgücü verilerinde bir önceki döneme oranla özellikle kırsal alanda bir artışa işaret etmektedir. Bu artışın tarım sektörü içinde ortalama yüzde 22 bir artışı göstermesi dikkat çekicidir. Özellikle son altı yıldaki tarım istihdamının payında çok ciddi bir artış gözlenmemesine rağmen tarımda çalışan çocukların sayısında artış bulunmaktadır. Bu durum mevsimlik gezici tarım işinde çalışan çocukların daha fazla sayıda iş piyasasına gönüllü veya gönülsüz olarak katıldıklarını göstermektedir. Öte yandan, TÜİK verileri bu alanda çalışan çocukların sayısına ilişkin verileri bulunmadığından dolayı çalışan çocuk sayısındaki artışın daha yüksek olması mümkündür. Topraksız veya az topraklı ailelerin geçim için başkalarının topraklarında çalışması yanlarındaki çocukların önemli bir bölümünün ilköğretim çağında olması, olumsuz çalışma koşullarından daha fazla etkilenmelerine yol açmaktadır. Barınma ve beslenme olanakları yetişkinler için bile yeterli değildir.

MGTİ ile birlikte göç eden çocukların büyük bölümü ele aldığımız iş grubu içinde çalışmaktadırlar. Bu çocukların en ciddi sorunu eğitim eksikliği ve yeterli sağlık hizmetinden yararlanamamalarıdır. Bu çocukların son altı yıllık dönemde sayısal olarak arttığına ilişkin veriler bize çocukların gelecekte karşılaştıkları sorunların daha fazla olacağını habercidir. Bu nedenle MTİ ile birlikte göç eden çocukların yarıda kalan eğitimlerinin tamamlanması ve bu konuda ailelerin desteklenmesi gereklidir. Fındık hasadı çocukların okul ortamındaki eğitimlerini dönemsel olarak aksatmasa bile, aile farklı ürünlerde ve yörelerde benzer şekilde çalışmaya devam ettiği için çocukların örgün eğitimi eksik kalmaktadır. Bu çocukların gelecekte sahip oldukları tek potansiyelin emekleri olmaktan çıkartmak

için ailelerin çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi ve maddi koşullarının iyileştirilmesi gereklidir.

Mevsimlik gezici tarım işçiliği yaparak geçimini sağlayan aileler, buldukları illerin en yoksul kesimini oluşturmaktadır. Şanlıurfa'da MGTİ %80'nin Yeşil Kartlı olduğu sağlık hizmetini bu şekilde karşıladığı bildirilmektedir (Şimşek ve Koruk 2009). Sağlık sisteminde meydana gelen değişim sonucunda, mevsimlik tarım işçileri için kurulan kampların (ya da geçici yerleşim alanlarının) sağlık hizmetleri, ilçedeki toplum sağlığı merkezinin görev alanına girmiştir.

Mevsimlik tarım işçilerinin durumunun iyileştirilmesi amacıyla çeşitli projelerin (STK'lar, kamu kuruluşları vb), yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik çabaları olduğu bilinmektedir. Örneğin, çadır yerine konteynir konması, yolların çamur olmasını engellemek için mucur dökülmesi, elektrik, içme suyu, seyyar tuvalet vb insanca yaşam koşullarını sağlayan koşulların sağlandığı durumlar söz konusudur. Bu çabaların bu kişilerin yaşam koşulları açısından yararlı olduğu ancak organize olmayan ve yetersiz destekler olduğu savunulmaktadır (Tanır 2012). Gerçekten de günümüzde yaşanan, sorunun çözümü için kökten bir yaklaşım yerine, sadece palyatif çözümleri öneren ve kısmen gerçekleştiren bir boyutun ötesine geçmelidir.

Mevsimlik tarım işçilerinin sorunlarının çözümüne "proje temelli yaklaşım"lar geliştirmek, sorunun temelini ortadan kaldırmadan geçici çözümler önermenin yanında zaman ve kaynakların kötü kullanımıyla sonuçlanmaktadır (Tanır 2012).

## Sonuç Yerine,

**MGTİ** ve çocuklarına yönelik bu araştırmanın kısıtlı sonuçları bize tarımsal alanda çocuk işçiliğinin artmakta olduğuna işaret etmektedir. Türkiye'de tarımın işgücü içindeki payının azalma eğilimi göstermesine karşılık çocuk işgününün tarımdaki artışı dikkat çekicidir. Bu özellik sadece Türkiye için değil, çocuk emeği kullanan diğer ülkeler içinde geçerli olmaktadır. <http://www.productsofslavery.org/> Buna göre 25 farklı ülkede çok çeşitli ürün imalatında çocuk emeği yoğun olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışma ile MGTİ ve çocuklarının durumları değerlendirilmektedir. MGTİ'ye ilişkin son dönemlerde yapılan bir dizi çalışma bulunmaktadır. Ancak MGTİ ile birlikte hareket eden onlarla birlikte çalışma alanına giren çocuklara ait alan araştırması sayısı bir hayli azdır. Özellikle fındık hasadına ilişkin çok daha az çalışma mevcuttur.

MGTİ'nin çalışma ilişkilerinin ortaya koyduğu sorunların çok önemli bir oranı onlarla beraber olan aileleri ve çocukları içinde geçerlidir. Özellikle çalışma yaşamına çok erken yaşlarda atılan 6-17 yaş grubundaki çocuk/genç işçilerin ailelerinden devraldıkları mirasın benzer biçimde gelecek kuşaklara aktarılması ve benzer yapılarda sürmesi sorunu ağırlaştırıcı unsurlardan biri olarak gözükmektedir.

Tarımda gezici olarak çalışan genç ve çocuk işçilerin en temel sorun alanlarından birinin eğitimlerinin yarıda kesilmesi olduğu bilinmektedir. Bu sorunun çözümü noktasında alınan önlemlerin yetersiz ve geçici kaldığı görülmektedir. Bu nedenle zorunlu eğitim uygulamasındaki denetimsizliğin ortadan kaldırılması gerekmektedir. İlk etapta 6-14 yaş grubu öncelikli olacak şekilde ailenin eğitim alan çocuklarının mevsimlik tarım işçiliğine katılmaması için pilot bir uygulama başlatılabilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nca yürütülecek uygulama içinde, aile göç ettikten sonra çocukların barınmaları ve işleri için gereken düzenlemelerin yapılması, böylece çocukların eğitime devam etmelerinin sağlanması, yoksul ailelerinin yaşam koşullarına da olumlu katkı sağlayabilecek bir önlem olabilir. Mevsimlik işçiliğin yapıldığı yörelerde tamamlayıcı eğitimin sağlanmasının çocukların işgücü olarak kullanımını engellemediği gibi, bu konuda sürekliliğin de sağlanması güçtür.

MGTİ ailelerin çocuklarının karşılaştığı temel sorunlardan biri de onların sağlık sorunu ile yakından ilişkilidir. Yapılan farklı alan çalışmalarında bu çocukların sağlıklı bir ortam içinde olmadıkları gibi temel sağlık hizmetlerine erişimden uzak olduğu gözlenmektedir. Mevsimlik tarım işçisi göçü alan yörelerde, gezici sağlık ekipleri aracılığıyla hem temel sağlık hizmetlerine hem de ayakta tedavi hizmetlerine erişimin sağlanması, özellikle çocuk sağlığı açısından zorunluluk göstermektedir.

MGTİ'nin çalışma yaşamlarında ortaya çıkan çok çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Ancak onların çocukları bu sorunları çok daha ağır olarak yaşamaktadırlar. Bu süreç içinde ilk etapta çocukları iş piyasalarına katılmalarını engelleyecek çözümlerin, toplumsal yapıların zorlaması ve yoksulluk nedeni ile güçtür. Bu nedenle duruma müdahale edecek yasal düzenlemelerin başta eğitim ve sağlık alanında olmak üzere yapılması gerekli olmaktadır. Çocukların kent içinde korunmasına yönelik sosyal politikalardan daha geniş bir biçimde tarımsal alanda uygulanmasına ve sıkı denetimine ihtiyaç olduğu gerçeği ile çocukların geleceğine yönelik tahayyüllerimiz mutlaka ilişkilidir.

## Kaynakça

- Duyar İ, Özener B. (2003)** "Çocuk İşçiler. Çarpık Gelişen Bedenler." İstanbul Ütopya Yayınları:79. 2003.
- Duyar İ. (2004)** "Genç işçilerin vücut boyutlarında çalışma geçmişine bağlı olarak meydana gelen değişimler." 9. *Ulusal Ergonomi Kongresi*, 16-18 Ekim 2003, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Yayınları
- Etiler N ve ark. (2011)** Çalışmanın çocuk bedeni üzerine etkisi: İzmit'te yapılan iki araştırma sonuçlarının karşılaştırılması. *Türk Pediatri Arşivi* 46:111-117.
- Görücü İ, Akbiyık N (2010)**"Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri,"Hikmet Yurdu Düşünce yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi,
- Gülçubuk B (2012)** "Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık", Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı: 33
- Koruk İ (2010)** "İhmal edilen bir grup: göçebe mevsimlik tarım işçileri." *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 38:18-22
- Koruk İ, Şimşek Z, Tekin Koruk S, Doni N, Gürses G (2010)** Intestinal parasites, nutritional status and psychomotor development delay in migratory farm worker's children. *Child Care Health Dev.* 36(6):888-94
- Sunal O.(2011),**" Gelir Düzeyi ve Çocuk Emeği Arasındaki İlişki: Ülkelerarası Bir Karşılaştırma"SBF Dergisi Cilt: 66 Sayı: 1 Sayfa: 117-128
- Sütoluk Z, Tanır F, Savaş N, Demirhindi H, Akbaba M (2004).** "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi" *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 34-38.
- Şimşek Z ve Koruk İ. (2009).** "Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinden Biri: Mevsimlik Göçebe Tarım İşçiliği" *Çalışma Ortamı*, Temmuz-Ağustos 2009.
- Şimşek Z ve Koruk İ. (2011)** "The Effects of migratory seasonal farmwork on psychomotor development and growth among children ages 0-5 years in Southeastern Anatolia" *Turk J Public Health.* 9(3):157-165.
- Şimşek Z (2012)** "Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması 2011",UNFPA, Sanlıurfa 2012
- Tanır F. (2012).** "Adana'da Mevsimlik Tarım İşçiliğinin Sorunları" I. Tarım Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu. Şanlıurfa.
- TUİK (2006)** Çocuk İşgücü Araştırması.
- TUİK (2012)** Çocuk İşgücü Araştırması.
- TUİK (2012)** İstatistiklerle Aile  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13662>
- TUİK (2012)** İstatistiklerle Çocuk  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13488>
- <http://dunyalilar.org/cocuk-isciliginin-yaygin-oldugu-ulkelerin-haritasi.html>



# Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Son Yasal Değişikliklerin Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme

Murat ÖZVERİ\*

**Özet:** İş Yasaları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, yeni ismi ile İş sağlığı ve Güvenliği Yasası çalışma yaşamını şekillendiren temel yasalardır. Çalışma yaşamını konu alan araştırmalarda genel olarak bu temel yasalar ele alınmıştır. Bir de çalışma yaşamını doğrudan şekillendiren temel yasalar kadar etkili olan ancak çok fazla görünür olmayan yasal hükümler vardır. Son otuz yılda çalışma yaşamını düzenleyen temel yasalar başta olmak üzere çalışanları ilgilendiren yasaların tamamında korumadan esnekliğe kısaca güvencesizliğe doğru bir değişim yaşanmıştır. Bu çalışmada çalışma yaşamını doğrudan şekillendiren yasaların değişim yönü ile çalışma yaşamını doğrudan konu almadığı halde çok önemli etkileri olan yasal düzenlemelere dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşamı, İş Yasası, Değişim, Güvencesizlik

## **An Evaluation on the Dynamics of Recent Legal Changes of Labour Life in Turkey**

**Abstract:** Labour Law, Trade Union and Collective Agreement Law, Social Security and General Health Insurance Law, Occupational Health and Safety Law are the essential laws shaping labour life. These laws are often dealt with in the studies taking labour life as the main focus. However, a number of legal provisions exist as well, which are not such visible, but as effective as the essential laws to shape labour life. A shift from protection to flexibility, in short insecurity, has been the case in the whole range of the laws regulating labour life, particularly in the given essential laws, for the last thirty years. This study aims to draw attention on the way of shift of laws shaping the labour life directly and on the legal provisions as well, which have substantial effects on labour life although this is not the basic intention in the first place.

**Key Words:** Labour Life, Labour Law, Change, Insecurity

---

\* Dr., Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni.

## Giriş

Ülkemizde çalışma ilişkileri önemli ölçüde yasal sistem tarafından şekillendirilmektedir. Bu nedenle de çalışma ilişkileri alanında gerçekleştirilen her yasal düzenlemenin binlerce çalışana ilgilendiren etkiler yaratması kaçınılmaz olmaktadır. Çalışma ilişkileri ise tek bir yasayla düzenlenmemiştir. Bu alanda bir yasalar demeti bulunmaktadır. İş Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Basın İş Yasası, Deniz İş Yasası, Borçlar Yasası, Ticaret Yasası, İcra İflas Yasası ve yargılama hukukunu düzenleyen Hukuk Usul Yasası, (Yeni adıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunu HMK), İş Mahkemeleri Yasası ve Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, bu demetin içerisinde yer alan belli başlı yasalardır.

Bu yasalardan İcra İflas Yasasında yapılan değişiklikler, özellikle işçi alacaklarının tahsili açısından önemlidir ve işçinin alacaklarına yargı kararına dayalı olarak ulaşip ulaşmayacağını, belirlemesi açısından yaşamsaldır. Borçlar Yasasının iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, iş yasaları kapsamında olmayan binlerce işçiyi ilgilendiren çok önemli hükümler getirmiştir. Ticaret yasasında yapılan değişiklikler işyeri devri, tüzel kişiliğin kötüye kullanılarak işçilerin içi boşaltılmış işverenlerle muhatap olup olmayacakları açısından önemlidir. Hukuk Muhakemeleri Kanununda yapılan değişiklikler işçilerin açacakları davaların yargılama maliyetlerinden, davaların niteliğine kadar bir dizi konuda tartışmaların doğmasına yol açmış, hak arama özgürlüğünün sınırlandırılması eleştirilerini beraberinde getirmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ise otuz yıldır uygulanan 2821 ve 2822 sayılı yasaları değiştirmiş, bu yasalara yönelik eleştirileri yapmış olduğu makyajla örtterek, eski sistemi yeniden üretmek için yürürlüğe girmiştir.

5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında yapılan değişikliklerle tam gün çalışmayan işçilerin sosyal güvenliğin maliyetini kendilerinin karşılamaları koşuluyla sosyal güvenlik kapsamında olmalarını sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. Bir başka anlatımla sosyal güvenliğin maliyeti atipik istihdamda çalışmak zorunda kalarak eksik gelire mahkûm olan çalışanlara yüklenmiştir.

Çalışma yaşamını düzenleyen temel yasalarda yapılan değişikliklere ilişkin süreç sona ermemiştir. Kıdem tazminatı fonu yasa tasarısı, alt işveren asıl işveren ilişkisinin yeniden düzenlenmesi, belirli bir değerin altındaki işçi alacaklarının mahkemeler yerine hakem kurulları aracılığı ile çözülmesini öngören değişiklik önerisi, bölgesel asgari ücret, mesleki bir faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi başta olmak üzere evde çalışma, iş paylaşımı gibi atipik istihdam biçimlerine ilişkin değişiklik önerileri gündeme getirilmiştir. Bu önerilerin bir kısmı işçi ve işveren taraflarına sunulurken, bir kısmı basın yoluyla duyurularak tartışmaya açılmıştır.

Tüm bu yasalarda yapılan ve yapılması düşünülen değişikliklerin tek tek ele alınıp incelenmesi doğal olarak bu tebliğin kapsamını çok aşan bir durumdur. Ne var ki yapılan ve yapılması düşünülen tüm değişikliklerin ortak noktasını oluşturan yaklaşım, değişim yerindeyse değişikliklere hakim olan felsefe belirginleştirilmeye



çalışılacaktır. Kuşkusuz hiçbir yasal düzenleme yasalastağı dönemin koşullarından bağımsız olarak ele alınamaz. Öte yandan her yasal değişiklik yasa koyucunun çağın koşullarını nasıl algıladığını da dışa vuran bir metin olma özelliği de taşır.

Çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalar bir yönüyle de karşılıklı iki sınıfın, işçi sınıfının ve sermayenin örgütlülüklerini, sınıf bilinçlerinin düzeyini ve güçlerini de dışa vururlar. Dolayısıyla da yapılan değişikliğin amacını kimin için değişiklik yapıldı sorusunu sormadan belirlemek olanaklı değildir. Çalışma ilişkilerini düzenleyen yasaların gerekçesine bakıldığında bu sorunun yanıtının, işçilerin korunması hedefinden, işçi ve işveren arasında çalışma yaşamında bir dengenin kurulması hedefine doğru evrimleştii görülmektedir. Tebliğde yanıtı aranacak ikinci soruyu da böyle bir dengenin kurulmasının olanaklı olup olmadığı, bu dengenin gerçekte fiili eşitsizlikleri perdeleyerek meşrulaştırıp meşrulaştırmadığı sorunu oluşturmaktadır.

## **İşçinin Korunması mı Düzenin Devamı mı?**

İş gücünün alınıp satılabilen bir mal haline gelmesi, metalaşma, işgücünü satan işçi ile işgücünün alıcısı işvereni işgücü piyasası diye adlandıran bir piyasada karşı karşıya getirmiştir. İş gücü piyasasında kurulan ilişkileri konu alan hukuki düzenleme gereksinimi iş hukukunu doğurmuştur.

İş gücü piyasasında kurulan ilişkilere sanayi devriminin ilk yıllarından itibaren uzunca bir süre hukuk soğuk bakmış, piyasada kurulan bir eşitler ilişkisi olarak görüp karışmamayı tercih etmiştir. Klasik sözleşme özgürlüğü çerçevesinde alan ve satanın özgürce alım satım koşullarını belirleyebilir olması hukuk açısından yeterli görülmüştür.

Bireysel iş hukuku sözleşme özgürlüğü çerçevesinde var olduğu ileri sürülen hukuki eşitliğin fiili eşitsizliklere neden olduğu gerçeği üzerinde şekillenmiştir. İş hukuku bir anlamda sözleşme özgürlüğü ile perdelenen fiili eşitsizliklere hukuki planda yapılan itirazla doğmuştur.

Herkesin “sözleşme özgürlüğü” ne kavuştuğu sanayi devrimi sonrası, sözleşme özgürlüğü alanında sorun çözümlenmiş gibi görülmüştür. Aslında eski sistemin özünde bir değişiklik olmamış, eski düzenden daha özgürlükçü bir düzene geçişin simgelerinden birisi olan sözleşme özgürlüğüne “özgürlük” olup olmadığı da bir süre sonra tartışılan bir kavrama dönüşmüştür. Sözleşme özgürlüğüne müdahale düşüncesi, bu özgürlüğün savunucularınca kabul edilmez bir yaklaşım olarak nitelendirilmiştir. Ne var ki bu nitelendirme, klasik sözleşme özgürlüğüne itirazla karşılaşmasını engelleyememiştir. Klasik sözleşme özgürlüğüne itiraz, seyahat etme, yaşama hakkıyla özgürleştirilmiş, köylerden kentlere akın akın gelerek sistemin varlığı için gerekli olan işgücü gereksinimini karşılayan ücretli çalışanlardan yükselmiştir. Eski sistemi özgürlük istemleriyle ykanlar, güçlü işverenlerin, işgücünü satmaktan başka geçim kaynağı bulunmayan işçi karşısında her zaman güçlü konumda bulunduğunu, sözleşme özgürlüğü adı altında gerçekte işverenin

gücünü kullanarak çaresiz işçiye kendi koşullarını dayattığını görmek istememişlerdir. Sözleşme hukukunda sözleşen taraflar arasında var olduğu kabul edilen eşitliğin çalışma ilişkilerinde sadece biçimsel (Ekmekçi, 1996:31), teorik planda var olabildiği gerçeğini ise kabul etmemiş, aksine, gerçekte işveren tarafından dikte ettirilen olumsuz çalışma koşullarını sözleşme özgürlüğüyle meşrulaştırma yolunu tercih etmişlerdir.

Ortaya çıkan pratik sonuç işçiler açısından hiç iç açıcı olmamıştır. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı yeni toplumsal ilişkilerin, özellikle de özgür işçiyle işveren ilişkilerinin tümüyle sözleşme özgürlüğü çerçevesinde düzenlenmeye terk edilmesi, bir süre sonra tam bir sefaletin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kessler, 1948:10).<sup>1</sup>

Yaşanılan sefalet, hukuki eşitlik, özgürlük, hukukun üstünlüğü kavramlarının sorgulanmasını beraberinde getirmiştir. Yeni sistemin savunucuları tarafından kabul edilmek istenmeyen yalın gerçek, sözleşme taraflarının güçlerinin eşit olmadığı durumlarda sözleşme özgürlüğünün, gücünün güçsüze kendi istemlerini dayatma özgürlüğüne dönüşeceği. Yasalara “Herkes eşittir” sözünü yazmak ve yasaların herkesin hukuksal planda eşit olduğunu kabul ettiğini söyleyerek fiili eşitsizlikleri görmezden gelmek, aslında yasalar aracılığıyla yaşamın içerisinde var olan eşitsizliklere güvence getirmek anlamına gelmiştir.”(Engin, 1999: 4)<sup>2</sup> Buna karşılık fiili eşitsizlikleri yaşayanların kendi aralarında bir araya gelerek, güçlerini birleştirip bir denge kurmak istemleri de yine sözleşme özgürlüğüne aykırı bulunarak yasaklanmıştır (Kapani, 1993: 77).<sup>3</sup>

Sanayi devrimi sonrasında liberalizmi sözleşme özgürlüğünü bireysel özgürlüklerin merkezine koyarak, sözleşme özgürlüğüne yapılan her türlü

<sup>1</sup> “Eski hükümdarlar; emniyetlerini tabileri ve muhafızları vasıtasıyla, eski asilzadeler; şatolar, burjuvalar ise surları vasıtasıyla temin ederlerdi. Tüccar menkul servetinde, sanatkâr lonca teşkilâtında, köylü ise toprak mülkiyetinde ve hayvanında emniyetini buluyordu. İşçi ve müstahdemlerden teşekkül eden yeni sınıflar ise servet, arazi, hayvan gibi yaşama emniyetini temin edecek hiçbir şeye sahip değiller, ve onların açlıktan ölmek için müteşebbislere ücret mukabilinde satmak zorunda kaldıkları çalışma kuvvetlerinden başka hiçbir şeyleri yoktu. Bundan dolayıdır ki, hukukî bakımdan ‘nev’ama’ (bundan böyle) serbest iş mukaveleleri namı altında dikte ettirilen iş şartlarını kabullenmek zorunda kalıyorlar ve hastalık kaza, işsizlik ve ihtiyarlık anlarında aileleriyle birlikte kendileri de en feci sefaletlere sürükleniyorlardı. Ücretler en ufak tasarrufta, bulunmaya imkân- vermeyecek kadar düşük, çalışma müddetleri hiçbir suretle dinlenmeye kifayet etmeyecek kadar uzun olup, aileleriyle birlikte ikamet ettikleri meskenler de umumiyetle son derece kötü idi. Eski asırlardaki kölelerin bile yaşama bakımından haiz oldukları emniyet, birçok ahvalde kapitalizmin ilk çağlarındaki nev’ama hür işçilerden daha iyiydi” ( Kessler, 1948:10).

<sup>2</sup> “Özellikle, sözleşme özgürlüğü alanında tarafların hukuksal eşitliği ilkesinin mutlak biçimde uygulanması, gerçekte zayıf bireylerin her türlü pazarlık olanağını ortadan kaldırmaktaydı” (Engin, 1999: 4).

<sup>3</sup> “Yine, bireyleri aracı kurulların boyunduruğundan kurtarmak gerekçesi ile çalışanların her türlü örgütlenmesi yasaklanmaktaydı” (Kapani, 1993: 77).

müdahaleyi bireysel özgürlüklerin sınırlandırılması olarak algılayıp hukuka aykırı bulmuştur. Bu anlayış, sözleşmenin kuruluş aşamasında güçsüz olan, bu güçsüzlüğü nedeniyle gerçekte kendisine dayatılanı kabul etmekten başka çaresi olmayan güçsüz bireyi koruyacak hiç bir yasal düzenlemeye izin vermemiştir. Sonuçta,“ mutlak hukuksal eşitlik, toplumdaki fiili eşitsizlikleri meşrulaştırma aracı haline gelmiştir” (Engin, 1999: 4).

Sözleşme özgürlüğünü savunanlar, bireysel iş yasaları aracılığıyla sözleşme özgürlüğünün işçiler yararına sınırlandırıldığını söyleseler de bu sınırlamalar işçiler açısından gerçek anlamda bir korumaya dönüşmemiştir. Bireysel iş yasalarında işçiyi korumak için getirilen düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, örgütsüz, güçsüz, hakkını arayamayan, en önemlisi de hakkını aradığı için işini kaybetmek başta olmak üzere kara listelere alınıp bir daha iş bulamama riski ile yüz yüze kalan işçiler açısından olanaksız hale gelmiştir. İşçinin uzun hukuki süreçleri sonuçlandırabilecek ne ekonomik gücü ne de uzun hukuki süreç sonuçlandığında elde edeceği hukuki yararları ayakta kalacak durumu bulunuyordu. Hakkını arayıp bedel ödeyen işçiler, diğer işçilere haklarını aramama konusunda ibretlik bir olay olmakla kalmış, etkili bir korumayı bireysel iş yasaları aracılığıyla da elde edememişlerdir (Narmanlıoğlu, 2001: 2).

Sözleşme özgürlüğü aracılığıyla ortaya çıkan eşitsizlikler ne kadar meşrulaştırılmaya çalışılsa, doğal yaşamın bir parçası olarak yansıtılsa da beraberinde başkaldırının gelmesini engelleyememiştir. İşçiler, içerisine itildikleri sefalet koşullarına karşı işverenler karşısında topluca eyleme geçerek kendilerini korumaya çalışmayı denemek zorunda kalmışlardır. Siyasi iktidarın işçiler aleyhine müdahalede bulunup, işçilerin eylemini hukuk dışı ilan ederek, şiddet uygulayarak bastırmaya çalışması, işçilerin bir yandan mücadele ederken öte yandan hukuki meşruiyet aramalarının başlangıç noktasını oluşturmuştur.

İşçiler direnme haklarını, insanca yaşama olanaklarını ortadan kaldıran çalışma koşullarıyla meşrulaştırmakta, işverenler bu direnci, ellerinde bulundukları siyasi gücü kullanıp hukuk aracılığıyla kırmaya çalışmaktaydılar. Hukuk, işçilerin meşru mücadelesini yok etmek için uygulanan şiddetin, işverenler ve onlar adına şiddeti uygulayanlar açısından tek meşruluk dayanağı haline dönüşmekteydi (Marx, 1967: 65).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> “İşçilerin artık başka çareleri yoktu: ya açlıktan ölmeleri ya da savaşa girişmeleri gerekiyordu. 22 Haziran günü, korkunç bir ayaklanmayla karşılık verdiler buna; bu ayaklanmada, modern toplumu ikiye bölen iki sınıf arasında ilk büyük çarpışma verildi. Bu, burjuva düzeninin sürdürülmesi ya da ortadan kaldırılması uğruna savaşımdı. Cumhuriyeti gizleyen perde yırtılıyordu. İşçilerin, başsız, ortak bir plandan, yardım kaynaklarından yoksun, çoğunluğuyla silahsız olarak, orduya, gezgin muhafıza, Paris ulusal muhafızına ve taşradan akın eden ulusal muhafıza, beş gün boyunca nasıl cesaretle ve eşsiz bir deha ile karşı durduklarını ve başarılarını öndediklerini hep biliyoruz. Burjuvazinin, bu geçirdiği ölümcül korkuları, nasıl duyulmamış bir zalimlikle ödettiğini ve 3.000'den fazla savaş tutsağını kılıçtan geçirdiğini biliyoruz” (Marx, 1967: 65).

İşçilerin gücü, hukuka dayalı şiddetin karşısında her kırıldığında, o kırılma anında hukuka dayalı şiddet kazanmış gibi görünse de aslında, hukukun kendisini tartışılır kılmış, işçi önderleri “Yasa’ya uyma bizi öldürüyor” (Marx, 1967: 96)<sup>5</sup> diye bağırırmaya başlamışlardır.

Ölmek için Yasa’ya karşı çıkmak zorunda kalan işçi sınıfı güçlendikçe, Yasa’nın, dolayısıyla düzenin tümüyle yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalması, dünün suç olarak tanımlanan eyleminin hukuk tarafından hak olarak tanımlanmasını da beraberinde getirmiş, klasik haklar kavramının yanında “sosyal haklar” kavramının da yer almasını sağlamıştır. Çatışma, yeni ve daha gelişmiş bir hak tanımı ekseninde uzlaşmayla sonuçlanmıştır (Kapani, 1993: 77).<sup>6</sup>

Tekrarlamak gerekirse klasik haklar, ekonomik olarak güçlenen, sanayi üretiminin teknik altyapısına sahip hale gelmiş, tüccarlıktan sanayiciliğe adım atmaya çalışan burjuvazinin, hukuki eşitlik istemiyle dile gelmiş, feodalitenin yıkılıp yeni bir düzenin kurulmasıyla hukuken bağlayıcı metinler haline dönüşmüşlerdir (Kessler, 1948:9). Toplu iş sözleşmesi hakkının içerisinde yer aldığı sosyal haklar da bu kez burjuvazinin egemen sınıf haline geldiği sanayi devriminin ortaya çıkardığı sınıf mücadelesinin ürünüdür. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara, hukuki eşitliğin fiili eşitliği sağlayamamasına karşı bir tepkiyle ortaya çıkan sosyal haklar, sınıf mücadelesi sonrası varılan bir uzlaşmanın ifadesi olarak yasaların konusu olmuştur. Klasik haklardan farklı olarak var olmaları için yeni bir düzenin kurulmasına gerek kalmamış, statükoyu korumak isteyen egemen sınıflar bu korumayı sağlamak için sosyal hakları tanıyarak uzlaşma yolunu seçmişlerdir. Bir başka anlatımla sanayi devriminin var ettiği egemen sınıfı oluşturan burjuvazi, kendisinden önceki egemen sınıfların düzeni korumak için geliştirdiği uygulama ve gelenekleri miras alarak, kendi egemenliğini sürdürmenin yollarını yaratmıştır.<sup>7</sup>

Bu konuda klasikleşmiş örneklerden birisini Almanya ve Bismarck oluşturmaktadır. Almanya’da gelişen sanayinin büyük bir yoksulluğu da beraberinde getirdiği, sosyalist hareketlerin güçlendiği yıllarda, sosyal güvenlik hakkının temelini atan siyasetçi olarak kabul edilen Bismarck’ın mecliste yapmış olduğu konuşma çarpıcıdır: “İşçilerin sosyal yoklukları, sadece devletin işçi hareketlerini

<sup>5</sup> “Yasaya uyma bizi öldürüyor” diye bağınıyordu Odilon Barrot.” (Marx, 1967: 96).

<sup>6</sup> “Önce şu noktayı belirtmek gerekir ki, insan hakları ve hürriyetleri listesinin genişlemesi, başka bir deyişle, ‘yeni’ hakların (sosyal ve ekonomik hakların) tanınması ve benimsenmesi hiç de kolay ve zahmetsiz olmamıştır. ‘Yeni’ haklar, çok defa klâsik haklarla bir ‘çatışma’ halinde ortaya çıkmış ve az çok uzun süren bir direnişten sonra kendilerini kabul ettirebilmişlerdir.” (Kapani, 1993: 77).

<sup>7</sup> Bülent Tanör **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, May Yayınları, 1978., s. 121. “Kapitalizm çağında da burjuvazi, bu gelenekleri devraldı. Bu yoldaki girişimlerin ilk belirgin örneğini, Fransa’da İkinci İmparatorluk döneminde III. Napoleon vermişti. Paris Komünü’nün yenilgiye uğratılmasından sonraki yıllarda da, Milli Meclis, işçilerin toplu hareketlerine engel olabilme amacıyla bunlara, ancak bireysel olarak kullanabilecekleri türden birtakım sosyal haklar tanıdı.”

yasaklamasıyla kaldırılamaz, işçinin sosyal durumunun düzeltilmesi için devlet müdahalesi gerekir.” (Özdemir, 2007: 191).<sup>8</sup>

## İşçinin Korunmasından Piyasaların Özgürleştirilmesine Geçiş

Kapitalist toplumda işçi işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar, kapitalist toplumun kendini yeniden üretmesini engelleyecek düzenlemeler yapamazlar. Bunun anlamı, sosyal yararın kapitalist toplumda en fazla, kapitalizmin sömürü ilişkilerini katlanılabılır kılan bir çizgide gerçekleşebileceğidir.

Kapitalist toplumun sihirli iş gücü üzerindeki denetimin işverenlerin elinde olmasıdır. Hukuk terminolojisinde işverenin yönetim hakkı olarak adlandırılan bu durum, tıpkı mülkiyet hakkı gibi kutsallaştırılmış, ortadan kaldırılamaz bir hakktır.

Kapitalist üretimin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, bu sürecin bir anlamda sermayenin emek üzerindeki denetimini arttırmak için sürekli arayışlar içerisinde olduğu, sürekli olarak bu amaca hizmet edecek araçları geliştirdiği görülecektir. Geliştirilen her üretim tekniği sonuçta sermayeye bir önceki döneme göre emek üzerinde daha yoğun bir denetim sağlama olanağı vermiştir. Bu yoğun denetimin uygulanmasında yasalar engel oluşturuyor, ya da zorluklar çıkartıyorsa yasaların değiştirilmesi gündeme getirilmiş, değişikliklerin yapılması için baskı uygulanırken bu değişikliğin toplumun yararına, hatta işçilerin de yararına olduğu tezi ustaca işlenmiştir.

Değişiklik talebi gündeme getirilirken kullanılan kavramların tarafsızlaştırılmasına, sınıfsal içeriğinden arındırılmış olmasına özen gösterilmiş, değişiklik talebi hemen herkesin üzerinde uzlaşacağı pozitif kavramlar üzerinden dile getirilmiştir.

Tekrarlamakta yarar var, kapitalist bir ekonomide, sistemin işleyebilmesi için, sermaye ve işgücünün, bir organizasyon çerçevesinde bir araya gelmesi zorunludur. Bu zorunlu bir araya gelmede kar etmek için yola çıkmış olan sermayenin karını en üst noktaya çıkartmasının en önemli aracı işgücü üzerindeki denetimini en ucuz, en etkili bir şekilde kuracak bir iş organizasyonu yaratmasına sıkı sıkıya bağlıdır. Dolayısıyla iş hukuku alanında değişiklik istemleri gündeme geldiğinde emek sürecine bakıp orada neler olduğunu anlamaya çalışmak elzemdir (Özdemir, 2010:37).<sup>9</sup>

<sup>8</sup> “1881 yılında Başbakan Bismarck, Alman Parlamentosunda, sosyal güvenliğin Magna Carta'sı olarak ifade edilebilecek bir konuşma yapmıştır.” (Özdemir, 2007: 191).

<sup>9</sup> “Emek süreci, hem artı-değerin hem de egemenlik ilişkilerinin başlangıç noktasıdır. Marx'ta, emek sürecinin, kapitalizmin tahlilinin ve sınıf mücadelesinin ilk noktası olarak düşünülmesinin en önemli nedeni de budur. Kapitalist emek süreci, artı-değer üretme süreci (değerleme süreci) ile birlikte bir bütün oluşturmuştur. Diğer bir deyişle, kapitalist emek sürecinde, işçi, kullandığı üretim araçlarından tümüyle koparılmış olarak kapitalistin denetiminde çalışmakta ve artı-değer üretmektedir. Marx için artı-değer üretimi, yalnızca sermayenin

Örneğin; İşveren çevreleri 1475 sayılı yasanın katı hükümleriyle çağa yanıt veremediğini, çağdaş bir iş yasasına gereksinim olduğunu sürekli vurgulamışlar, çağdaş sıfatını ise kendilerine göre anlamlandırarak, çağdaşlıkla esnekliği yan yana getirmişlerdir. Daha açık anlatımla işveren çevrelerine göre çağdaş iş yasasından söz etmenin temel koşulu, yasanın esnekliği kabul etmesidir.

İşveren temsilcilerine göre; “Çağdaşlık, bir dinamik süreçtir. Bu süreçten kopmamak için her zaman belli çabalar göstermek gerekir. Bu çabaların neler olduğu, “çağdaş” sayılan ulusların hareket, davranış ve politikalarından çıkarılabilir ve hiç de öyle zor değildir... Genelde kabul edildiğine göre bugün bir ülke çalışma hayatını çağdaş kılan öğelerden birisi, esnekliktir” (Pirler, 2000: 3).

Son on yıl içerisinde iş hukuku ile ilgili hangi işveren belgesine bakılsa mutlaka iş hukukunun işçinin korunması amacına yönelik ciddi bir itirazın yapılmış olduğu görülecektir.

Öncelikle iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi sorgulanmış, iş hukukunun katı kurallar getirerek korumayı zayıflattığı, iş hukukunun getirmiş olduğu katı kurallardan kaçınma isteminin kayıt dışını büyüttüğü ileri sürülerek, iş hukuku piyasanın mantığını ve ilkelerini görmezlikten gelmekle suçlanmıştır. Bu görüşü savunanlara göre “iş hukuku artık bir çözüm, piyasanın nezih yaşama ve çalışma koşulları sağlamadaki yeteneksizliğini gideren bir ilaç olmaktan çıkmış, tam tersine kendisi bir hastalık haline gelmiştir” (Rodriguez vd., 2003: 31).

İş hukukunun sosyal korumadan uzaklaşması gerektiği görüşü daha açık anlatımını iş hukukunun artık piyasanın belirlediği kurallara uyum sağlaması isteminde kendini göstermektedir. İş hukukunun piyasa kurallarına uymasını kaçınılmaz bir zorunluluk olarak görenler, “İş hukuku bu gün temsil ettiği sosyal değerleri ve dayandığı anayasal ilkeleri serbest rekabetin ekonomik talepleriyle ve bizzat piyasanın kendisiyle uyumlu hale getirmeye zorlanmaktadır” (Rodriguez vd., 2003: 31) denilmiştir. Geçmişte de iş hukukunun üretimin nesnel gereksinimleri adı altında işverenin ayrıcalıklarını koruyarak işçi ile işveren arasında bir denge sağladığını ileri sürüp, bu gün ise “ yeni olan, daha az sosyal ve daha çok liberal olan yeni bir kültür bağlamında, piyasanın taleplerinin bu yanına daha önemli bir vurgu yapılması, işletmenin çıkarları açısından daha elverişli bir tutum benimsenmesidir” (Rodriguez vd., 2003: 31) görüşünü ileri sürmüşlerdir.

Dünya Bankası raporlarına baktığımızda Piyasaların özgürleştirilebilmesi için piyasalardan sorunlu işletmelerin ayıklanması gerektiği belirtilmiş, sorunlu işletmenin ise yine aynı raporlarda “işçileri güçlü bir sendikada örgütlü olan ve

---

karının kaynağını değildir; aynı zamanda acımasız egemenlik mantığını da içermektedir. Kapitalist emek süreci, yalnızca üretim ilişkilerinin yeniden üretim alanını içermez; aynı zamanda siyasal süreçleri de içerir. Dolayısıyla, emek süreci teorisi, kapitalist emek sürecinin ve işyerinde üretilen ve yeniden üretilen teknik ve toplumsal ilişkilerin, sınıf ilişkileri ve kapitalizmin ekonomi politikası içinde anlaşılabilirliğini vurgulamaktadır” (Özdemir, 2010:37).

mülkiyeti devlete ait"<sup>10</sup> işletme olarak tanımlanmış olduğunu görmektedir.

## Piyasaya Uyum Sağlamaya Dönük Yasal Düzenleme Örnekleri

Bu bölümde birisi bireysel iş hukukuna, diğeri toplu iş hukukuna ilişkin iki yasal düzenleme ele alınıp yukarıda belirtilmeye çalışılan gelişmelere somut örnek olarak sunulmaya çalışılacaktır.

### İş Yasası Yerine Yönetim Kurulu Kararı

09.05. 2013 tarihinde "Posta Hizmetleri Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Yasanın 27. Maddesine göre "*PTT personeli, 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilir.(...)Sözleşmeli personelin aylık ücret, ikramiye ve diğer mali ve sosyal hakları ile sözleşme esasları Yönetim Kurulunca belirlenir.*"

Posta hizmetleri yasasının 27. Maddesi iş yasası hiç yokmuş gibi özel bir düzenleme yaparak yeni bir istihdam modeli getirmektedir. Bu modelde PTT personelinin çalışma koşulları yönetim kurulunca belirlenecektir. Maddenin gerekçesinde bu durum üç temel olgu ile gerekçelendirilmektedir.

Birincisi piyasadaki serbestleşmeye paralel davranma zorunluluğu,

İkincisi birinci olguya bağlı olarak işgücü maliyeti ve ücret sistemi açısından yetkileri geniş tutulmuş bir yönetime duyulan gereksinim,

Üçüncüsü ise sektörde hizmet sunan işletmelerle rekabet edebilecek bir işletme yapısı oluşturulması olarak açıklanmaktadır.

Gerekçeye göre; "sözleşmeli personelin istihdamıyla piyasadaki serbestleşmeye paralel olarak, işgücü maliyeti ve ücret sistemi açısından yetkileri geniş tutulmuş bir yönetime ihtiyaç bulunduğundan sözleşmeli personelin aylık ücret, ikramiye ve diğer mali hakları ile sözleşme esaslarının Yönetim Kurulunca belirleneceği hüküm altına alınmakta, sektörde hizmet sunan işletmelerle rekabet edebilecek bir işletme yapısı oluşturulması ve rekabete dayalı bir posta sektöründe daha etkin ve verimli olarak faaliyet gösterebilmek için performansa dayalı bir personel modeli hedeflenmektedir."

Görüldüğü gibi ne iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi, ne sözleşme özgürlüğünün işçinin korunması ilkesi ile sınırlandırılması, ne de toplu iş sözleşmesi hakkı akla dahi getirilmemiş, zamanın ruhu, piyasanın gerekleri açık net ifadelerle yasada yer almış ve gerekçede de hiç saklama gereği duyulmadan serbestleşen piyasanın gerekleri referans verilmiştir.

Yasanın gerekçesinde referans olarak verilen piyasada üretimde esneklik adı altında üretim süreçleri parçalanmıştır. Olası krizlerden en az düzeyde etkilenmek

<sup>10</sup> "IMF ve Dünya Bankası Destekli Özelleştirme ve Bunun Çalışanlara Etkisi, TÜBA/İİÇB:1421 Ocak 2003.

isteyen ana firmalar işleri birden fazla alt işveren (taşeron) arasında paylaştırmaktadır. Bu yolla krizin etkileri alt işverenlere yansıtılarak ana firma korunmaktadır. Piyasada kendi aralarında kıran kırana rekabet ilişkisi içerisinde olan, ana firmadan iş alma baskısı altında bulunan alt işverenler yasalarn gereklerini yerine getirmek yerine rekabetin gereklerini yerine getirmeyi seçmek zorunda kalmaktadırlar. Ana firma iş istediğinde onun istediği zamanda ve günde işin yetiştirilmemesi sözleşmenin sona erdirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle örneğin günde işçinin 11 saatten fazla çalışma yapmasını yasaklayan kural alt işvereni bağlamamakta, alt işveren yasayı değil ana firmanın talimatlarını uygulamayı tercih etmek zorunda kalmaktadır. Günde 11 saatten fazla çalışma yapmak istemeyen işçiyi taşeron firma şöyle nitelendirmiştir:

“Bilindiği üzere, İşverenine Hizmet Akdi ile bağlı olan çalışanın en önemli borcu **İş Görme Borcudur**. Çalışan iş görme borcunu kendi keyfince değil, yürürlükteki yasalara, hizmet sözleşmesine, işverenin emir ve talimatlarına uygun biçimde ve **özen yükümlülüğüne** uygun olarak yerine getirmek zorundadır. Çalışan hizmet akdi süresince işverenin çıkarlarını gözetmek ve buna zarar verecek davranışlardan uzak durmak zorundadır. Çalışanın bu yükümlülüklerle aykırı hareket etmesi, işverene sözleşmeyi feshetme hakkı verir.

Yine çalışan **itaat borcu** altında olup, çalışan kendi sorumluluğunda olan işlerde yasalara, işverenin talimatlarına uygun hareket etmek zorundadır.

Bilindiği üzere **Sadakat Yükümü**, *sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan değer varlıklarına zarar vermeme özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir.*

Davacı işe girerken fazla çalışma yapmayı kabul etmesine, iş akdinin devamı sırasında verdiği taahhülle işin gereği olarak, işverenin talep etmesi halinde fazla çalışma yapmayı kabul etmesine rağmen, X. ve X a. fabrikalarında üretimin en yoğun olduğu, bu sebeple X. ve X a fabrikalarının tam kapasite ile çalıştığı, bu sebeple müvekkil şirketle birlikte benzer durumda olan tüm şirketlerin de yoğunluğa ayak uydurarak üretim hattındaki araçlara ayna ve koltuk üretmek zorunda olduğu bir zamanda, davacının müvekkil şirketin emir ve talimatlarına aykırı davranarak, diğer arkadaşlarına kötü örnek olacak şekilde fazla çalışma yapmaktan kaçınması, (fazla çalışma yapılmadığında müvekkilin taahhüt ettiği zamanda taahhüt ettiği miktarda ayna ve koltuğu teslim edememesi halinde uğrayacağı zararlar da düşünüldüğünde) özen, itaat ve sadakat yükümlülüğüne açıkça aykırılık teşkil etmektedir

Müvekkil şirketin yüzlerce çalışan mevcuttur. Her bir çalışanın kendi sorumluluğunda olan görevleri vardır. Bu kadar fazla çalışmanı hukuk kuralları içinde yönetmenin zorluğu aşikârdır. Her çalışan davacı gibi davranarak “çalışma yapmaktan kaçınması” “müvekkilin uğrayacağı zararların miktarını düşünmek dahi mümkün değildir. Müvekkilin X. ve X a olan



yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz yerine getirmemesi durumunda, ödeyeceği yüklü miktarda cezai şart yanında, mevcut sözleşmelerinin iptal edilmesi dahi mümkündür.”<sup>11</sup>

Görüldüğü gibi, alt işveren açısından “Bu kadar fazla çalışana hukuk kuralları içinde yönetmenin zorluğu aşikârdır”, ana firmanın talimatlarına uygun davranmamanın yaptırımını ağırdır. “Mevcut sözleşmelerinin iptal edilmesi dahi mümkündür”.

## Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Unutulması

Bu gelişme sadece bireysel sendika özgürlüğü ile sınırlı da değildir. Toplu İş Hukuku alanında da benzer bir gelişme yaşanmıştır.

5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun geçici ikinci maddesinin 5 fıkrası “*Tüzel kişiliği ilk genel mahalli idareler seçimlerine kadar devam edecek belediyelerin her türlü yeni personel istihdamı, yapacakları toplu iş sözleşmesi, taşınır ve taşınmazları, iş makineleri ve diğer taşınmazların satışı ile borçlanması katıldığı belediyenin, ilk kademe belediyelerinin ya da mahalle veya mahalle kısımlarının birleştirilmesi suretiyle yeni bir isim altında kurulan ilçelerdeki belediyeler büyükşehir belediyesinin, köye dönüşen yerlerde il özel idaresinin onayına tabidir.* Hükmünü getirmiştir.

5747 Sayılı yasanın yukarıda belirtilen hükmünü Anayasada temel bir sosyal hak olarak tanımlanan toplu sözleşme hakkı ve toplu sözleşme özerkliği ile bağdaştırmak olanaklı değildir.

Anımsanacağı gibi “toplular iş sözleşmesi hakkı, işçilere tanınan mutlak bir sosyal haktır. Bu niteliği ile toplular sözleşme hakkı, hem devlete karşı ileri sürülebilen kamu hukuku hakkıdır, hem de üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilen bir özel hukuk hakkıdır.” (Ulucan, 1981: 82) Herhangi bir sözleşme icap kabul şeklinde tarafların özgür irade açıklamalarıyla ortaya çıkmasına karşın, Toplu İş Sözleşmelerindeki icap ve kabul Grev ve Lokavt kurumlarıyla bir kabule zorlama unsurunu içermektedir. Bir başka ifadeyle, Grev hakkıyla desteklenmeden, ya da Grev hakkı bulunmadan yapılan toplular iş sözleşmesi (TİS.) gerçek anlamda TİS. olarak kabul edilmemekte, Grev hakkına yönelik sınırlandırmalarda TİS. özerkliğine bir müdahale olarak kabul edilmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinin imzası sıradan bir edim ve karşı edim yüklenimi değildir. Toplu İş Sözleşmesinin imzası aynı zamanda Kolektif hakların (Sendika, Grev, TİS. ) gerçekleşmesinin ifadesidir.

Toplu iş sözleşmeleri klasik özel hukuk sözleşmelerinden farklı işlevlerle donatılmışlardır. Bu işlevlerden en önemlisini ise TİS'nin işçiyi koruma işlevi oluşturmaktadır. “Toplu İş Sözleşmesinin işçiyi koruma işlevi, kendisi için uygun

<sup>11</sup> Kocaeli 5. İş. Mah. 2013/353 E. Sayılı Dosyası, İtalik, altı çizili yerler ve karartılarak vurgulanan yerlere dokunulmamış, metin aslına birebir uygun alınmış, sadece firma ismi çıkartılmıştır. .

içerikte bir hizmet sözleşmesi kurulmasını sağlayamayacak konumdaki işçinin çalışma koşullarının onun yerine işveren karşısında karşı güç oluşturabilecek bir sendika tarafından belirlenmesinin pazarlık edilmesinin sağlanması ve böylece birey olarak, güçsüz konumda bulunan işçi ile güçlü durumda bulunan işveren arasındaki şekli eşitliğin maddi eşitliğe dönüştürülmesidir.” (Ekmekçi, 1996: 82).

Sendikayı güçlü işveren karşısında eşit bir güç haline getiren temel olgu ise hiç kuşkusuz Grev hakkı, Grevin zorlayıcı niteliğidir. Bu nedenle de öğretilerde kolektif haklar siyamı ikizlere benzetilerek açıklanmış, “at başı giden sosyal ve iktisadi haklardan birisi bulunmadıkça diğerinin de olmayacağı ya da anlam ve etkisini kaybedeceği” (Narmanlıoğlu, 1998: 18) belirtilmiştir.

1982 Anayasası “toplular iş sözleşmesi hakkı” başlığını taşıyan 53.maddesiyle “işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplular iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” toplular iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir hükmüyle açıkça toplular iş sözleşmesi özerkliğinden söz etmemiş olsa da, toplular sözleşme hakkına güvence getirip taraflara devletin karışmayacağı bir alanda objektif hukuk kuralları koyma yetkisini tanıyarak, toplular iş sözleşmesi özerkliğine anayasal güvence getirmiştir.<sup>12</sup>

Anayasanın 51.maddesinde sendika kurma hakkı 54.maddesinde grev hakkı ve lokavtu düzenlenerek, toplular iş sözleşmesi özerkliği için gerekli kolektif hakların tamamı tanınmıştır. Anayasa ayrıca 48.maddesinde sözleşme özgürlüğünü düzenlerken, 53.madde de toplular sözleşme hakkına yer vermiştir. Böylece 1982 Anayasasının da 1961 Anayasası gibi toplular iş sözleşmesi özerkliğine anayasal güvence getirdiği konusunda hiçbir kuşkuya yer kalmamıştır (Kutal, 1990: 103).

Öğretilerde altı çizilen bu görüşlerin anayasada yer alan hükümlerinin hiç önemi kalmamış, yasaya konulan geçici bir madde ile toplular iş sözleşmesi özerkliği yok sayılabilmektedir. Belki de ülkede toplular iş sözleşmesi hakkının bulunduğu, anayasal güvence altında olduğu bu yasa yapılırken akla dahi gelmemiştir.

Böylece sanayi devrimi sonrasında özgürlük sloganı olan “Bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” kuralının<sup>13</sup> sözleşme özgürlüğü alanında “Bırakınız sözleşsinler”

<sup>12</sup> Bkz. M. Kutal “Toplular İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması”, **Toplular İş Sözleşmelerine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, s.103 Kamu-İş Ankara 1990, Devrim Ulucan, Toplular Görüşme ve Toplular İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler”, **Toplular İş Sözleşmelerine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu-İş Ankara 1990 s. 61, N. Çelik, **Toplular İş İlişkilerinde Değişim**, MESS Yayın No. 266, İstanbul, Aralık 1997 s:49-50, s. 362, Münir Ekonomi, “Türkiye’de Toplular İş Hukuku Sistemi”, **Banksis 1. Uluslararası Semineri, Kara Avrupası ve Türkiye’de Kolektif İş Hukuku ve Uygulaması**, İstanbul, Banksis Yayınları 15, 1985I, s. .310

<sup>13</sup> Fransızca “Laissez faire” (Bırakınız Yapınlar), orijinal biçimiyle “Laissez-nous faire” (Bırakınız Yapalım), uzun biçimiyle ise “Laissez faire, Laissez passer” (Bırakınız Yapınlar, Bırakınız Geçsinler) terimi, genel olarak toplumda ve özel olarak ekonomide, devletin özel mülkiyete, mülk sahibi özel şahıslara, özel şahıslar ve müteşebbisler arasındaki ilişkilere tarife, sübvansiyon vs araçlarla müdahale etmediği; devlet müdahalesinin yalnızca mülkiyet

şekline dönüşmüş (Karagöz, 2002: 280)<sup>14</sup> hali yeniden aradan yüz yılı geçtikten sonra tekrar karşımıza çıkmıştır.

## Piyasanın Aktörlerini Korumada Kararlılığını Sürdüren Yasalar

Yasaların işçi alacakları açısından güvenceden güvencesizliğin kurumsallaştırılmasına doğru evrimleşmesini işçi alacaklarına ilişkin yaklaşımında da somut olarak görmek olanaklıdır. Gerçekten de işçi alacaklarının güvencesi sorunu işçilerin ne kadar ciddiye alınmayan bir grup haline geldiklerini göstermesi açısından çarpıcı bir örnektir. Türkiye’de son 10 yıl içerisinde gerçekleştirilen yasal değişikliklere bakıldığında işçi alacaklarının güvencesi diye bir sorunun akla dahi getirilmemiş olduğu görülmektedir. On milyonun üzerinde ücretli çalışan bir kesimin alacaklarının güvencesiz bırakılması; yasal değişiklikler yapılırken dikkate alınmaması tek başına güvencesizliğin kurumsallaştırmasını gösteren bir olgudur. Bu anlamıyla da bir turnusol kağıdı işlevi görmektedir. Diğer yandan ise düşündürücüdür. Bu yasalar yapılırken sendikalar yok muydu, bu yasalar yapılırken

---

haklarını korumakla sınırlı tutulduğu bir ortamı anlatmak ya da böyle bir ortamı savunan bir doktrini adlandırmak için kullanılmaktadır. Laissez faire politikaları, ekonomi düşüncesinde, geleneksel olarak Fizyokratik okulla ve en çok da Adam Smith ile birlikte anılmaktadır. John Maynard Keynes, bireycilik ve kamusal işlere ilişkin bir tutum olarak tanımladığı Laissez-Faire’e ilişkin 1926 tarihli çalışmasında, terimin kökenlerine ve sonraki evrimine değinmekte, söz konusu doktrini de eleştirmektedir. Rivayete göre terim, köken olarak, Kral XIV. Louis’in Maliye Bakanı Fizyokrat Jean-Baptiste Colbert’e, devletin işadamlarını desteklemek için ne yapması gerektiğini sorduğunda, Mösyö Le Gendre adındaki tüccarın, “Laisser-nous faire” (Bırakınız Yapalım) diye verdiği karşılığa dayanmaktadır. Olayı aktaran ve terimi ilk kez belli bir doktrinle ilgili olarak kullanan ise 1751 tarihli bir makalesinde, serbest ticaret savunucusu, Fransız Bakan Marquis d’Argenson’dur. Keynes’e göre terim, yaygın biçimde düşünüldüğünün aksine Adam Smith’in çalışmalarında bulunmadığı gibi, dogmatik biçimiyle bir fikir olarak da Smith’in düşüncesinde yer almamaktadır. Ancak, özellikle “Serbest Ticaret” doktrini, “Manchester okulu”, “Benthamgil Faydacılık düşüncesi”yle birlikte popüler kültürde, geleneksel politik ekonomi okulunun özü olarak anlaşılmaya başlanmıştır. John Maynard Keynes, **The End of Laissez-Faire; The Economic Consequences of Peace**, Prometheus Books, Amherst, 2004, ss. 15, 22-25.

<sup>14</sup> “Liberalizmin önemle üzerinde durduğu şey sözleşme kavramı ve sözleşme özgürlüğüdür. Liberal bir düzenin en önemli özelliği hak ve haklar kelimelerinin sıkça kullanılmasıdır. Bu teoriye göre, haklar, sahibi için çok değerlidir, onlardan faydalanılması için tanınması yeterlidir. Bazı hakların pozitif anlamda doğrulanmaya ihtiyaçları yoktur. Buna göre, haklar etrafında yapılandırılan ve bu haklar mümkün olduğunca genişletilmelidir anlayışına sıkı sıkıya bağlı olan liberal bir düzen, ne kaynakları arttırmayı, değiştirmeyi ya da yeniden paylaştırmayı, ne de şart koşulan hedeflerin ‘özgürlüğün’ veya başka bir amacı maximize etmeyi hedeflemez. Liberal düzenin amacı, bireylerin neye nıza gösterip göstermeyecekleri konusunda rehberlik yapmaktır” (Karagöz, 2002: 280).

işçiler yok muydu, bu yasalar yapılırken işçileri temsil eden mecliste bir muhalefet şerhi yazacak bir milletvekili de mi yoktu, ya da hiç mi bir şey bilmiyorlardı, sorularını ister istemez akla getirmektedir.

Somut durumdan hareketle konuya açıklık getirmek açıklayıcı olacaktır. Türkiye'de bankacılık sektörünün gelişmesine bağlı olarak yasaların değişmesi zorunluluk haline gelmiştir. Parayı satanlar paranın satış biçimini çeşitlendirmişlerdir. Örneğin leasing, finansal kiralama diye adlandırılan yeni bir yöntem ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla leasing firmaları ile iş yapanlarla firmalar arasındaki ilişkiyi düzenleyecek bir mevzuata gereksinim duyulmuştur. Ne var ki bu mevzuat düzenlenirken leasing firmaları ile iş yapan işverenlerin işçi çalıştırdıkları yasa koyucunun hiç aklına gelmemiştir. Finansal kiralama yasası çıkarken sadece leasing veren firmaların hakları güvence altına alınmıştır.

3226 Sayılı Finansal Kiralama Kanunu'nun 19. Maddesine göre,

“Kiracının iflası halinde, iflas memuru, İcra ve İflas Kanununun 221 inci maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre büro teşkilinden önce, finansal kiralama konusu malların tefrikine karar verir. İflas memurunun bu kararına karşı yedi gün içinde itiraz edilebilir. Kiracı aleyhine icra yoluyla takip yapılması halinde, icra memuru, finansal kiralama konusu malların takibin dışında tutulmasına karar verir. İcra memurunun kararına karşı yedi gün içinde itiraz edilebilir. Bu itirazlar, tetkik merciince en geç bir ay içinde karara bağlanır.”

İşçilerle hiç ilgisi yokmuş gibi görünen bu hüküm uygulamada işçilerin alacaklarına ulaşmasını engelleyen bir duvara dönüşebilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun(YHGK) önüne gelen bir uyuşmazlık doğan sorunlara ışık tutmaktadır. Olayda, A firması yurt dışından ithal etmiş olduğu makinaları B finans kurumuna satmış ve satıştan sonra da aynı makinaları finansal kiralama sözleşmesiyle kendisi kiralamıştır. Makinaların zilyetliği bu süre boyunca A firmasında kalmıştır. Yargıtay HGK olayı “sat ve geriye kirala diye ifade edilen bir leasing sözleşme çeşidi” olarak nitelendirmiş, 3226 Sayılı Kanunun 4. md.'si “finansal kiralama konusu malın kiralayan tarafından üçüncü kişiden temin edilmesini” öngördüğünü belirterek, bu tür sözleşmelerin yasanın kapsamına girmediğini belirtip, finansal kiralama sözleşmesinin geçersizliğine karar vermiştir.<sup>15</sup>

Karar oy çokluğuyla alınmış, kararın muhalefet şerhinde ise, sat ve kirala şeklindeki bu sözleşmenin geçerli olduğu tezi savunulmuştur. YHGK'da finansal kiralama konusu malların haciz edilemeyeceğini kabul etmektedir.

Tartışılan, finansal kiralama sözleşmesinin geçerli olup olmadığıdır. Konumuzla direk ilgisi olmasa da sadece işaret etmek için belirtelim ki, işyerinin bir finans kurumuna satılıp yeniden finansal kiralama sözleşmesiyle kiralanmasında fiilen işveren de değişmemekte fakat işletme kayıt üzerinde devir edilmiş ve 3226

<sup>15</sup> Yargıtay HGK, 1995/787 E. 1995/1157 K., 27.12.1995 T.

sayılı Yasa'nın koruma zırhı içerisine girmiş olmaktadır. İşçiler ise bu durumda da haciz yasağıyla karşı karşıya kalmakta, elleri kolları bağlanmaktadır. İşçiler davalarını sonuçlandırıp, icra memuru ile işyerine gittiğinde karşılarına leasingli mallar çıkmaktadır. Bu durumda işçiler haciz uygulayacak bir tane mal bulamayarak ellerinde aciz vesikası ile geri dönmek zorunda kalabilmektedir.

Vurgulanması gereken nokta, finansal kiralama düzenleyen yasa koyucunun bu düzenlemeyi yaparken işçi alacaklarını istisna tutalım ya da işçi alacaklarına ek bir güvence getirelim diye düşünmemesidir. Bir başka anlatımla yasa koyucunun finansal kiralama şirketlerini korurken işçiyi de koruyalım kaygısının asla akıllara gelmemiş olması çarpıcıdır.

Bir diğer çarpıcı örnek İcra İflas yasasındaki düzenlemelerdir. İflas durumunda işçi alacaklarına yönelik İcra İflas Yasasında iki özel düzenleme yer almıştır. Birincisi, iflastan önce açılmış bulunan ve müflisin taraf olduğu hukuk davaları iflasın açılmasıyla durmasına (İİK 194. md.) karşın işçilerin alacaklı olmaları nedeniyle açmış oldukları davalar durmaz.

İkinci düzenleme İİK 206. md.sidir. Madde “teminatlı olupta rehinle kapatılmamış olan veya teminatsız bulunan alacakların” ödenme sırasını belirlerken iflasın açılmasından evvelki bir yıl içerisinde doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatlerle, işçi ihbar ve kıdem tazminatlarını birinci sıraya koymuştur. Uygulamada sorunlar da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi iflas masasına kaydedilen malların satılmasından elde edilen paradan rehinli alacakları, bir malın ayından doğan amme alacakları ve özel kanunla kabul edilmiş imtiyazlı alacaklar ödedikten sonra, para kalırsa işçi alacakları 1. sıraya gelmekte ve ödenmeye başlamaktadır. Rehinli rüçhan alacakları ise Medeni Kanunda (TMK), Borçlar Kanununda (TBK.) düzenlenmiştir. Bunların dışında ise bir dizi özel kanunlarda kabul edilmiş olan imtiyazlı alacaklar vardır. Masa mallarının tasfiyesi aşamasında genellikle bankalar gibi büyük alacaklıların alacakları ipotek gibi gayrimenkul rehini ile güvence altına alınmış olmakta, rüçhanlı alacaklar tasfiye edildikten sonra işçiler alacaklarının karşılanmaması sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Dolayısıyla işçi alacaklarının öncelikli olduğu iddiası bir efsaneden öteye geçememektedir.

Üstelik işçi alacaklarına kağıt üzerinde tanınan bu öncelik sadece iflas durumu ile sınırlıdır. İcra İflas yasasında iflas kurumuna başvurmadan alacakları teminat altına alınmamış alacaklıların hakları ihtiyati haciz kurumu ile koruma altına alınmıştır. Borçlu alacaklılarından mal kaçırmaya kalkar veya alacağın tahsil edilebilmesi konusunda ciddi riskler oluşmuş olabilir. Bu durumda alacağın olduğunu gösteren belgelerle mahkemeye başvurarak alacaklının malları üzerine ihtiyati haciz uygulanabilmektedir. İcra iflas yasasının 257.maddesi alacak ilama bağlı değilse yani bir mahkeme kararına bağlı değilse teminat karşılığında ihtiyati haciz kararı verilir hükmünü getirmiştir.

Bu hükmün etkisini Gürsan A.Ş. işyeri özelinde izlemek olanaklıdır. Bu işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri bir gece içerisinde sona erdirilmiştir. Ertesi

gün işçiler fabrikaya gittiklerinde işverenin, işveren temsilcilerinin bulunmadığını görmüşlerdir. İşçiler bomboş bir fabrika ile yüz yüze kalmıştır. Bu işçiler ücretlerini alamamışlardır. Ayrıca Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma alacakları vardır. İçlerinde 20 yıllık, 22 yıllık, 8 yıllık kıdemi olan işçiler vardır. İşçilik alacaklarının parasal karşılığı 55 bin lira ile 8 bin lira arasında değişmektedir. İcra İflas Yasası, Hukuk Muhakemeleri Yasası bu alacaklara yönelik işçilerin her hangi bir alacaklı gibi davranmasını öngörmüştür. İşçilerden de diğer alacaklılar gibi teminat yatırarak ihtiyadi haciz kararı almaları gerekmektedir. Yani bankalar, finans şirketleri ile işçiler yarışırılmaktadır.

Bu öyle bir yarıştır ki, ücretlerini alamamış işçilerden, banka veya diğer alacaklı şirketler gibi, teminat yatırmalarını, alacaklarının binde 63'ün dörtte birini peşin harç olarak ödemelerini, icra memurunun yolluklarını yatırmalarını, haczi uygulayınca yedieminin ücretini ödemelerini beklemektedir. Nitekim Gürsan örneğinde işçiler tüm bu ödemeleri karşılayamamışlardır. Diğer alacaklılar ise güçleri olduğu için masrafları karşılayıp tüm bu mallara el koymuşlardır. Dolayısıyla özel durumlar için öngörülen ihtiyadi hacizde yine işçi alacaklarının hiç düşünülmemiş olduğu görülmektedir.

Yargılama hukukunda dava masraflarını karşılayacak gücü olmayanlar için öngörülmüş adli yardım kurumu vardır. Hukuk Muhakemeleri Yasasının (HMK) 334 ve devamı maddelerinde mahkeme masraflarının karşılanması, davacının ya da ailesinin geçimi açısından, güç duruma düşmelerine neden olamazsa yargılama bitene kadar yargılama masrafları alınmaz, yargılama sonucunda kaybeden taraftan tahsil edilir hükmünü getirmiştir. İşçiler böyle bir taleple başvurduklarında Mahkemeler Gürsan örneğinde tek tek bu işçinin evi var mı, arabası var mı başka bir gelir kaynağı var mı diye araştırma yapmış ve adli yardım talebini kabul etmemişlerdir.<sup>16</sup>

Örnekleri çoğaltmak olanaklıdır. İşçilerin durumunu özel olarak düzenlemekten kaçınan yasa koyucu, piyasanın diğer aktörlerini koruma konusunda oldukça cömert davranmıştır. Başlıklar halinde bu korunanlara örnek vermek yeterli olacaktır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda gemi alacağı özel olarak korunmuştur. Kanuna göre, "Gemi alacağı, sahibine, gemi ve eklentisi üzerinde kanuni rehin hakkı verir... Gemi alacağının verdiği kanuni rehin hakkı, gemiye zilyet olan herkese karşı ileri sürülebilir..." md. 1321, "1320 nci maddenin birinci fıkrasının (a) ilâ (e) bentlerinde yazılı gemi alacaklılarının sahip olduğu kanuni rehin hakkı, gemi üzerinde tescil edilmiş veya edilmemiş olan bütün kanuni ve akdi rehin haklarıyla aynı yükümlülüklerden önce gelir." (Md.1323) Esnek çalışan işletmelerin fason çalıştırdıkları firmalara gönderdikleri mallar rehin ile korunmuştur. Bankaların alacakları ipotekle koruma altına alınmıştır. Finansal kiralama şirketlerinin alacakları

<sup>16</sup> Bu örnek olay Kocaeli 4. İş Mah. 2013/580 -604 E., Kocaeli 5. İş. Mahkemesinin 2013/436-460 E. sayılı dosyaları ile dava konusu olmuş, işçilerin adli yardım talepleri evleri olduğu, vb. nedenlerle red edilmiş, teminat yatırmadıkları için işyerindeki menkul mallar diğer alacaklılar tarafından satışa çıkartılmıştır.

özel kanunları ile koruma altına alınmıştır. Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunla devlet alacaklarının tamamı hem öncelikli hem de özel güvence altına alınmıştır.

Bu tablo yasa koyucunun tercihlerinin çok önemli ölçüde sınıf mücadelesine göre şekillendiğini göstermektedir. Sınıf mücadelesi de sonuçta bir güçler kavgasıdır. İşçi sınıfı piyasanın diğer aktörlerinin yanında ancak gücü kadar dikkate alınır bir aktördür. Yasa koyucu sistemi yeniden üretebilmek, üretimin, ticaretin, artı değer paylaşımının sürmesini garanti altına almak için taciri, finansal kiralama şirketini, işvereni koruyacak, işçileri ise ancak güçlerini hissettirebildikleri oranda dikkate alacaktır.

Tersinden söylemek gerekirse işçilerin hissedilebilir örgütlü bir gücü olsaydı işçi alacakları tüm alacakların önünde 1.sırada alacak olurdu. İşçilerin açmış olduğu davalardan devlet harç almazdı. Devlet üç ayla sınırlı bir garanti fonu oluşturmaz, en azından ILO 173 sayılı sözleşmeyi onaylardı. İşçi alacaklarını devralır, halefiyet ilkesini devreye sokar, işçinin parasını öder, ondan sonra gider alacaklarını istediği gibi alabilirdi. Dahası işçiler etkin bir güç olsaydı devlet “işçi alacaklarının garantisi yok, işçiler kıdem tazminatlarını alamıyorlar, kıdem tazminatını fona devredelim kaldıralım, alt işvereni de sınırsızlaştıralım gibi işçinin mağduriyeti üzerinden bir politika üretme cinliğini önümüze işçilerin önüne koyamazdı.

Tüm bunların var olmadığı koşullarda piyasa işçi alacaklarını kendi mantığı içerisinde çözecek kurumları da üretmiştir. Yargılama masraflarını karşılayamayan işçilerin alacakları karşılığında alacağın çok küçük bir tutarını ödeyerek devir alan temlik büroları ortaya çıkmıştır. Bu bürolar işçilerden daha örgütlü, daha güçlüdürler. Böylece yıllarca süren davalarda, satışlarda, iflaslarda alacağını, devletin korumadığı, borç batağına batmış işçileri temlik şirketlerinin insafına bırakan bir sistem ortaya çıkmıştır.

Görünürde iş yasaları vardır. Yargılama yapan adli sistem vardır. Mahkeme kararlarını yerine getirilmesi esaslarını düzenleyen icra-iflas yasası vardır. Var olanların hiç birisi yeterli güvenceyi getirmemektedir. Bu gerçekliğin tesadüf olmadığı, aksine sınıfsal bir tercih olduğu, sermayenin özgürce ve istediği gibi at oynatabilmesi, rahatça dolaşabilmesi için en küçük pürüzlere bile tahammülünün kalmadığı görülmektedir. İşçi alacaklarının birinci sıraya alındığı bir sistemde bankaların işyerlerine kredi vermekte zorlanacağı, bankaların verdiği kredinin güvence altına alınmasını istediği kabul edilmekte, işçilerin çıkarları yerine bankaların çıkarlarına öncelik tanınmaktadır. Üstelik bir bankanın parasını satmaya korktuğu, parasını satmaya çekindiği bir işyerinde işçilerin canından olmaya çekinmeden, ücretinin de hiçbir güvencesi olmadan çalışması istenilmekte, işçiler bu koşullarda çalışmaya mahkum edilmektedir. Bir işçinin işe girerken işverene senin leasing firmasında leasingli malın mı var, senin ipoteğin mi var, gayrimenkulün sağlam mı yarın beni işten atarsan kıdem ve ihbar tazminatlarının güvencesi var mı diye sorgulamasının olanaksızlığı görmezlikten gelinmektedir.

## Sonuç

İşgücü piyasasında yasa yoluyla koruma ancak işçi hareketinin düzeni tehdit edebildiği koşullarda var olabilmektedir. İşçi hareketinin siyasal gücünün yok olduğu, kapitalist sisteminin kendisini tam olarak güvencede hissettiği koşullarda, yasal düzenlemeler gereksiz bir yük olarak görülmeye başlanmıştır. Önceleri küçük adımlarla, çalışanlar lehine çağın gereği olarak sunulmaya başlanan değişiklikler, giderek daha açık net ve korkusuzca gündeme getirilmeye başlanmış, toplu iş sözleşmesi özerkliğini hiçe sayan yasa örneğinde olduğu gibi şekli açıdan olsun hukuki tutarlılığının gözetilmesine gerek duyulmadan yasa yapma aşamasına geçilmiştir.

İşçiler “korumadan öngörülü eyleme” gibi süslü sözlerle piyasanın kucacağına terk edilmekte, piyasada asla denkleri olmayan, özel imtiyazlarla donatılmış aktörlerle baş başa bırakılmaktadır. Piyasa işçilerin güvencesizlik üzerinden iş gücü üzerindeki denetimini en üst noktalara çıkartıp, sistemin kendini yeniden üretmesini en az maliyetle güvence altına almaktadır. İşçilerin güvencesizliği piyasada yeni bir kazanç kapısının doğmasına yol açmakta, piyasa hakları ödenmeyen işçilerin hakları üzerinden kendine yeni bir kar kapısı açmaktadır.

Yaşananların tesadüf olmadığı, sınıfsal tercihlerin ürünü olduğu için çözüm de dün olduğu gibi sınıfsal olmak zorundadır. İşçiler kendi kendine yardım ilkesini yaşama geçirerek sistemi yeniden şekillendirecek, hukuklarını yeniden yaratacak örgütlü, meşru mücadelenin yeni biçimlerini yaratmak zorunda kalacaklardır.



## Kaynakça

- Çelik, N. **Toplu İş İlişkilerinde Değişim**, İstanbul, MESS Yayın NO 266, 1997.
- Dünya Bankası Raporu. "IMF ve Dünya Bankası Destekli Özelleştirme ve Bunun Çalışanlara Etkisi, **TÜBA/İİÇB**:1421 Ocak 2003.
- Ekmekçi, Ö. **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1996.
- Ekonomi, M. "Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi", **Banksis 1. Uluslararası Semineri, Kara Avrupası ve Türkiye'de Kollektif İş Hukuku ve Uygulaması**, İstanbul, Banksis Yayınları 15, 1985, ss. 307-326.
- Engin, M, **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları: 15, İstanbul, 1999.
- Kapani, M. **Kamu Hürriyetleri**, Yedinci Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 1993.
- Karagöz, Y. "Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük", **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Aralık 2002 Cilt 26 No: 267-295, ss. 267-295.
- Kessler, G. "İşçi Sendikalarının Vazifeleri ve Karşılaştıkları Güçlükler", Çev. Ekmel Zadil, **İçtimai Siyaset Konferansları**, İ.Ü. İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü, İstanbul, 1948, 1. Kitap, ss. 7-15.
- Kutal, M. "Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması", **Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu-İş Ankara 1990, ss. 103-120.
- Marx, K. **Fransa'da Sınıf Mücadeleleri 1848-1850** Çev. M.E, Ankara, Sol Yayınları, 1967.
- Narmanlıoğlu, Ü. **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2001.
- Narmanlıoğlu, Ü. **Grev**, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye işletmesi Yayın No: 14, 1990.
- Özdemir, S. **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, 2007.
- Özdemir, G. Y. "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2010/4 sayı:27, ss.35-50.
- Pirler, B, "Çağdaş Olmak Bu kadar Zor mu? -Çağdaş İş Kanunu İstiyoruz" **İşveren Dergisi**, Eylül 2000, ss.3-7.
- Rodriguez, M./ Bravo, P/ Ferrer, "İş yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü, Editör, Marco Biagi, **İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü Eyleme**, MESS Yayın No:405, 2003, ss.31-42.
- Tanör, B. **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, İstanbul, May Yayınları, 1978.
- Ulucan, D. **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği**, İstanbul, 1981.
- Ulucan, D. "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", **Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Temel Sorunlar Semineri**, Kamu-İş Ankara 1990, ss. 61-76.



## AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler

Işıl ERDİNÇ\*

**Özet:** Türkiye’de son 10 yıldır neoliberal politikaların hakim olduğu, işsizliğin ve güvencesiz çalışma koşullarının, sendikal hak ihlallerinin, tutuklama ve gözaltıların, toplumsal hareketlere ve toplumsal muhalefet aktörlerine yönelik baskı ve şiddetin arttığı bir dönem yaşanmakta. Gerek taşeron işçilerinin örgütlenme çalışmaları gerek sendikal oldukları için işten çıkartılan işçilerin eylemleri sendikaların yeni strateji arayışlarını daha da merkezi bir yere getirmektedir. AKP dönemi boyunca sendikalar kanunu, toplu sözleşme kanunu ve iş kanunu başta olmak üzere pek çok hukuksal değişikliğe gidilmiş, sendikasılaştırma ve taşeron yaygınlaşmıştır. Bu bağlamda biz de çalışmamızda AKP döneminde sendikal alanın yeniden yapılandırılmaya çalışılmasını ve bu durumun sendikaların ulaşabildiği kaynaklar ile eylem ve örgütlenme stratejilerini nasıl etkilediğini anlamaya çalıştık. AKP’nin başta Hak-İş, Memur-Sen ve DİSK, KESK olmak üzere sendika konfederasyonları ile kurduğu ilişkiyi analiz ederek, nasıl farklı söylemler kullandığını ve sendikal alanda devletin gözünde uzlaşmacı sendikacılık modelini avantajlı duruma getirirken mücadeleci sendikacılığı marjinalize ederek ötekileştirme yoluna gittiğini inceledik. Birinci bölümümüzde Fransız sosyolog Pierre Bourdieu’nün “alan teorisi”nden kısaca bahsederek kavramsal çerçevemizi açıklayarak daha sonra AKP döneminde hem hukuksal düzlemde hem de söylemde nasıl bir sendikal alan inşası yapıldığını anlattık. İkinci bölümümüzde ise Hak-İş’teki sendikacılık anlayışı ve uygulamalarını, DİSK’in konumlanmalarını analiz ederek, Türk-İş’in stratejilerine de kısaca değindik. Bu sayede sendikal alan-siyasal alan ve devlet ilişkilerinin AKP dönemi boyunca ulusal, yerel ve bireysel düzeylerde nasıl kurulduğunu anlamaya çalıştık. Analizimizin temelini 2012 ve 2013 yıllarında İstanbul ve Ankara’da Hak-İş, DİSK ve Türk-İş bünyesinde gerçekleştirdiğimiz doksan derinlemesine görüşme ve gözlemler ile basın taramasından oluşan saha çalışmamız oluşturmuştur.

---

\* Avrupa Sosyoloji ve Siyaset Bilimi Araştırma Merkezi, Paris 1 Panthéon-Sorbonne Üniversitesi.

## **The Reconstruction of the Trade Union Field under the AKP Rule and the Bipolarization Process: Hak-İş, Memur-Sen and the Others**

**Abstract:** For the last ten years, Turkey has been passing through a process during which neoliberal policies have been ruling, unemployment and precariousness have been rising with trade union rights being violated and activists being arrested due to the violent oppression against social protest actors and social movements. The mobilizations of workers under sub-contractors or workers being fired because of their union affiliations make the quest of trade unions to produce new strategies more vital. During the AKP government, many legal changes have been realized including the labour code, the collective bargaining code and the trade unions' code and subcontracting and de-unionization have been expanded. In this context, throughout our research, we are going to analyse the reconstruction of the trade union field under the AKP government and the impact of this reconstruction process on the resources and the organization and mobilization strategies of trade unions. By an analysis of the relations between the AKP and different trade union confederations such as Hak-İş, Memur-Sen and DİSK, KESK, we examined how the government is privileging a trade unionism based on consensus and marginalizing a trade unionism based on conflict. In our first chapter, in order to make clear our theoretical framework, we explained shortly the "field theory" of French sociologist Pierre Bourdieu and then analysed the reconstruction of the trade unionism field by the legal system and by the political discourse. In the second chapter, we studied the trade unionism of Hak-İş, the stand of DİSK and the strategies of Türk-İş. Thus, we aimed to understand the construction of the relations between trade union field-political field and the State on national, local and individual levels during the AKP government period. Our paper is based on the fieldwork during which we have conducted ninety interviews and made observations in Hak-İş, DİSK and Türk-İş in Istanbul and Ankara and the press analysis that we have realized during 2012 and 2013.

## **Giriş**

Türkiye'de son 10 yıldır neoliberal politikaların git gide hakim olduğu, işsizliğin ve güvencesiz çalışma koşullarının, sendikal hak ihlallerinin, tutuklama ve gözaltıların, toplumsal hareketlere ve toplumsal muhalefet aktörlerine yönelik baskı ve şiddetin arttığı bir dönem yaşanmakta. Emek mücadelesinin merkezi aktörlerinden biri olarak sendikalar da bu açıdan kritik bir yer tutmaktadır. Gerek taşeron işçilerinin

örgütlenme çalışmaları gerek sendikal oldukları için işten çıkartılan işçilerin eylemleri sendikaların yeni strateji arayışlarını daha da merkezi bir yere getirmektedir. AKP dönemi de sendika-siyaset-devlet ilişkileri açısından oldukça önemli görünmektedir. Sendikalar kanunu, toplu sözleşme kanunu ve iş kanunu başta olmak üzere pek çok hukuksal değişikliğe gidilmiş, sendikasızlaştırma ve taşeron yaygınlaşmıştır. Sendikaların toplumsal hareketlerdeki ve emek hareketindeki etkisi zayıflatılmaya ve sendikalar uzlaşmaya yönlendirilmeye başlanmıştır. AKP, çoğunlukla devletin kaynaklarını kullanarak ve hukuku araçsallaştırarak, sendikal alana dolaylı veya direkt müdahale etmektedir. Biz de çalışmamızda AKP döneminde sendikal alanın yeniden yapılandırılmaya çalışılmasını ve bu durumun sendikaların ulaşabildiği kaynaklar ile eylem ve örgütlenme stratejilerini nasıl etkilediğini anlamaya çalışacağız. Bu bağlamda AKP'nin başta Hak-İş, Memur-Sen ve DİSK ve KESK olmak üzere sendika konfederasyonları ile kurduğu ilişkiyi inceleyerek, nasıl farklı politikalar uyguladığını inceleyeceğiz. AKP hükümetinin nasıl farklı söylemler kullandığını ve sendikal alanda devletin gözünde belirli bir tip sendikacılık modelini avantajlı duruma getirirken başka bir sendikacılık modelini marjinalize ederek ötekileştirme yoluna gittiğini araştıracağız.

Çalışmamızda öncelikle sendikal alanın AKP döneminde nasıl yeniden yapılandırılmaya çalışıldığını, daha sonra da bu yeniden yapılandırılma sürecindeki çeşitli sendikal stratejileri Hak-İş ve diğer sendikalar örneğinde analiz edeceğiz. Öncelikle Fransız sosyolog Pierre Bourdieu'nün "alan teorisi"nden kısaca bahsederek kavramsal çerçevemizi açıklayacak daha sonra AKP hükümeti döneminde hem hukuksal düzlemde hem de söylemde nasıl bir sendikal alan inşası yapıldığını anlatacağız. İkinci bölümümüzde ise Hak-İş'teki sendikacılık anlayışı ve uygulamalarını, DİSK'in konumlanmalarını ve Türk-İş'in stratejilerine kısaca değineceğiz. Bu sayede sendikal alan-siyasal alan ve devlet ilişkilerinin ulusal, yerel ve bireysel düzeylerde nasıl kurulduğunu çalışacağız. Analizimizde bize 2012 ve 2013 yıllarında İstanbul ve Ankara'da Hak-İş, DİSK ve Türk-İş bünyesinde yaptığımız saha çalışmamız ile 2002 yılı sonrasında yaptığımız basın taramamız temel oluşturacaktır. Saha çalışmamız boyunca doksan sendika yöneticisi ve uzmanıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş, sendikalarda gözlemler yapılmıştır. Bunların 35'i Hak-İş Konfederasyonu ile Hizmet-İş, Öz Orman-İş, Çelik-İş, Öz Gıda-İş, Öz Büro-İş gibi bağlı sendikalardan, 5'i ise Memur-Sen'e bağlı sendikalardan oluşturmaktadır.

## AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılandırılması

Literatüre baktığımızda görülmektedir ki sendika-siyaset ilişkileri çoğunlukla bağımlılık-özerklik ekseninde incelenmiş, sendikaların siyasileşmesi konusu ve devletle ilişkileri sık sık tartışılmıştır. Bize ise çalışmamızda Fransız sosyolog Pierre

Bourdieu'nün alan teorisi temel teşkil edecektir. Araştırmamızın kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında Alparslan Işık'ın "Sendikacılık ve Siyaset" (2005), Aziz Çelik'in "Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık" (2010) kitapları ile Adnan Mahiroğulları'nın "Türkiye'de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri" ve "Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ile Günümüzdeki Düzeyi" (2012) başlıklı makaleleri yol gösterici olmuştur. Bu bağlamda AKP'nin çeşitli sendikalarla kurduğu ilişkiyi devlet-sendika veya sendika-siyasi parti gibi ikili düzlemler üzerinden değil, sendikal alan, siyasal alan ve devlet ilişkisi üzerinden anlamaya çalışacağız. Öncelikle sendikal alanın ne olduğunu açıklayıp devletin bu alandaki konumundan bahsedecek daha sonra AKP'nin bu sendikal alanı hangi yollarla yeniden inşa etmekte olduğunu analiz edeceğiz.

### **Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

Devlet ve siyasi partilerin sendikalarla ilişkileri Türkiye'de literatürde uzun yıllar tartışma konusu olmuş, bu ilişkiler farklı bakış açılarıyla analiz edilmiştir. Aziz Çelik vesayet ve siyaset arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu belirterek, vesayeti "bir başka gücün veya erkin denetimi ve yol göstericiliğinde yürütülen kısıtlı ve boyunduruk altındaki bir sendikacılık", siyaseti ise "bu kısıtlılık ve denetimlerin zayıflatılması ve/veya etkisizleştirilmesi, siyasallaşmış, kamusal karar alma ve yürütme süreçleri üzerinde etkili örgütlü ve özerk bir güç haline gelmiş bir sendikacılık" olarak tanımlamıştır (Çelik, 2010). Adnan Mahiroğulları ise sendikacılık modellerini bağımlılık, ara bağımlılık ve bağımsızlık ekseninde ele alarak, sendikacılığı doktriner/ideolojik ve ekonomik/pragmatik sendikacılık olarak ikiye ayırmıştır. Günümüzde doktriner sendikacılığın gerileyerek yerini ekonomik sendikacılığa bıraktığını iddia ederek sendikaların siyasi partilerle kurdukları ilişkilerin "ara bağımlı ilişki türü"nden "bağımsız ilişki"lere doğru geçmekte olduğunu öne sürmüştür. Ancak Mahiroğulları'na göre "Bu durum sendikaları siyasi faaliyet yapmaktan alıkoymamış, üyelerini örgütte tutabilme/ekonomik menfaatlerini koruyabilme adına daha yoğun bir siyasi faaliyet yapmaya itmiştir. Başka bir ifadeyle 2000'li yıllarda değişik tür ve yollarla yoğun sendikal eylem yapılmasını öngören "toplumsal hareket sendikacılığı" pek çok ülkenin sendikalar cephesinde yeni bir model olarak benimsenmiştir." (Mahiroğulları, 2012).

Biz ise araştırmamızda iki uçlu analizlerin yerine çok yönlü ve çok değişkenli analiz yöntemlerini kullanacağız. Araştırmamız boyunca gözlemlediğimize göre vesayet ve siyaset zıt kutuplar olmaktan ziyade iç içe geçmiş ve bağlantılı kavramlardır. "Siyaset" noktası sendikaları "vesayet" içine itebildiği gibi "vesayet" dönemleri de "siyaset"i dışlamayan ara dönemler içerebilmektedir. Ayrıca ekonomik/pragmatik sendikacılık da doktriner/ideolojik sendikacılık tanımının karşısı değil, kendi içinde bir ideoloji taşıyan bir sendikacılık modelidir. Bağımsız, ara-bağımlı ve bağımlı sendikacılık modelleri ise kısıtlı analiz imkanı sunan yöntemlerdir. Bu analizlere katkıda bulunmak açısından Bourdieu'nün alan teorisi faydalı olabilmektedir.

Bu bağlamda Fransız sosyolog Pierre Bourdieu'nün alan teorisi (Bourdieu, 1984) sendikal alanın ve siyasal alanın ilişkilerini çok yönlü olarak analiz edebilmek açısından ışık tutabilecek potansiyele sahip görünmektedir. Bourdieu siyasal alan, ekonomik alan, kültürel alan, din alanı, sanat alanı, gazetecilik alanı, eğitim alanı gibi farklı alanlar tanımlamıştır. Her alanın içinde aralarında farklı yakınlık, dayanışma veya rekabet ilişkileri olan farklı aktörler bulunur. Aktörlerin hepsinin o alan içinde üretilen veya kazanılan, geliştirilen ve yeniden üretilen farklı sermayeleri vardır. Bu sermayeler çeşitli şartlar altında başka alanlarda da kullanılır hale getirilebilir ve başka türlü sermayelere çevrilebilir. Alan teorisini alanlar arasındaki ilişkiler çerçevesinde ele almak alanlardaki aktörlerin özerkliğini, kendilerine özgü rekabet ve çıkar ilişkilerini anlayabilmek açısından faydalıdır. Buna göre her alanın kendi kuralları ve özellikleri olmakla beraber bütün alanların ortak özellikleri de mevcuttur. Herhangi bir alanın yeni özelliği başka bir alanın anlaşılmasına yarayan bir araç olabilir.

Devletin alanlara göre konumuna gelince Bourdieu devleti bir “güçler alanı” olarak tanımlamış ve sahip olduğu maddi ve sembolik kaynaklar aracılığıyla diğer alanları düzenleyecek durumda olduğunu söylemiştir. Bourdieu'ye göre “Devlet bu düzenlemeyi bazen finansal bazen hukuki müdahaleler yoluyla yapar. Devletin tahakkümü, hakim sınıfın direkt etkisinden çok alanın yapısal zorunlulukları ve sermayenin yeniden dağıtımını doğrultusunda hareket eden çeşitli hakim aktörler ağının eylemlerinin sonucudur” (Bourdieu,1994).

İşte sendikal alan da bu alanlardan biri olarak tanımlanabilmektedir. Alan teorisinin sendika-siyaset-devlet ilişkileri için anlamına gelirse sendikal alan ile siyasal alanın birbirleriyle yakın ilişkisi olan iki alan olduğunu söylemek mümkündür. Alanların sınırları vardır ve alanlar arasındaki ilişki bu sınırların geçirgenliği çerçevesinde incelenebilir. Alanlar toplumdan kopup kaybolmamak için fazla sert ve kapalı olmamalı, diğer alanlarla hiçbir ilişkileri olmayacak şekilde kendilerini kapatmamalıdır. Buna karşılık diğer alanlarla iç içe de geçmemeli, kendilerine özgü aktör, kaynak, kural, çıkar ve sermayelerini korumalıdır. Aksi takdirde fazla sıvı bir hal alarak başka bir alanla üst üste gelir veya onun tahakkümü ve kontrolü altına girerler. İki alanın da etkin bir şekilde işleyebilmeleri ve kendi mücadelelerini sürdürmeleri bu alanların ne birbirleriyle ilişkisiz, kapalı olması ne de birbirleriyle fazla ilişkili ve birbirlerine tamamen açık olmaları gerekir. İşte sendikal alan ile siyasal alan arasında kurulması gereken denge bu sebeple hayatidir. Bu bağlamda sendikalar siyasetten uzak kalmaz, siyasî partiler veya hareketler de sendikaların içine tamamen yerleşmezler.

Devletin bu alandaki rolü ise belirleyicidir. Hükümetler ekonomik ve hukuki yollarla bu alanı düzenleyen yasal mevzuatı değiştirme gücüne sahiptirler ve alanın içindeki aktörlerin konumlanmalarını ve yetkilerini bu yasal mevzuat ile dönüştürüp stratejilerini etkileyebilmektedirler. Oyunun kuralları olarak tarif edebileceğimiz bu yasal çerçeve sendikaların hareket alanını ve ileriye dönük eylem ve örgütlenme stratejilerinin belirlenmesine temel hazırlar. Bourdieu'ye göre alanda her aktör

oyunun kurallarını kabul eder ve alandaki kaynakların ve işleyişin önemine inanır. Bir yandan oyunun kurallarını kendi lehine dönüştürmeye çalışırken, diğer yandan temel bir ortak tabanda alandaki rakipleriyle alanı bir arada tutan belli başlı noktalar üzerinde anlaşır. Alandaki ve çevredeki diğer alanlardaki kaynakları elde etmeye çalışarak, bunların etrafında kendi çıkarı peşinde koşar, elindeki “sermaye”yi arttırmaya, daha kıymetli kılmaya ve diğer alanlarda da kullanılabilir hale getirmeye ve alanda hakim konuma gelmeye çalışır. Bu ilişkiler ve oyunun kuralları bağlamında sendikal alan ise içinde hem hakim olanlar hem de hükmedilenlerin bulunduğu bir alandır. Bu açıdan sendikal alanı belirleyen yasal mevzuatı dönüştürmekte olan AKP hükümeti bu alandaki aktörlerin de yerlerini değiştirmekte, bazılarını merkeze çekerken diğerlerini çeperlere itmektir. Konumlanmaları dönüşmekte olan aktörler de yeni stratejiler üretmeye çalışarak yeni kaynaklara yönelmekte veya siyasal alan başta olmak üzere başka alanlarla ilişki içine girmektedir. Dolayısıyla sendikal alan ile siyasal alan arasındaki ilişkileri ve devletin alanlar üzerindeki belirleyiciliğini ilişkilerin akışının ve işbirliği ağlarının çift taraflı ve çok fazla açığa sahip olduğunu göz önünde bulundurarak incelemek önemlidir.

Bu teorik çerçeve sunuşunun ardından AKP döneminde sendikal alanın inşası ve oyunun kurallarını belirleyen yasal mevzuat ve uygulamaların dönüşümünü araştırmak, daha sonra da sendikaların konumlanma ve stratejilerine geçmek faydalı olacaktır.

### **Sendikal Alanın Yeniden İnşası**

Sendikal mevzuat açısından AKP döneminin 1980 sonrası mevzuatıyla temel anlayış açısından pek fazla farklılık içermediği ileri sürülmektedir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yasa 1983 yılından beri yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 1982 anayasasının yapısıyla uyumlu olarak sendikalara yönelik pek çok kısıtlama getirmiştir. Aziz Çelik’e göre yeni kanun sendikal haklar konusunda önceki yasada bir değişiklik yapmayan ayrımcı ve kısıtlayıcı bir yaklaşıma sahiptir (Çelik, 2012). Bir yandan sendikasızlaşma olgusu artarken diğer yandan belli başlı sendikaların ve konfederasyonların önü açılmaktadır. Dolayısıyla hem sendikasızlaşma hem de hükümete yakın sendikaya üye olmak yaygın hale gelmektedir.

Zeynep Çelik bu durumu “Yasada barajlar ve işkollarına ilişkin düzenleme ve geçici maddeler bugüne dek sınıf hareketi üzerindeki Türk-İş hakimiyetini kırarken, işveren örgütleri ve hükümetin bu alanda uzunca bir süredir beslediği yeni aktörü Hak-İş’in de önünü açıyor. Yasada son dakikada eklenen ‘2009’dan sonra kurulan sendikalar için ilk üç ay sıfır baraj’ maddesi dahil birçok madde yasa Hak-İş’in durumu gözütülerek hazırlanmış izlenimi veriyor” şeklinde yorumlamaktadır (Çelik, 2012). Çelik’in ortaya koyduğu üzere yasa konfederasyonları Ekonomik



Sosyal Konsey üyeliğine zorlamakta, bu konseyi tanımayan konfederasyonlar ve sendikaları doğrudan %3 barajı ile cezalandırmaktadır (Çelik, 2012). Bu durumu hükümetin sendikaları bir araya gelerek işverenler ve hükümetle uzlaşmaya ve oturup anlaşmaya çalışmaya yöneltmekte olduğu şeklinde görebilmek mümkündür. Dolayısıyla istenilen çatışmacı olmayan bir sendikacılık modeli yaratılmaya çalışılmakta, çatışmacı sendikacılık modellerinin uygulanması sıkıntılı hale gelmektedir.

Ancak şunun da altını çizmek gerekir ki sendikalar hükümetle veya siyasi aktörlerle tamamen üst üste gelemeler. Sendikal alanda hayatta kalmanın temel şartlarından birisi de hem diğer alanlarla ilişki içinde bulup kaynak elde etmeye çalışmak hem de kendi alanındaki meşruiyetini yitirmemektir. Bu bağlamda Hak-İş'in yeni sendikalar yasası ile ilgili yaptığı açıklamada diğer sendika konfederasyonlarıyla ortak karşı çıktığı noktalar bulunmakta, taşeronla mücadele, işkolu barajının tamamen kaldırılması, 30 kişinin altında işçi çalıştıran iş yerlerindeki sendikal güvencenin ortadan kaldırılması Hak-İş'in de karşı çıktığı konular olarak gözükmektedir (hakis.org.tr, 2014). Dolayısıyla Hak-İş sendikal alandaki meşruiyetini korumak çerçevesinde yeni yasayı tamamen onaylamamakta, işçilerin sendikal güvencelerinin sağlanması konusundaki bazı noktalara karşı olduğunu açıklamaktadır. Yine de bu noktaların diğer sendika konfederasyonlarından daha az sayıda olması ve çeşitli alanlarda yasanın olumlu etkilerinin desteklenmesi (hakis.org.tr, 2014) sendika konfederasyonlarının bu konularda ortak eyleme geçmesinin önüne geçmekte, yasaya topyekun karşı çıkan sendikalar ile Hak-İş arasında bir ayrışmayı görünür kılmaktadır.

Yeni yasada işkollarıyla ilgili getirilen düzenlemeyle sayısı 28 olan işkolları 20'ye indirilmiştir. Bazı işkollarının birleştirilmesi sonucu oluşan bu durum birçok işkolunda barajının yükselmesine sebep olmuş, sendikaların mevcut üye sayılarının işkolu barajını geçmeye yetmemesi sonucunu doğurmuştur. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü'nün (DİSK-AR) 4 Ağustos 2013 tarihli 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" kanunu gereğince açıklanan, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2013 Temmuz ayı istatistikleri üzerinden hazırladığı rapora göre, "pek çok işkolunda yetkili sendika kalmayacak. Bu 5 milyon 982 bin işçi için daha fiili toplu sözleşme yasağı anlamına geliyor. Bu toplamda kayıtlı işçilerin % 51'ini denk geliyor. [...] Mevcut yasa ve baraj sistemi ile birlikte, % 3 barajına geçildiğinde, 8 işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalayabilen tek sendika kalabilecek. Pek çok işkolunda, işçiler tek sendikaya mahkum olabilecek. Böylece bu 8 işkolunda çalışan toplam 3.6 milyon işçi, yani sigortalı işçilerin yüzde 30'u, sendika seçme hakkını kullanamayabilecek. 8 işkolunda sendika tekeli yaşanacak. Sonuç olarak 10 milyon 882 bin işçinin yalnızca 1 milyon 913 bini çalıştıkları işkolu içinde toplu iş sözleşmesi yapabilen birden fazla sendika arasında seçim yapabilecek ve gerçek anlamda sendika seçme, örgütlenme ve toplu iş sözleşme hakkından yararlanabilecek konumda olacak. Sigortalı işçilerin yüzde 80'i ise bu haklardan yoksun olabilecek." (DİSK-AR, 2013). Bu bağlamda

görülmektedir ki 2012 yılında kabul edilen yeni kanun da 12 Eylül mevzuatının yapısını sürdürmekte, işçilerin sendikalaşması önündeki engelleri korumaktadır. Buna ek olarak ise belli sendikaları ve konfederasyonları daha avantajlı konuma getirmektedir. Bu noktada çalışma hayatı istatistiklerinden bahsetmek faydalı olacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2013 yılının temmuz ayında yayınlanan istatistiklere göre 20 işkolunda toplam 11.628.856 işçi çalışmakta, toplam sendikalı işçi sayısı ise 1.032.166 işçi olarak gözükmektedir. Bu da yüzde 8,88 oranına denk düşmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Temmuz 2013). Ocak istatistiklerine göre ise Türkiye’de 10.881.618 işçinin 1.001.671’i, yani yüzde 9,2’si sendikalıdır. Bu sayının konfederasyonlara göre dağılımına baktığımızda ise görülmektedir ki DİSK’in üye sayısı 100 bin civarında seyrederken Hak-İş’in sayısı 166 bin civarında ve Türk-İş’in üye sayısı 702 bin civarındadır. 2011 yılında ise Türk-İş Konfederasyonuna bağlı Türkiye’de faaliyet yürüten sendikaların toplam üye sayısı 656.297, Hak-İş’e bağlı sendikaların üye sayısı 140.456, DİSK’e bağlı sendikaların üye sayısı 87.912’ydi (sendika.org, 2013). İşkollarındaki duruma göre ise 44 sendika yüzde 1’lik işkolu barajını geçerken bu sendikaların 30’u Türk-İş, 8’i Hak-İş’e, 4’ü DİSK’e bağlı sendikalar olurken bağımsız sendikalardan da 2’si yüzde 1’lik barajı geçmiştir (sendika.org, 2013). Kamu çalışanları sendikalarına yönelik istatistikleri ise incelediğimizde konfederasyonlar arasındaki farkı daha net görebilmekteyiz. 2013 kamu çalışanları sendikalaşma istatistiklerine göre 2 milyon 135 bin kamu görevlisin 1 milyon 468 bini sendikalıdır. Sendikalaşma oranı yüzde 69’a ulaşmış, bir önceki yıl 1 milyon 375 bin olan kamu görevlisi sayısı yaklaşık 100 bin civarında artmıştır (Çelik, 2013). Memur-Sen 708 bin üye ile en çok üyeye sahip konfederasyon, Kamu-Sen 445 bin üye ile ikinci, KESK ise 237 bin üye ile üçüncü konfederasyon durumundadır. Sendikalı kamu çalışanı sayısının bu dönemde yüzde 132 artarak 633 binden 1 milyon 468 bine ulaştığı görülmektedir. KESK’in üye sayısı yüzde 10 oranında gerilerken, Kamu-Sen’in üye artışı ise yüzde 35 olmuş, Memur-Sen’in ise 2002’de 42 bin olan üye sayısı 2013’te yüzde 1586 oranında bir artışla 708 bine ulaşmıştır.

11 hizmet kolunun 10’unda Memur-Sen’e bağlı sendikaların çoğunluk sendikası olduğu görülmekte, KESK kültür sanat hizmet kolunda çoğunluğu sağlarken, 445 bin üyeli Kamu-Sen hiçbir hizmet kolunda çoğunluğa sahip olamamaktadır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’na göre toplu sözleşmelerde kamu görevlilerini ilgili hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikalar ile en çok üyeye sahip ilk üç konfederasyon temsil etmektedir (Çelik, 2013). Çelik’in belirttiği üzere bu durumda sendikalı memurların yüzde 48’ini temsil eden Memur-Sen toplu sözleşme heyetinde yüzde 80 oranında temsil edilecek, bu durum ciddi bir eşitsizlik anlamına gelecektir (Çelik, 2013). Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun yanı sıra AKP hükümeti döneminde bir müdahale aracı olarak kullanılmaya başlanmış diğer bir faktör ise ceza hukuku olarak karşımıza çıkmaktadır. 2000’li yılların ikinci yarısından bu yana tutuklu

sendikacıların sayısı gittikçe artmakta, örneğin 12.09.2013 tarihi itibarıyla tutuklu KESK üyesi sendikacı sayısı 54 olarak görünmektedir (KESK, 2013).

Bu bağlamda hem neoliberal ekonomi politikalarıyla hem de hukuksal yollarla oyunun kurallarını değiştirmekte olan AKP, bir yandan sendikasızlaştırma ve güvencesiz çalışma modelleri ile taşeronu yaygınlaştırmaktayken, diğer yandan da kendi sendikacılık anlayışını oluşturmakta ve bu modelin içindeki Memur-Sen gibi sendikalara çeşitli avantajlar sunarken diğer sendikaları örgütlenme konusunda zor bir durum içine düşürmektedir. Sendikal stratejilerin AKP'leşmiş bir devletin müdahalesiyle gelişimi bu noktada incelenmesi gereken bir olgudur. Biz de ikinci bölümümüzde esasen Hak-İş üzerinde odaklanmak üzere sendikal alandaki aktörlerin stratejilerinin bireysel, yerel, ulusal ve uluslararası düzlemlerde nasıl dönüştüğünü açıklayacağız. Hukuk yoluyla dönüştürülmekte olan paradigmanın söyleme ve eylemlere nasıl yansıdığını analiz etmeye çalışacak, Hak-İş'teki sendikacılık modelini, farklılıklarını ve alandaki karşılıklı konumlanmaları inceleyeceğiz.

### **Sendikal Alanda Yeniden Konumlanmalar**

Hak-İş Konfederasyonu gerek siyasal İslam'la ilgili gerek İslami ekonomi ile ilgili pek çok çalışmada analiz edilmiştir. Ancak biz Hak-İş'in sendikal stratejilerini yalnızca bu çalışmalar çerçevesinde değil, diğer sendikalarla ilişkilenmeleri açısından ve geçirmekte olduğu dönüşümü de göz önünde bulundurarak inceleyeceğiz. Bu süreçte sendikal alan ile diğer alanlardaki geçiş ve akışkanlığın nasıl ve neden arttığını anlamaya çalışacağız. Bu bağlamda öncelikle Hak-İş'te vücut bulan sendikacılık anlayışını bireysel düzeyde de söyleme ve eylemlere nasıl yansıdığını analiz edecek, daha sonra bu durum karşısında diğer konfederasyonların edindiği stratejileri analiz edeceğiz. DISK, Türk-İş ve Hak-İş'te çalışmakta olan sendika uzmanları ile yöneticileriyle yaptığımız derinlemesine görüşmeler bu bölümde bize rehberlik edecektir<sup>1</sup>.

### **Marjinal Sendikacılığa karşı Makbul Sendikacılık**

Michel Foucault iktidar kavramını anlamaya çalışırken güç ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır (Foucault, 1982). İktidar kavramının anlaşılabilmesi için yalnızca iktidar sahiplerinin yönetme ve kontrol stratejilerinin incelenmesinin yetersiz olacağını belirtmiştir. Bu açıdan AKP hükümetinin iktidarı kullanma biçimlerini anlamaya çalışırken yalnızca sendikal alanı hukuk ve çeşitli politikalar yoluyla yeniden yapılandırmasını araştırmak yeterli değildir. İktidarın farklı yüzlerini ve yeniden yapılandığı alandaki aktörlerin konumlanmalarına yansımaları görebilmeyi sağlayamaz. Dolayısıyla AKP hükümeti dönemindeki sendikal alanın yeniden yapılandırılmasının etkilerini anlayabilmek amacıyla bu alanın içindeki

<sup>1</sup> Görüşmelerimizin anonim kalabilmesi açısından bu çalışmamızda isim verilmeyecektir.

aktörlerin stratejilerini, bunların dönüşümünü ve diğer alanlarla eklemlenmelerini açıklayacağız. Hükümetin “favori” bir sendikacılık modelini nasıl kullanıma sokmaya çalıştığını araştırarak sendikasızlaşma sürecine eşlik eden bu şartlı sendikalaşma uygulamasını analiz edeceğiz. DİSK, Türk-İş ve Hak-İş’te vücut bulan farklı sendikacılık modellerini ve bunların diğer aktörlerle ilişkilerini incelemek bu açıdan önem taşımaktadır.

Burada altını çizmek gerekir ki marjinalleştirme ve suçlulaştırma stratejisi devlet politikaları açısından yeni değildir. Bu durum Tuzla’da meydana gelen iş kazaları ve işçi ölümlerinin protesto edilmesini takip eden 2007-2008 yıllarında ve sonrasında da gözlemlenmiştir. İşçi ölümlerini protesto eden Limter-İş sendikası başa olmak üzere sendikacı ve işçilere yönelik “uluslararası komplo” ve “içimizdeki düşman” söylemi kullanılmıştır. Nevra Akdemir ve Aslı Odman’ın belirttiği üzere “Tuzla’daki iş kazalarının üst üste gelmesinden ve durmamasından çok, basın ve kamuoyunun ilgisinin durmamasından rahatsız olan Sanayi Bakanı Zafer Çağlayan, bu ilginin açıkça “Türk gemi inşa sanayisinin son başarılarını baltalamaya çalışan dış mihrakların işi” olabileceğini ifade ederken, bu mirastan besleniyor. Bu süreci kamuoyunun gündemine taşıma ve orada tutma konusunda en önde duran kurum olan Limter-İş’in “bölücülük, teröristlik, Alman ajanlığı” şeklinde yaftalanabilmesinin de kapısını aralayan ve bazı işveren temsilcileri ve Dok-Gemi-İş Sendikası tarafından da sahip çıkılan bir söylem oldu. “Milli istikrar ve milli kalkınmamızı baltalamak isteyenler” ancak “içimizdeki düşmanlar” olabilirdi (Akdemir ve Odman, 2008). Tuzla’da bu şekilde oraya çıkan marjinalleştirme süreci sendikal alanın tamamına yayılmakta, sektörel düzeyi, yerel düzeyi ve sendikal düzeyi aşarak konfederasyon düzeyine ve bütün sendikalara doğru genişlemektedir. AKP hükümeti sürecinde bu marjinalleştirmenin nasıl istisna değil kural haline geldiğini, hükümetin “favori” bir sendikacılık modelinin olduğunu ve sendikal alanın işleyişini nasıl etkilediğini anlayabilmek için konfederasyonlar arasındaki kutuplaşmayı analiz etmek bu sebeple önemlidir.

Yüksel Işık, Hak-İş’in İslam’la ilişkisini kuruluş sürecini ve onu takip eden dönemi inceleyerek şöyle açıklamaktadır: “Hak-İş diğer İslam ülkelerindeki sendikalardan özde olmasa da biçimsel anlamda farklılık göstermektedir. Bu farklılığın iki yönü bulunmaktadır. Birincisi henüz İslami düzen kurulmamış bir ülkede, toplumun gündemini belirleyen çatışma ortamının içinde doğmuş ve bu çatışmalara ilişkin bitkinliği örgütlemek istemiştir. Bu nedenle emek ile sermaye arasında olması gerektiğini düşündüğü işbirliğine dikkat çekmekten hiç vazgeçmemiştir. İslami rejimin henüz kurulmadığı bir toplumda ortaya çıktığı ve esas dikkatini işbirliğine çektiği için başlangıçta işçiler arasında rağbet görmemiş, bunun üzerine esas niyetinden hiç vazgeçmemek üzere, DİSK’in faaliyetlerinin askıya alınmasını da fırsat bilerek, çokça eleştirdiği Türk-İş ve DİSK gibi grev ve direnişlere başvurmuştur. Hak-İş’in grev ve direnişlere başvurmuş olması İslam’ın bu tarz eylemleri günah bulmasını yadsımak anlamına gelmez. [...] Hasan El Turabi de İslam adına birazcık “kirlenmekten” zarar gelmeyeceği inancındadır” (Işık,

1996). Işık “İşte Hak-İş’in hem içinde hem dışında ama anlayış düzeyinde açık bir dille hiçbir zaman reddetmediği İslamcı sendikal yaklaşım, böyle bir çizginin üzerine oturmuş bulunmaktadır. Zaman zaman diğer işçi konfederasyonlarıyla işbirliğine giden, demokrasi platformlarında görev alan Hak-İş İslam ülkeleri sendikal örgütlenmeleriyle bağlantısını hiç koparmamış, sık sık uluslararası çapta örgütlenmiş bir İslam sendikaları birliği için çaba sarf etmiştir” diye ekleyerek Hak-İş’in o dönemdeki dönüşümünün yine İslami öğelerle temellendirme yoluna gitmiştir (Işık, 1996).

Ancak Hak-İş’in 2000’li yıllardaki dönüşümünü anlayabilmek için İslami öğelerden yola çıkmak yeterli görünmemektedir. Bu bağlamda Hak-İş’i anlayabilmek için yıllar içindeki gelişimini izleyebilmek önemlidir. Neoliberalizm, Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve küreselleşmeye entegre olan aktörlerin söylemleri de buna paralel olarak dönüşmüştür. Nitekim amblemini değiştiren Hak-İş İslami söylemlere vurgu yapmaktan çoğunlukla kaçınmakta “sivil toplum sendikacılığı” modelini ortaya koymaktadır. İslam ülkeleriyle bağlarını koparmamakla birlikte uluslararası sendikal örgütlenmeler ve Avrupa sendikalarıyla yakın ilişkiler içine girmektedir. Hak-İş’te ve bağlı sendikalarda çalışan uzmanların Avrupa Sendikalar Konfederasyonu başta olmak üzere Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ve bu konfederasyonların kadın komitesi, gençlik komitesi gibi komitelerinde başkan yardımcılığı, temsilcilik hatta başkanlık pozisyonlarında olduğu görülmektedir. Hak-İş’in sendikal alan içindeki konumlanması, söylem ve eylem stratejilerini oluşturması ve diğer alanlardaki aktörlerle ilişkilenebilmesindeki dönüşüm 1980 sonrasında, özellikle 2000’lerde, geçirdiği bu dönüşümle ilgilidir.

Hak-İş’li sendikacıların profilinin incelenmesi bu dönüşümün personel düzeyindeki yansımalarını anlamamıza yardımcı olabilir. Saha araştırmamız boyunca gözlemlenmiştir ki Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikalarda çalışan sendika uzmanları ile yönetici kadroların büyük bir çoğunluğu sağ, merkez-sağ partilerin sempatisizdir ve bu yönde oy kullanmaktadır. Yöneticilerin bir kısmı gençliklerinden bu yana Milli Görüş geleneğinden gelmekte veya AKP’nin kuruluş sürecinde yer almış bulunmaktadır. Bu açıdan Hak-İş ile AKP arasında organik bağlara sahip pek çok sendika yöneticisine rastlanmıştır. Ancak bu sayının Hak-İş’te yeni işe alınan sendika uzmanlarında daha az olduğu gözlemlenmiştir. Sendika uzmanları çalışmakta olduğu bölümlerle ilgili eğitim almış, çoğunlukla yurtdışında yüksek lisansını tamamlamışlardır. Milli Görüş geleneğinden ziyade merkez, merkez-sağ, muhafazakâr, milliyetçi gelenekten gelmekte olan genç uzmanlar sendikada çalışmaya başlamıştır (Katılımcı gözlem ve sendika çalışan anketi, Ankara, 2012-2013). Bu durumu Hak-İş’teki “sivil toplum sendikacılığı” söyleminden ileri gelen günümüz neoliberal örgütlenme biçimlerine eklenme süreci olarak yorumlamak mümkündür.

Sosyal diyaloga, uzlaşmaya, iş barışına yapılan vurgu önemini korumaktayken diğer yandan “endüstriyel demokrasi”, “küreselleşme”, “vizyon”, “yeni dünya düzeni”, “bilimsel, teknik sendikacılık” gibi kavramlar Hak-İş bünyesinde dolaşıma

girmiş, Avrupa Birliği projeleriyle ilgili çalışmalar hız kazanmıştır. 2000’li yıllarda neoliberal iktisat politikalarının ve küreselleşmenin etkisiyle “yeni” kavramlara vurgu yapılması Hak-İş’in geçirmekte olduğu dönüşümle paralellikler taşımaktadır. Bundan başka bir fark ise Hak-İş’teki sendikacılığın temellerinde yatmakta olan emek-sermaye çatışmasından ziyade işçi-işveren kardeşliği olmasıdır. “Sınıf diye bir şey yoktur. İşçi ile işveren kardeşdir. Hepimiz aynı gemideyiz. İşveren olmasa işyeri olmazdı, işyeri olmasa sendika olmazdı. O yüzden sendikalar işverenle düşman olmamalıdır.” (Görüşme, Sendika yöneticisi, Erkek, 40, Ankara, 25.07.2013) sözleri bunu göstermektedir.

İşe alım süreçleri söz konusu olduğunda siyasal aidiyetlerin Türkiye’de sendikal alana yatırım yapabilmek için önemli bir kaynak olduğu gözlemlenmiştir. DİSK ve bağlı sendikalarında işe alım süreçleri siyasi aidiyet ve birinci derecede yakın ağlar yoluyla olmaktadır. Zaman zaman ikinci dereceden tanıdıklar ve tavsiyeler üzerinden de işe alımların gerçekleşmekte olduğu görülmektedir. Hak-İş’te belirleyici olan ise yöneticiler kadrosunda birincil ağlar, sendika uzmanları kadrosunda ise ikincil ağlardır. Bu bağlamda sendikacılığın “profesyonelleşmesi” sendikaların siyasallaşmasının karşısına geçmiş, Hak-İş “ideolojik sendikacılık” şeklinde tarif ettiği sendikacılık modelinden farklı bir sendikacılık modeliyle sendikal alandaki rekabette meşruiyetini artırma yoluna gitmiştir. “Sivil toplum sendikacılığı”nın bir başka sonucu da Hak-İş’teki uzman pozisyonlarının birbirlerinden farklı olmasıdır. Buna göre Hak-İş Konfederasyonunda ve çeşitli sendikalarında diğer sendika konfederasyonlarından farklı olarak kadın komitesi, gençlik komitesi, Avrupa Birliği projeleri sorumlusu, mesleki eğitim sertifikalarından sorumlu uzman gibi uzmanlaşmış ve ayrılmış bölümler mevcuttur.

Hak-İş çatışmacı sendikacılık modelinden ziyade uzlaşma ve anlaşma hedefli bir sendikacılık anlayışı benimsemiştir. Bu noktada Hak-İş’te ve bağlı sendikalarda çalışan yöneticilere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in 1 Mayıs kutlamalarına neden çağrıldığını sordüğümüzda “Sendikalar sivil toplum kuruluşlarıdır. Kendi üyelerinin çıkarlarını gözetken bir sendikanın hükümetle iyi ilişkiler kurması kadar doğal ne olabilir? Hükümetle savaşmaktansa oturup sözünü dinletip kazanç elde edebileceği durumda olmalıdır. 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günüdür. Çalışma Bakanı da bizimle birlikteyse bir şeyleri doğru yapıyoruz demektir” (Görüşme, Sendika yöneticisi, Erkek, 40, 02.08.2013) denilerek işçi-işveren barışında hükümetin önemi de vurgulanmaktadır.

Saha çalışmamız boyunca gözlemlenmiştir ki sendikal alandaki konumlanmalar ve ilişkiler gündemdeki olaylara verilen tepkiler etrafında dönüşüm geçirmekte, hem siyasi, toplumsal meselelerde hem de ekonomik meselelerde sendika konfederasyonları ayrışmaktadır. AKP’nin Türkiye ve dünya gündemindeki çeşitli konulara yönelik tepki ve söylemleri ile Memur-sen, Hak-İş ve buralarda çalışan sendika uzman ve yöneticilerin söylem ve tepkileri arasında paralellik bulunmaktadır. Dolayısıyla görülmektedir ki 2000’li yıllarda Hak-İş’in dönüşümü ve yerleştiği konum AKP hükümeti eliyle avantajlı konuma getirilmek yoluyla değil,

Hak-İş'in kendisini AKP ile paralel söylem ve eylem repertuarları çerçevesi içine yerleştirmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Bu açıdan maddi avantajlardan öte, ideolojik bir yakınlık söz konusudur.

Bu süreçte hükümetin sendikal alana direkt bir müdahalesi mevcuttur. Bu müdahale sonucunda da sendikal alan içindeki ve alanlar arasındaki stratejiler dolaylı olarak dönüşmektedir. Hem sendikal alan içindeki aktörlerin hem de diğer alanlardaki aktörlerin nasıl yeniden konumlandığını incelemek AKP hükümetinin sendikal alanı yeniden yapılandırma sürecinde öteki sendikaların nasıl tepkiler verdiğini ve aktörlerin birbirlerinden nasıl etkilendiğini anlayabilmek açısından faydalıdır. Nitekim makbul ve tercih edilen sendikacılığın inşası sürecinde bu kavramın karşısına koyulan “marjinal” sendikacılık söylemi özellikle DİSK ve KESK gibi sendika konfederasyonlarını etkilemekte, Türk-İş'in de eskiden sahip olduğu devlet açısından merkezi konumunu elinde tutmasını sıkıntıya düşürmektedir.

### **Alan İçi İlişkilerin Kutuplaşması ve Sendikal Stratejiler**

“DİSK sendikacılığı sokaklara indiriyor. Artık öyle vurdulu kırdılı sendikacılık kalmadı. Yakayım yıkayım sonra istediğim olsun diyemezsiniz. Onlar sokağa ve eylemlere hapsederek sendikacılık yapıyorlar. Gelecekle ilgili, örneğin yoksullukla ilgili politikalar yapmıyorlar.” (Görüşme, Sendika uzmanı, Erkek, 45, Ankara, 25.07.2013) sözleriyle Hak-İş'in sendikacılık modeliyle DİSK'teki sendikacılığın karşılaştırmasını bir sendika uzmanı eylem repertuarları üzerinden tarif etmekte. Bu bağlamda AKP'nin belirli bir sendikacılık anlayışını öne çıkarırken diğerlerini marjinalize etme sürecinde bütün sendikalar yeniden konumlanmakta ve yeni stratejiler üretmeye yönelmektedir.

1990'lı yılların sendikal alanıyla 2000'li yılların sendikal alanı arasındaki en belirgin farklardan birisi 1990'lı yılların demokrasi veya emek platformlarına 2000'li yıllarda hiç rastlanılmadığı veya çok kısıtlı rastlandığıdır. Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'ten oluşan platformlar yerini Türk-İş, Hak-İş, Memur-Sen ile DİSK, KESK ve Sendikal Güç Birliği Platformu arasındaki işbirliklerine, ortak basın açıklamaları ve 1 Mayıs kutlamalarına bırakmıştır. Bu açıdan sendikal alanda devletin müdahalesi sonucunda ve aktörlerin yeniden konumlanmaları doğrultusunda kaynaklara ulaşmak ve alanda hakim hale gelebilmek için izledikleri stratejiler çeşitlenmektedir. Bu yeniden yapılanma süreci sendikal alanda kutuplaşmaya yol açmıştır.

Bu kutuplaşma ve marjinalize edilme sürecinde de sendikal alan ile diğer alanlar arasındaki sınırlar sınıvlaşmakta, örneğin siyasal alan ile sendikal alan arasındaki geçişler yoğunlaşmaktadır. Partiler ve sendikalar yakınlaşmakta, kaynakları elde etme mücadelesinde çeşitli ortaklıklar kurmaktadır. Bunun en çarpıcı örneğini Memur-Sen'e bağlı sendikanın yöneticilerinden birinin sözleri ile örneklemek mümkündür: “Sonuçta bu parti Türkiye'nin yarısının oyunu almış durumda. Asıl ben 0,001 oy alan küçük partilere yakın olduğumun haberleri çıkarsa alınırım. Yoksa Türkiye'nin oylarının yarısını almış bir partiye yakın olarak

anılmaktan gurur duyarım” (Görüşme, Sendika yöneticisi, Erkek, 55, 02.08.2013). Sendikal alandaki kutuplaşmayı gösteren diğer bir örnek ise sendika yönetici ve uzmanlarına yönelttiğimiz “Başka bir konfederasyonda veya bağlı bir sendikada çalışır mıydınız?” sorusuna aldığımız cevaplar. Buna göre dört Türk-İş ve bir Hak-İş’li sendika uzmanının dışında kalan sendikacılar tarafından “Hayır, kesinlikle” cevabı alınmıştır. Bu bakımdan yalnızca siyasi aidiyetler değil sendikacılık modeline de bir bağlılık söz konusu olmakta DİSK’te de Hak-İş’te de sendikal anlayışa daha fazla bağlanılmakta ve “öteki” sendikacılık modeli karşı bir kimlik olarak ortaya koyulmaktadır.

Türk-İş’e geldiğimizde ise Zeynep Çelik Türk-İş’in konumlanmasını konusundaki değerlendirmesi ilginçtir: “Hak-İş’e verilen açık desteğin Türk-İş saflarında yeni bir yarılma yaratmış olması da bu tespiti güçlendiriyor. Bugüne dek sendikal hareketin egemenler lehine manipülasyonunda etkin bir biçimde kullanılan Türk-İş’in yerini yeni dönemde Hak-İş’in alması planlanırken, bu durum karşısında net bir tutum alamayan Türk İş’in yetki kaybı ve beraberinde sendikal alanda hegemonya kaybı yaşamasına yol açacak yasaya karşı muhalefet etmekle AKP’yi karşısına almak arasında bir tercih yapmakta zorlandığı görülüyor” (Çelik, 2012). Türk-İş’in içindeki ayrışmalar konusunda saha çalışmamız sırasında Türk-İş’in yönetim kadrosu düzeyince çeşitli çatışmalar ve anlaşmazlıklar olduğu gözlemlenmiştir. Ağustos 2013’te Türk-İş genel başkanı Mustafa Kumlu istifa etmiş ve yerine Ergün Atalay başkan seçilmiştir (ntvmsnbc.com, 2013).

Sendikaların stratejilerini araştırmak amacıyla sorduğumuz sorulara verilen cevaplar sırasında Gezi olayları örneği AKP’nin ve Hak-İş’in söylem düzeyinde nasıl paralellikler gösterdiğini açığa çıkaran bir örnek olarak karşımıza çıkmıştır. Bu açıdan Gezi direnişiyle ilgili DİSK, Türk-İş ve Hak-İş’teki yönetici ve uzmanlara sözü bırakmak faydalı olacaktır. Recep Tayyip Erdoğan’ın Gezi direnişiyle ilgili “marjinaler”, “aşırı gruplar”, “provokatörler” söylemleri (sabah.com.tr, 2013) ile belirli grupları dışlarken “çevresel duyarlılıkla eyleme gelen ilk baştaki vatandaşlar” şeklinde “makbul eylemci” modeli tanımlaması Hak-İş’e de yansımıştır. Konfederasyonda çalışan uzman ve yöneticilere Gezi olayları ile ilgili sorduğumuz sorulara hükümetin resmi söylemine yakın cevaplar vermişlerdir. Sendika uzmanlarından birisi “Polisin baskın yapmasını gece hiçbirimiz onaylamadık. Orantısız güç rahatsız etti bizi de ama sonradan bir toplumsal hareket yaparak bir Mısır’da son dönemde olan seçilmişlere karşı organize hareket oldu. Başörtülü arkadaşlara karşı tacizlere şahit oldum. Tencere, tava çalanlar tarafından tacize maruz kaldım, arabamın üstüne yazı yazanlar oldu. TGB, tencere, tava eylemi farklı boyuta geldi” (Görüşme, Sendika uzmanı, Kadın, 25.07.2013) diye anlatırken bir diğeri de “Gezi’ye katılmadım, hükümetten memnunum. Ama derinden takip ettim. Halk tepkisini gösterdi ama aşırı oldu bence. Başka gruplar girdi, komünistler, rejim karşıtı olan insanlar çıktı ortaya. Polisin yanındayım tabi ki, bazı yerlerde abartıldı ama kolluk kuvvet olarak görevi var” diye eklemekte (Görüşme, Sendika uzmanı, Erkek, 25.07.2013). Bunun bir başka örneği de Erdoğan’ın DİSK genel sekreteri



Arzu Çerkezoğlu'nu “aşırı sendikacı” şeklinde tanımlamasını takiben Hak-İş'te DİSK ile ilgili “marjinal” veya “ideolojik” sendikacılar söyleminin yeniden üretilmesidir. Tayyip Erdoğan ve sendikacılar arasındaki bu söylem paralelliği sendikal alan ile siyasal alanın sınırlarının devletin müdahalesi ve etkisiyle belirsizleşmeye başladığını göstermektedir.

Sendikal alanın parçalı halinin bir diğer örneği ise “karşı-eylemlilikler”dir. Örneğin, Mısır'daki gelişmeler sendikal alana da yansımış, Hak-İş 5 Temmuz 2013'te Ankara'da Mısır Büyükelçiliği önünde büyük bir “Mısır Halkının İradesine Saygı ve Darbelere Hayır” mitingi düzenlemiş, “Direnen Mısır” ve “Ne muhtıra ne darbe millî irade” gibi karşı sloganlar ve karşı semboller edinme yoluna gidilmiştir (aa.com.tr, 2013). Dolayısıyla sendikal alandaki eylemler birbirleriyle rekabet eder bir hal almış, her sendikal örgütlenme destekleyeceği bir hareket veya mesele seçmiştir. Bu eğilim 17 Aralık 2013 günü AKP hükümetinden dört bakanın oğullarının tutuklanmasıyla başlayan yolsuzluk skandallarının ortaya çıktığı, idare, yargı ve ekonomiyi etkileyen olaylar sonucunda da gözlemlenmiştir. Hak-İş Konfederasyonu 23 Aralık 2013 günü “Uluslararası operasyona karşı toplumu uyanık ve sağduyulu olmaya çağırıyoruz” başlıklı bir basın açıklaması yayınlamış, “Yolsuzluk ve rüşvet operasyonları kapsamında, uluslararası operasyonla Türkiye'nin istikrarını bozarak, güçsüz bir Türkiye yaratmak istenmektedir. Toplumun bütün kesimlerini uyanık ve sağduyulu olmaya davet ediyoruz” değerlendirmesinde bulunmuştur (hakis.org.tr, 2013). Aynı zamanda 17 Ocak 2014 tarihinde TESK Genel Merkezinde TOBB, TESK, Memur-Sen, Türk-İş ve TZOB ile bir araya gelerek, “Türkiye hepimizin” çağrısında “Ülkemiz güçlü devlet geleneğiyle bu zorlukları da aşacak kudrete sahiptir. Hepimiz bu ülke için çalışıyoruz, bu ülke için üretiyoruz.” vurgusu yapmıştır (hakis.org.tr, 2014). Bu paralellik ve ittifak biçimleri DİSK'e de yansımakta, öteki sendikalar da kendi güçlerini korumak ve arttırmak amacıyla farklı işbirlikleri içine girme yoluna gitmektedirler. Bu noktada DİSK hem Gezi sürecinde aktif rol oynamaya çalışmış, hem de Gezi eylemlerini takip eden süreçteki eylemlerinde “#Direnişçi” başta olmak üzere Gezi hareketinin slogan, söylem ve eylem repertuarlarını kullanmaya başlamıştır. Bunun yanında DİSK'e bağlı sendikalar yerel düzeylerde de çeşitli siyasal hareketlerle iç içe geçmekte, Gezi eylemleri gibi sendikal alanı direkt olarak ilgilendirmeyen eylemlere destek vermekte ve katılmaya yönelmektedirler. Bunun yanında AKP hükümetindeki yolsuzluk haberleriyle ilgili de yolsuzlukları protesto ederek KESK, TMMOB ve TTB ile birlikte 11 Ocak 2014'te Ankara'da “Bozuk düzende sağlam çark olmaz, bu pisliği halk temizler” mitingi düzenlemiştir (disk.org.tr, 2014).

Siyasal alan ile sendikal alan arasındaki ilişkilerin seçim mekanizmaları üzerinde de etkisi olabilmektedir. Sendika yöneticisi ve uzmanlarının oy verme eğilimleri üzerindeki araştırmamız bu duruma örnek teşkil edebilir. Nitekim bir sendika yöneticisi “Sendikalar kanunu ile ilgili yaptıkları her şeyi desteklemiyorum. İşçilerin durumu kötüleşti, taşeron yayıldı. Ama AKP'ye oy veriyorum, hayat tarzı

ve muhafazakarlığı benim için daha belirleyici” (Görüşme, Sendika yöneticisi, Erkek, 44, 18.09.2012) sözleriyle siyasi tercihinin sosyal veya sendikal haklar etrafında değil hayat tarzı çerçevesinde oluştuğunu belirtmektedir.

Bu bağlamda görülmektedir ki AKP ile söylem ve eylem repertuarları ölçeğinde paralellikler gösteren Memur-Sen ve Hak-İş devletle uzlaşma ve hak arama mekanizmalarında önemli bir konuma yerleşmekte, bu ideolojik eksen ile örtüşmeyen sendikalar ise kutuplaşmanın artmasıyla farklı stratejilere yönelmekte ve başka ittifak alanları aramaktadırlar. Farklı konfederasyonlar arasında oluşan bu kutuplaşma sendikal alanda parçalanmayı ve kopmayı getirmektedir. Sendikal alanın bütünlüğünün ön koşulun sendikaların birbirlerini sendikal bir örgütlenme olarak kabul etmesi olduğu göz önünde bulundurulursa, konfederasyonların birbirlerinin “sendikacılık” yaptığına dair görüşlerinin sarsılması sendikal alanın devamlılığı için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sendikaların özerkliğinin zarar görmesi ve sendikal alanın sınırlanmasının sendikaların kendilerine özgü kaynak ve mücadele alanlarının varlığını riske atmaktadır. Dolayısıyla hükümet müdahalesi son tahlilde sendikal alandaki bütün aktörleri etkilemekte, avantajlı veya avantajsız bütün sendikalar yerel ve bireysel düzeylerde yeni stratejiler aramaya yönelmektedir. Bu açıdan Hak-İş’i analiz ederken, yalnızca iktidar bloğu ve AKP hükümeti ile ilişkilerini değil, sendikal alanda kutuplaşmayı ve yeni kaynak elde etme yolundaki eylem ve ittifak stratejileri arayışlarını da görebilmek önemlidir.

## Sonuç

Sonuç olarak görülmektedir ki AKP sendikal alanı ekonomi politikaları ve hukuk yollarıyla yeniden yapılandırırken, söylem düzeyinde de ideal bir sendikacılık modeli inşa edilmektedir. Bir yandan neoliberal politikalar çerçevesinde uygulanan politikalarla güvencesizlik, esneklik, taşeron, sendikal hak ihlalleri ve sosyal hakların kısıtlanması hızlanmakta, çocuk işçilik, iş kazaları ve işçi ölümleri artmaktadır. Diğer yandan, hem insan hakları hem Avrupa Birliği sürecinde sendikal ve sosyal hakların tamamen kaldırılması hükümet açısından mümkün olmadığından dolayı sendikacılık tamamen yok edilmemekte, dolayısıyla tercih edilen bir sendikacılık modeli öne çıkarılmakta, sendikal haklar sınırlı bir çerçevede “verilmekte”, kolektif hak arama mekanizmaları, grev ve eylem marjinalize edilmektedir. Memur-Sen ve Hak-İş’te somut olarak görülebilen bu sendikacılık modeli AKP’nin ideolojik yapısıyla paralellikler göstermekte, sendikaların iş işleyişinden, sendikal alandaki aktörlerle ilişkilerine kadar sendikaların stratejilerini etkilemektedir. Sendikal alan, siyasal alan ve devlet arasındaki ilişkiler 2000’li yıllarda iç içe geçmektedir. Sendikal konfederasyonlar tutuklanmalar, güvencesizlik ve sendikasıylaştırma konularında sıkıntılı bir duruma düşmektedir. Sendikal alanın rekabet eden ve farklı çıkar sahibi olan aktörlerden oluşması olağandır. Ancak bu farklılıkların keskinleşmesi, belli sendikalar kaynaklara daha rahat ulaşırken diğerlerinin kaynaklardan mahrum kalması, sendikal alan ile diğer alanlarla sınırların görünmez hale gelmesi sendikal

stratejiler ve hak alma mekanizmalarının etkisizleştirmesine yol açmaktadır. Sosyal ve sendikal haklar ile ekonomi politikalarından ziyade yalnızca siyasi eğilim, çıkar, yakınlık ve söylemler üzerine kurulu sendikacılık modelleri bu açıdan kutuplaşmayı arttırmakta ve sendikal hareket açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Bu açıdan sendikal alandaki yeniden yapılanmayı ve bunun sendikaların eylem ve söylemleri üzerindeki etkisini analiz etmek önemlidir. Devletten ve AKP hükümetinden bağımsız, özerk politikalar ve kendi kaynaklarını üretebilen sendikal aktörlerin nasıl stratejilerle eyleme geçebileceği ve işçi sınıfı mücadelesinde işlevsel olabileceği bu yönetsel araçlarla anlaşılacaktır.

## Kaynakça

- Akdemir, Nevra, Odman, Aslı (2008), “Tuzla'da örülen ve üstü örtülen sınıfsallıklar”, *Toplum ve Bilim*, 113, s.49-89.
- “Ankara'da Mısır halkının iradesine saygı eylemi” (05.07.2013), <http://www.aa.com.tr/tr/rss/200755--misir-halkinin-iradesine-saygi-eylemi>, 03.02.2014.
- Bourdieu, P. (1994), *Raisons Pratiques*, Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1984), *Questions de Sociologie*, Paris: Minuit,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013), *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*, Ocak.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013), *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*, Temmuz.
- Çelik, A. (2010), *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*, İstanbul: İletişim.
- Çelik, A. (2012), “Sendikal Ayrımcılık Ve Yasaklar Manzumesi”, *Birgün Gazetesi*, 26.10.
- Çelik, Z. (2012), “Sendikal Mücadelede Yeni Bir Sayfa: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Yasası”, <http://www.sendika.org/2012/10/sendikal-mucadelede-yeni-bir-sayfa-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesme-yasasi-zeynep-celik/>, 21.10.
- Çelik, A. (2013), “Sendikal “Destan” Yazıyorlar”, URL: <http://www.sendika.org/2013/07/sendikal-destan-yaziyorlar-aziz-celik-birgun/>, 12.07.
- DİSK (12.01.2014), “Gazetelerde 11 Ocak Mitingi”, <http://www.disk.org.tr/2014/01/gazetelerde-11-ocak-mitingi/>, 03.02.2014.
- DİSK Araştırma Enstitüsü (2013), *Sendikalar ve Yetki Sorunu Raporu*, İstanbul, 04.08.
- Göztepe, Ö. (ed.) (2012), *Güvencesizleştirme. Süreç, Yanlış, Olanak*, İstanbul: Nota Bene.
- Foucault, M. (1982), “The Subject and Power”, *Critical Inquiry*, Vol. 8, No. 4 (Summer), s. 777-795.
- Hak-İş (17.01.2014), “STK'lardan Türkiye Hepimizin Çağrısı”, [http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=658:stklardan-tuerkye-hepmzn-carisi&catid=11:haber&Itemid=10](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=658:stklardan-tuerkye-hepmzn-carisi&catid=11:haber&Itemid=10), 03.02.2014.
- Hak-İş (23.12.2013), “Uluslararası Operasyona Karşı Toplumunu Uyanık Ve Sağduyulu Olmaya Çağırıyoruz”, [http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=639:hak--uluslararasi-operasyona-kari-toplumunu-uyanik-ve-saduyulu-olmaya-cairiyoruz&catid=9:basn-acklamas&Itemid=21](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=639:hak--uluslararasi-operasyona-kari-toplumunu-uyanik-ve-saduyulu-olmaya-cairiyoruz&catid=9:basn-acklamas&Itemid=21), 03.02.2014.
- Hak-İş (2014), “Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası Hakkında Bir Değerlendirme”, <http://www.hakis.org.tr/yenisendikalaryasasihakkindadegerlendirmeler.pdf>, 03.02.2014.

Işık, Y. (1996), *Siyasal İslam ve Sendikalar*, Ankara: Öteki.

Işıklı, A. (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, İstanbul: İmge.

KESK (2013), *Güncel Tutuklu Listesi*, URL: <http://www.kesk.org.tr/>, 24.09.

Koç, Y. (2010), *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2010'a*, Ankara: Epos Yayınları.

Mahiroğulları, A. (2003), « Türkiye'de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri », *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, N.46.

“Sendika İstatistikleri Açıklandı: AKP Taşeron İşçilere Sendika Hakkı Tanımadı” (26 Ocak 2013), <http://www.sendika.org/2013/01/sendika-istatistikleri-yayimlandi-akp-taseron-iscilere-sendika-hakki-tanimadi/>, 24.09.2013.

“Türk-İş’in yeni genel başkanı Ergün Atalay” (03.09.2013), <http://www.ntvmsnbc.com/id/25464209/>, 03.02.2014.

“Bize marjinaler değil millet hesap sorar” (10.06.2013), <http://www.sabah.com.tr/Gundem/2013/06/10/bize-marjinaler-degil-millet-hesap-sorar>, 03.02.2014.



# Avrupa Refah Devlet/Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılmasında Sosyal Tarafların Rolü: Türkiye Örneği

Aslı GÜLEÇ\*

**Özet:** Sosyal güvenlik sistemlerinin reformu ve bu süreçte örgütlü sosyal tarafların rolü (işçi sendikaları ve işveren örgütleri) Avrupa refah devlet/sistemlerinin yeniden yapılandırılması sürecinde tartışmalara konu olmuştur. Bazı ülkelerde reform sürecinde daha sistematik değişiklikler yapılırken, diğerlerinde reformların kapsamı sınırlı olmuştur. Her ne kadar reformların niteliği ve kapsamı söz konusu sistemlerin kurumsal yapısı tarafından belirlense de genel olarak ekonomik zorunlulukların veya maliyet kontrolünün temel itici güç olduğu söylenebilir. Reform süreci ve sonuçları ise dışsal yapısal kısıtlamalar, içsel kurumsal dinamikler ve sosyal tarafların etkisiyle biçimlenmiştir. Bu çalışma günümüz sosyal güvenlik reformları sürecinde sosyal tarafların katılımının ve sosyal diyalog ve/veya sosyal anlaşma (pact) mekanizmalarının sosyal hakların kapsamının genişletilmesinde etkili politika oluşturma araçları olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusundan yola çıkarak ilgili tartışmalara Türkiye örneği üzerinden katkı yapmayı amaçlamaktadır. Yakın dönemdeki birçok çalışma etkili bir reform sürecini açıklarken uzlaşmacı bir politika oluşturma sürecine ve toplumsal tarafların katılımına vurgu yapmıştır. Bildiri söz konusu tartışmaları Türkiye bağlamında değerlendirirken, sosyal tarafların katılımının nitelik açısından değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Çalışma, siyasal bağlamın sosyo-ekonomik koşulların ve konjonktürün tahlilinin ilgili tartışmaları anlamakta önemli olduğunu önermektedir. Sosyal korporatizmden farklı olarak günümüz sosyal diyalog yapıları politika oluşturma sürecinin ideolojik boyutunu bastırıp, depolitize ederek; katılım, işbirliği ve uzlaşma söylemleri temelinde kazanılmış sosyal hakların zayıflatılmasının meşrulaştırılmasında işlev gören mekanizmalar olarak değerlendirilmelidir.

**The Role of Social Parties in the Process of Restructuring of Welfare States/Systems in Europe: The Case of Turkey**

**Abstract:** In the process of the reform of public social security

---

\* Yar. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

systems the role of social parties (trade unions and business organisations) has been one of the contested issues. In some reforming countries policy measures have been characterised by systemic changes, in others the scope of reforms have been limited to parametric changes. Although the nature and scope of policy changes have been shaped by the institutional structure of systems in question financial restraints and the need for cost-containment have been the principal reasons of reform changes. The outcome of policy process has been shaped by external structural restraints, domestic institutional dynamics and the policy influence of social parties. The aim of this study is to account for whether social dialogue and social pact mechanisms have been influential in the ways that policies have come about with respect to the case of Turkey. Many relevant policy debates have underlined the significance of a reform process characterised by consensus and consent. This paper highlights the importance of political context, socio-economic circumstances and conjunctural dynamics in understanding related debates, and argues that today's social dialogue mechanisms depoliticised the reform process by reducing the policy-making to a technical question and thus suppressed the ideological nature of the process of restructuring. The main implication has been further weakening of social rights through discourses of cooperation, consent and consensus.

## Giriş

Batı Avrupa'da 1970'lerde başlayan refah kapitalizminin krizinin önemli sonuçlarından biri refah devlet/sistemlerinin yeniden yapılandırılması ve geleceği üzerine kuramsal ve politik tartışmaların yaygınlaşması olmuştur. Küreselleşmenin refah politikaları üzerindeki etkisi ve bu politikaların kriz koşullarında ne ölçüde sürdürülebilir olacağı söz konusu tartışmaların temel sorunsalı olmuştur. Yeniden yapılandırma sürecinde kamu sosyal güvenlik sistemlerinin reformu bu dönüşümün önemli bir parçası olarak görülebilir. Reform süreci farklı siyasi bağlamlarda değişiklikler gösterip, özgün koşullarda şekillense de genel olarak sosyal güvenlik programlarının 'politik olarak oluşturulmuş mülkiyet hakkı' olduğuna ve farklı sosyal gruplar arasında dayanışmayı güçlendirdiğine dair bir uzlaşmadan söz edilebilir (Myles ve Pierson, 2001: 305). Bu temelde sosyal güvenlik reformlarının toplumsal ve politik taraflar arasında çatışmalara da yol açabileceğinin altı çizilmelidir.

Son yirmi yıl içerisinde refah politikalarının reformuna ilişkin çalışmaların da toplumsal aktörlerin rolü ve müzakere/uzlaşmaya dayalı bir reform sürecine vurgu yapmaları bu bağlamda değerlendirilebilir. Bu çalışma, sosyal tarafların özellikle



sendikaların refah politikalarının yeniden yapılandırılması sürecine etkilerine ilişkin tartışmalara sosyal güvenlik reformları ve Türkiye örneği temelinde katkı sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, örgütlü sosyal tarafların katılımının ne ölçüde sosyal güvenlik reform sürecinin niteliğini ve sonuçlarını açıklayabileceği sorunsalı tartışılacaktır. Türkiye’de sosyal taraf olarak nitelenen sendikalar; sosyal güvenlik reform yapım sürecine sosyal diyalog/ortaklık mekanizmalarıyla dahil olmuştur. Fakat sosyal tarafların katılımı politika yapma ve politika oluşturma sürecinin sonuçları üzerinde gerçek bir etkiye dönüşmemiştir.

Esasen, birçok ülkede özellikle sendikalar çeşitli uzlaşma ve pazarlık pratikleri yoluyla sosyal güvenlik reformlarını etkilemeye çalışmış, öbür taraftan söz konusu tarafların politika oluşturma düzeyindeki etkisi örgütsel ve siyasi kaynaklarına ve konumlandıkları sosyo-ekonomik koşullara göre farklılık göstermiştir. Bu bağlamda, özellikle yeni kurumsalcı paradigmanın etkilediği çalışmalar temel olarak sosyal tarafların hangi koşullarda politika oluşturma sürecini etkileyebileceği sorunsalı ile ilgilenmektedir. Bu tartışmalarda bağlama özgün içsel politik etkenler (kurumsal, örgütsel kapasite ya da tarafların stratejileri/algılamaları) esas açıklayıcı değişkenler olarak ortaya konmuştur. Başka bir ifadeyle, sendikaların örgütsel kapasitesi, hükümetlerle kurulmuş siyasi ilişkiler, devletin reform yapma ve uygulama kapasitesi, tarafların stratejik/taktiksel eğilimleri politika oluşturma sürecini ve sürecin sonuçlarını açıklamakta başat unsurlar olarak gösterilmektedir. Bu çalışma yeni kurumsalcıların işaret ettiği içsel politik ve kurumsal faktörlerin ne ölçüde sosyal diyalog/sözleşme pratiklerinin etkisini anlamakta açıklayıcı unsurlar olduğunu da irdelemeyi amaçlamaktadır. Belirtilen tartışmalar ışığında çalışma politik bağlama ilişkin değişkenlerin devlet-toplum ilişkilerinin ve reformları şekillendiren neo-liberal stratejinin yansıması olduğunun altını çizmektedir.

Bu çalışmada, sosyal tarafların görece reform yapma kapasitesini anlamak amacıyla Ebbinghaus’un (2011: 323) sendikaların yeni refah siyasetini etkilemeye çalıştıkları politika oluşturma biçimlerini açıklarken kullandığı üçlü ayrımı temel alınacaktır. Ebbinghaus (2011) sosyal danışmayı (social consultation) sosyal sözleşme (social pact) ve politika uyumlaştırmasından (policy concertation) farklılaştırırken; ilkinin politika oluşturmaya ilişkin görüş alışverişinden öteye gitmediğinden, sosyal sözleşmelerde ise reform sürecinin tarafların gerçek katılımı temelinde biçimlendiğini belirtmiştir. Yapılan ayrıma göre, sendikaların resmi temsil hakkı olmadığı ve katılımın sosyal diyalog kurumları ile etkin olarak sağlanmadığı koşullarda kurumsal olmayan bir veto gücü olarak değerlendirilebilecek grevler/kitlesele eylemler üçüncü bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma, sosyal tarafların politika oluşturma kapasitesini ve politik gücünü şekillendiren etkenleri açıklamaya çalışırken yeniden dağıtımdaki rolü nedeniyle kamu sosyal güvenlik sistemlerinin reformuna odaklanmaktadır. Bunun yanında sosyal tarafların sınırlı etkisi reformların sosyo-ekonomik bağlamı ve devletin örgütlü sosyal gruplarla ilişkisinin niteliği temelinde açıklanacaktır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyal tarafların refah reformlarındaki rolüne

ilişkin kuramsal ve siyasa temelli tartışmalara yer verilmektedir. İkinci bölüm sosyal güvenlik reformları bağlamında sosyal diyalogu irdelerken, üçüncü bölüm Türkiye örneğini açıklamaya çalışmaktadır.

## **Refah Reformları ve Sosyal Diyalog**

Sosyal sözleşme veya üçlü politika uyumlaştırması kavramları siyasal ve ekonomik sistemin çeşitli düzeylerindeki anlaşmaları ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Söz konusu yapıların etkinliği ve aldığı biçimler zaman içerisinde ve farklı bağlamlarda değişmekle birlikte özellikle ücret politikası, istihdam politikalarının şekillendirilmesinde ve refah reformlarında bu mekanizmalara başvurulmuştur. İlgili çalışmaların iki sorunsal temelinde sosyal diyalog tartışmalarına katkı sunduğunu söylemek mümkündür: a) günümüz pratiklerini geçmişin neo-korporatist yapıları ile ilişkilendirerek değerlendirmek b) sosyal sözleşme mekanizmalarının gelişimi ve etkin olma koşullarını açıklamak.

Neo-korporatizmin ortaya çıkışı ve kurumsallaşması; Keynesyen makro ekonomik politikalar çerçevesinde gelişen toplu pazarlık ve ücret belirlenmesi süreçlerine bağlı olarak açıklanmaktadır. Devletin makro-ekonomik alana müdahale biçimi doğrudan emek piyasası aktörlerinin entegrasyonunu kapsayacak şekilde temel parametrelerin koordinasyonu yoluyla gerçekleşmiştir (Lehmbruch, 1984). Dönemin genel ekonomik stratejisi özellikle ücretlerin belirlenmesi meselesinde emek ve sermaye örgütleri arasında pozitif koordinasyon yoluyla çözülmeye çalışılmıştır (Jayasuriya, 2001: 102). Neo-korporatist yapılar ise söz konusu dönemde iki işlevi yerine getirmiştir: çıkar temsil mekanizması ve politika uyumlaştırması olarak nitelenebilecek politika oluşturma süreci.

Yakın dönemde Hollanda ve Danimarka gibi eski korporatist ülkelerde ve aynı zamanda İtalya ve İrlanda gibi zayıf korporatist ve adem-i merkezizyetçi endüstri ilişkilerinin baskın olduğu ülkelerde sosyal sözleşmelerin yükselişi bu organların neo-korporatist yapıları işlevsel olarak eşdeğer görülmesine neden olmuştur. Bazı çalışmalar bu süreci 'emeğin dönüşü' olarak değerlendirmiştir (Schmidt, 2008: 315). İtalya ve İspanya' da sosyal diyalog temelli anlaşmaları açıklarken Molina (2006) işlevsel korporatist kurumların yokluğunda devletin rolünün ve özellikle sendikaların stratejilerinin önemli olduğunu vurgular. Yapılan birçok çalışmaya göre neo-korporatist teorinin bu gelişmeleri açıklayamaması; korporatizmin kurumsallaşmış belirli merkezi çıkar temsili yapılarıyla ilişkilendirilmesi ve yapısal özellikleriyle kavramsallaştırılmasının sonucudur (Traxler, 2004: 573; Baccaro, 2003: 686). Baccaro'ya göre (2003: 699); 'korporatizm yapı olarak ölü olsa bile, süreç olarak canlıdır'.

Diğer çalışmalarda vurgulanan nokta ise, artan ekonomik baskılar altında sosyal sözleşme mekanizmalarının varlığı müdahalesiz emek piyasalarının oluşturulmasının olanaksızlığını göstermektedir (Crouch, 2000: 212). Siegel (2005: 111-112), bu süreçte sendikaların değişen örgütsel ve siyasal etkinliğinin altını

çizerek, emeğin refah reformlarında bir taraf olma ve temsil hakkı karşılığında tavizler vermek zorunda olduğunu belirtmiştir. Sendikaları savunma durumuna iten, sermaye ile emek arasında oluşturulan yeni barış formülü işçilerin güvenlik talebiyle ekonominin esneklik ihtiyacı arasında yeni bir senteze işaret etmektedir (Crouch, 2000: 224).

Sosyal sözleşme ve diyalogun belirli reform sonuçlarının oluşmasında etkisini ölçmenin istikrarlı ve genellenebilir bir yöntemi olmasa da özellikle dağıtım ve yeniden dağıtım ilişkilerine ilişkin çatışmaların çözülmesi gerektiği, refah reformları alanında sosyal tarafların etkisinin görece sınırlı olduğu belirtilmektedir. Sosyal diyalog ile reform süreci ve sonuçları arasında nedensel ilişkiye dair çeşitli değişkenlerin altı çizilmiştir. Hassel (2009) makro-ekonomik bağlam (ekonomik problem yükü, bütçe kısıtları), sosyal taraflar ve hükümetler arasında çıkarların örtüşmesi, sendikaların örgütsel gücü ve kaynakları üzerinden bu ilişkiyi açıklamaktadır. Özellikle yeni kurumsalcı paradigmanın rasyonel-aktör anlayışı çerçevesinde tarafların çıkar, strateji ve algılamalarının çözüm ve uygulamaya ilişkin ortak anlayış oluşturulmasında oldukça önemlidir. Buna göre hükümetler ve sendikalar arasındaki güç ilişkileri ve dengesi politika uyumlaştırma süreçlerinin etkinliğini etkileyen unsurlardır (Baccaro ve Simoni, 2008; Molina, 2008). Benzer bir bakış açısından parti siyaseti, hükümetlerin ideolojisi ve gücü, seçim dinamikleri, sendikaların hükümetlerle ve siyasi partilerle kurduğu siyasi bağların varlığı ile ilişkilendirilen politik değişkenler de siyasi iktidarın tek taraflı veya katılım yoluyla reform yapma ve uygulama tercihini belirlediği bu tartışmalarda dikkate alınabilecek öteki unsurlardır (Hamann ve Kelly, 2007; Avdagic, 2010).

## **Sosyal Güvenlik Reformları Sürecinde Sosyal Diyalog**

Çalışmanın başında da işaret edildiği gibi ekonomik küreselleşme, kriz koşulları ve demografik baskı ya da yaşlanan nüfus gibi dinamikler refah politikalarının sürdürülemez olduğuna ilişkin neo-liberal söylemin yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Fakat refah politikalarının liberal yeniden yapılandırma ve kısıtlamaya maruz kalması söz konusu politikaların zorunlu olarak neo-liberal bir çizgide benzeşebileceği anlamına gelmediği ve yeni sosyo-ekonomik koşullara adapte olacağına dair bir uzlaşmadan söz edilebilir (Scharpf ve Schmidt, 2000: 6-7). Özellikle yeni kurumsalcı anlayışın altını çizdiği iddiaya göre artan ekonomik baskılar altında ve farklı politik bağlamlarda refah sistemleri kendi özgün kurumsal, yapısal özelliklerini ve sürdürülebilirliklerini koruyabilmektedirler (Taylor-Gooby, 2002: 601).

Gelişmiş refah devletlerinde; kamu sosyal güvenlik reformları açıklanırken oldukça kurumsallaşmış katkı temelli Bismarckçı dağıtım sistemleri ile görece daha geç kurulmuş Beveridgean programları arasında ayırım yapılmıştır (Bonoli, 2000; Hinrichs, 2000; Myles ve Pierson; 2001). Bu genel ayırma rağmen, son yirmi yılda

özellikle bütçe kısıtlamaları ve mali sürdürülebilirlik söylemleri altında reformlar gerçekleşmiştir. Fakat katkı temelli dağıtım sisteminin geçerli olduğu ülkelerde bu tür baskıların daha fazla hissedildiğinin altı çizilmelidir. Bu ülkelerde olası reform seçenekleri; dağıtım sisteminin fonlu sisteme geçiş yoluyla özelleştirilmesi, Dünya Bankası'nın önerdiği ve birçok ülkede aktif olarak desteklediği kamu ve özel programları barındıran çok ayaklı bir sisteme geçişi içeren yapısal reformlar ya da maliyet kontrolü amacıyla sistemin temel parametrelerinin değişimi (emekli olma yaşı, katkı süresi, aylık bağlama oranları) temelinde şekillenen parametrik reformlar olarak belirtilmiştir.

Sosyal güvenlik siyasetini ve sürecin dinamiklerini açıklamaya çalışan çalışmalar iki önemli unsur üzerinde durmaktadır.. Benzer reform baskı ve dinamiklerinin söz konusu sistemlerin kurumsal yapıları yoluyla dolayına uğraması nedeniyle benzer reform değişikliklerine yol açmadığı amprik çalışmalar yoluyla ortaya konmuştur. Bu argümana göre programların kurumsal özellikleri yapısal değişikliklere karşı bir direnç unsurudur (Hinrichs; 2000; Natali ve Rhodes, 2008; Schludi, 2008). Reform sürecinin ikinci unsuru ise sosyal tarafların ve özellikle sendikaların süreçteki rolüdür. Maliyet sınırlaması amacıyla yapılan reformların, kazanılmış haklarını ve çıkarlarını savunmak amacıyla sürece müdahale etmek isteyen sosyal grupların çıkarlarıyla çatışacağı ve sürecin politik çatışmalara ve mücadelelere neden olacağı tartışılır. Reformların başarıyla sonuçlanması ve uygulanması ise hükümetlerin sosyal tarafların rızasını alması, veto noktalarını ve emek hareketinin muhalefetini yumuşatmasıyla mümkün olacağı belirtilir (Natali ve Rhodes, 2008). Myles ve Pierson (2001) bu uzlaşma arayışının yeni bir toplumsal sözleşme yoluyla mümkün olacağını savunur.

Yukarıda da işaret edildiği üzere, bu tartışmaların kuramsal çerçevesini yeni kurumsalcı paradigmanın farklı versiyonları (tarihsel, sosyolojik ve rasyonel aktör) oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik reformlarının sonuçları kurumsalcı bakış açısıyla açıklanırken; öne çıkan etkenlerin kurumsal ve kurumsallaşmış ilişkiler, aktör strateji ve tercihleri olduğunu söylemek mümkündür. Fakat bu çalışma, siyasa aktörlerine özerklik ve politika oluşturma kapasitesi atfeden bu çerçevenin toplumsal mücadelelerinin etkisini göz ardı etmesi temelinde sorgulanması gerektiğini savunmaktadır (Bonefeld vd., 1995; Jayasuriya, 2005; Eren-Vural, 2007). Başka bir ifadeyle, politika yapma sürecinde siyasa kapasitesi, taraflar arasındaki ilişkilerin ve güç ilişkilerinin niteliği politik ve sosyo-ekonomik bağlamdaki bu mücadelelerin yansımaları ve aldığı biçimler olduğunun altı çizilmelidir.

## **Türkiye’de Sosyal Diyalog**

Günümüz refah çalışmalarında Güney Avrupa refah sistemi içerisinde değerlendirilen Türkiye’de son yirmi yılda dağıtım ve katkı temelli sosyal güvenlik sisteminde yapısal olmayan, fakat yeniden dağıtıma ilişkin önemli sonuçlara yol açan reformlar uygulanmıştır (Buğra ve Keyder, 2006). Genel eğilime paralel olarak

resmi söylemde sistemde yapılan değişikliklerin temel dinamiği finansal olarak sistemin sürdürülemezliği ve bütçe kısıtları olarak dile getirilmiştir (DPT, 2007; SGK, 2007). Reformlar ise neo-liberal bir çizgide maliyet kontrolü ve mali disiplin temelinde biçimlenmiştir (Auer ve Popova, 2003; Sayan; 2006; Baccaro ve Howell; 2011). İlk önemli parametrik reform 1994 krizi sonrası Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan rapor temelinde şekillenen ve Dünya Bankası tarafından finanse edilen bir projeye dayanmış ve dönemin koalisyon hükümeti tarafından, 4447 sayılı kanun ile (sosyal tarafların muhalefetine rağmen) 1999 yılında yasalaştırılmıştır. Reform sürecinde 2003 yılında etkin kılınan bireysel, gönüllü emeklilik programı geliştirilmiştir. Genel hatlarıyla uygulanan parametrik değişikliklerle birlikte, reformun yasalaşmasından sonra istihdam edilenler için emeklilik yaşı 58/60 olarak saptanmıştır. En az katkı süresi 5000 günden 7000 güne yükseltilmiştir (Karayel, 2006; Sayan; 2006).

2002 yılında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin iktidara gelmesiyle daha kapsamlı bir reform süreci başlamıştır. İlk reform deneyiminde olduğu gibi ikinci reform sürecinde de uluslar arası finans kuruluşları etkili olmuştur. Uluslar arası Para Fonu (IMF) ile 2005 yılında imzalanan yapısal uyum programında sistemin açıklarının GSYH'nin yüzde birinin altına düşürülmesi gerektiği belirtilmiştir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006). Süreç içerisinde 2006 yılında kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurum Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş ve kurumsal bütünleşme amaçlanmıştır. 2008 yılında yasalaşan 5510 sayılı kanun ise sistemde parametrik değişiklikleri içermektedir. Buna göre, 58/ 60 olan emeklilik yaşının 2036 yılından sonra bir geçiş süreci içerisinde 2048 yılına kadar 65'e çıkarılması öngörülmüş ve katkı süresi 7000 günden 7200 güne yükseltilmiştir (Öztürk ve Çelik, 2008: 2011).

Her iki reform deneyiminde de sürecin niteliğini ve sonuçlarını etkileyen iki faktörden bahsetmek mümkündür. Reformların parametrik değişikliklerle sınırlı tutulması; dağıtım sisteminden fonlu sisteme geçiş maliyetlerinin ve ikili ödeme riskinin olası mali baskısının sonucudur (Kenar vd. 1995). Diğer yandan sosyal güvenlik reformları yoluyla yapılan değişikliklerinin mali kontrol ve bütçe kısıtı etkisiyle biçimlenmesi aslında reformların sadece finansal değil politik bir konu da olduğunu ve siyasal tercihlerin neo-liberal bir stratejiyi yansıttığını göstermektedir (Wagner, 2005; Baccaro ve Howell, 2011; Grady, 2013).

Yukarıda özetlenen unsurlar; Türkiye'de sosyal diyalog deneyimini değerlendiren bir çerçeve sunmaktadır. İşaret edildiği üzere Türkiye'de sosyal güvenlik reformlarında sosyal tarafların etkisi sınırlı olmuştur. Sosyal taraflar, politika oluşturma sürecine Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi kurumlar ve toplantılar yoluyla dâhil olmuşlar fakat bu katılımın reformların niteliğine ve sonuçlarına etkisinin sınırlı kaldığı dile getirilmiştir (Koray ve Çelik, 2007). Türkiye'de yeni kurumsalcı anlayış etkisinde gelişen argümana göre gerçek bir sosyal diyalogun gelişmemesi sosyal taraflar ve hükümetler arasında çıkar çatışmasının ve güvensizliğin sonucudur. Bu anlayışa göre endüstri ilişkiler

sisteminde uzlaşma ve kazan-kazan kültürü gelişmemiştir (Van der Vank ve Süral, 2006). Bu çalışma sosyal diyalog deneyiminin reform sürecine etkisini ve sosyal tarafların örgütsel/siyasi kaynaklarının hangi koşullarda geliştiğini anlamak için, devletin örgütlü sosyal gruplarla ilişkisinin ve endüstri ilişkiler sistemine müdahalesinin niteliğini açıklamak gerektiğini ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra, dışsal faktörler etkisiyle neo-liberalizmin belirlediği bir reform stratejisi hükümetlerin politika oluşturmadaki manevra alanlarını ve sosyal tarafların müdahale kapsamını daraltmaktadır.

Türkiye örneği ile üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının geliştiği, ama danışma organı olmaktan öteye gidemediği Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri arasında bir benzerlik kurulabilir (Iankova ve Turner, 2004; Mailand ve Due, 2004). Türkiye için öne çıkan bir görüş, tarihsel olarak korporatizmin herhangi bir biçiminin gelişmediği yönündedir. Bunun nedeni devletin çıkarlarının toplumdan keskin bir şekilde ayrılmasına yol açan devletin tekçi ve merkezîyetçi yapısı ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır (Heper, 1991). Diğer bir yaklaşımda ise ülkede çıkar temsilinin farklı dönemlerde çoğulcu ve devlet korporatizminin özelliklerini taşıdığı savunulur (Bianchi, 1984: 45; Cizre-Sakallıoğlu, 1992). Bu farklılaşmaya rağmen, çalışmaların benzeştiği nokta geç kapitalist gelişim ve devlet eliyle sürdürülen sanayileşme koşulları altında çoğulcu unsurların gelişmesi için şartların oluşmadığıdır. Endüstri ilişkileri alanının sınırlayıcı yasal müdahalelerle düzenlenmesi örgütlenmenin önündeki sınırlamalar, sendikaların örgütsel ve politik kaynaklarının etkin bir şekilde gelişmesini engellemiştir (Çetük ve Akkaya, 1999; Yıldırım ve Çalış, 2008).

Türkiye’de ulusal düzeyde kurulan ikili ve üçlü diyalog yapıları danışma organları ve düzenleyici komiteler biçiminde oluşturulmuştur. Aralarında Çalışma Meclisi (1945), Avrupa Birliği uyum sürecinde Ekonomik ve Sosyal Konsey (1995), Üçlü Danışma Kurulu (2003), Asgari Ücret Tespit Komisyonu gibi mekanizmaların taraflar arasında gerçek bir sosyal diyalog sürecinin gelişmesine katkısı çok sınırlı olmuştur (Koray ve Çelik, 2007).

## **Sonuç**

Refah devletlerinin yeniden yapılandırılması ve çeşitli refah politikalarının reformuna ilişkin çalışmalarda, örgütlü sosyal tarafların özellikle işçi sendikalarının rolü önemli tartışma konularından biridir. Sosyal sözleşme, üçlü politika uyumlaştırma ya da sosyal diyalog mekanizmaları geçmişin neo-korporatist yapılarının yokluğunda işlevsel bir yapı olmuştur. Bu çalışma, uzlaşma/anlaşmaya dayalı bir sürecin reformların etkin bir şekilde uygulanmasında önemli olduğunun altını çizen argümanları kabul etmekle birlikte, dikkate alınması gereken noktanın, söz konusu uzlaşmanın ne ölçüde sosyal tarafların etkin katılımıyla gerçekleştiğini anlamak olduğunu savunmaktadır. Türkiye’de sosyal güvenlik reformlarında sosyal diyalogun etkisi sınırlı kalmıştır. Reformlar sosyal tarafların katılımından daha çok

sistemin kurumsal yapısı ve neo-liberal strateji dolayımı yoluyla biçimlenmiştir.

Sosyal tarafların refah politikalarının oluşturma sürecindeki rolüne ilişkin tartışmalar yeni değil; zira refah kapitalizminin altın çağı olarak bilinen dönemi sosyal tarafların Avrupa’da refah sistemlerinin genişlemesi ve kurumsallaşması sürecinde etkili olduğu ‘refahın eski siyaseti’ (Schelkle, 2011: 308) olarak da değerlendirilmektedir. Sınıf uzlaşmasına dayanan ve çalışma hayatına ilişkin çatışmaların korporatist yapılar içerisinde kurumsallaştığı söz konusu dönem aynı zamanda refah ve çalışma hayatı alanında önemli kazanımlara tanık olmuştur (Wahl, 2004).

‘Refahın yeni siyaseti’ (Schelkle, 2011: 308) döneminde sosyal tarafların refah politikalarının yeniden yapılandırma sürecine sosyal diyalog, toplumsal sözleşme ya da politika uyumlaştırması gibi yapılar çerçevesinde etkisine ilişkin tartışmaların özgünlüğü refah kapitalizmini sürdürülebilir kılan tarihsel ve nesnel koşulların ve güç ilişkilerinin sınıf uzlaşmasının dayandığı dinamikleri zayıflatması bağlamında değişikliğe maruz kalmasıdır. Söz konusu yapıların etkinliğine ve hangi koşullarda etkin olabileceğine ilişkin sorular, tartışmalar yeni refah siyasetinin niteliğine ilişkin parçalı da olsa açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Maliyet kısıtlaması, yeniden metalaşma ve liberal ekseninde yeniden yapılandırılan yeni refah siyaseti sürecindeyiz. Söz konusu süreç esnekliğin ve rekabetin çalışma hayatında verili normlar olarak sunulduğu ve sosyal politikaların ekonomik/mali politikaların öncelikleri bağlamında tanımlandığı bir duruma işaret ediyor. Güncel durumun formel siyaset alanında müzakere edildiği sosyal diyalog mekanizmalarının güç ilişkilerindeki dengenin emek ve sendikalar aleyhine dönüştüğü bir dönemde ‘popülerliğini’ koruması ve yaygınlaşması bu yapıların esas niteliği üzerine düşünmeyi zorunlu kılıyor.

Etkisi sınırlı bir sosyal diyalog sürecini emek piyasalarında endüstri ilişkilerinin tarafları ve devlet arasında işbirliğini ve uzlaşmayı geliştirecek ve destekleyecek kurumlar ve kurumsallaşmış ilişkilerin yokluğuyla açıklamak mümkündür. Günümüzde siyasi iktidarların girişimiyle kurulan yapılar danışma işlevinden öteye gidememişlerdir. Diğer yandan, eğer ilgili tartışmalarda belirtildiği üzere sosyal sözleşme ve diyalog pratikleri yapısal özellikleri yerine işlevsel özellikleriyle önem kazanıyorsa yukarıda dile getirilen argüman kısıtlı bir açıklama sunacaktır. Bu bağlamda bu çalışma iki unsurun önemli olduğunu öne sürmektedir.

İlk olarak, tarihsel bir bağlam içerisinde değerlendirilmesi gereken devlet ve toplumsal gruplar arasındaki ilişki ve devletin endüstri ilişkileri sistemi alanına müdahalesinin niteliği sosyal tarafların günümüz siyasi güçlerini ve örgütsel kaynaklarını şekillendirmektedir. Sendikaların örgütsel gücünü etkileyen diğer faktörler arasında özellikle ideolojik temelde parçalanmış sendikal yapı, işsizlik ve sendikal örgütlenmenin kamu ve özel sektörde eşitsiz dağılımı sayılmalıdır. Tarafların strateji ya da algılamalarıyla ilişkilendirilerek yapılan analizler, politika oluşturma sürecini politik ve sosyo-ekonomik bağlamdan soyutlayarak teknik bir soruna indirgeme riski nedeniyle sorgulanmalıdır. Sosyal diyalogun sınırlarını çizen

ikinci unsur ise reformların niteliği ve bu süreçte sosyo-ekonomik bağlamın kendisidir. Mali sınırlama amacıyla şartlanan bir reform stratejisinin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği problemine bir çözüm olarak resmi söylemde ön plana çıkartıldığı belirtilmiştir. Diğer yandan, bu strateji politika oluşturulmasında neo-liberalizmin koşulladığı siyasi ve ideolojik bir değişikliği yansıtmaktadır.

Son yirmi yılda, özellikle 2008 mali ve ekonomik krizinden sonra sosyal diyalogun ne ölçüde etkin olarak kullanıldığını konu edinen çalışmalar farklı siyasi bağlamlardaki reform deneyimlerinin benzer ve özgün yönlerine ışık tutmaktadır. Kriz refah politikalarında ve özellikle sosyal güvenlik programlarının yeniden yapılandırılmasında liberal eğilimi derinleştirmektedir. Sosyal tarafların bu süreçteki etkisi ekonomik yükümlülükler, krizin doğurduğu mali öncelikler gibi konjonktürel dinamikler ve bağlam temelli tarihsel, kurumsal etmenler altında gelişmektedir. Kriz koşullarında sosyal diyaloga dayalı reform sürecinin önemi vurgulanmakta, fakat bu mekanizmaların etkin kullanımında belirgin bir düşüş görülmektedir (Ghellab vd. 2011; Sarvati, 2013). Refahın yeni siyaseti döneminde sendikaların neo-liberal reformlara eklenmesinin rıza, ortaklık ve uzlaşma gibi söylemler yoluyla gerçekleştiğinin altı çizilmelidir (Grady, 2013). Dağıtım ve yeniden dağıtım ilişkin çatışmalar toplumsal müzakerenin gerekliliği söylemi çerçevesinde ideolojik boyutundan soyutlanmış ve reformlar belirgin bir depolitizasyon süreci eşliğinde şekillenmiştir (Kendall and Deakin, 2010: 221; Schelke, 2011: 310). Teknoktarik temelli reform yapma eğiliminin yaygınlaşmasına paralel olarak sosyal diyalog yapılanının sosyal aktörlerin etkisini sınırlayarak, politika oluşturma sürecini teknik bir soruna indirgeyen mekanizmalara dönüştüğünü öne sürmek yanlış olmayacaktır.

Sonuç olarak, günümüz sosyal sözleşme/diyalog süreçlerinde işbirliği ya da uzlaşma söylemlerinin, refah reformlarının yukarıda dile getirilen ideolojik boyutunu zayıflattığını savunmak mümkündür. Politika oluşturma dinamik bir sürece işaret eder ve belirli dönemlerin siyasi, sosyo-ekonomik koşulların etkisiyle biçimlenir. Emek örgütlerinin mücadele ettiği günümüzün zorlu koşullarında etkin olmayan mekanizma ve yapılar yoluyla kurulmaya çalışılan yeni bir sınıf uzlaşması, emek hareketinin depolitizasyon sürecini hızlandıracaktır (Wahl, 2004).



## Kaynakça

- Auer, P., Popova, N. (2003) *Labour market policy for restructuring in Turkey: The need for more active policies.*  
[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/employment/strat/download/ep5\\_1.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/employment/strat/download/ep5_1.pdf)
- Avdagic, S. (2010) When are Concerted Reforms Feasible? Explaining the Emergence of Social Pacts in Western Europe. *Comparative Political Studies* 43 (5) 628-657.
- Baccaro, L. (2003) What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism. *British Journal of Industrial Relations* 41(4): 683-706.
- Baccaro, L. Simoni, M. (2008) Policy Concertation in Europe, Understanding Government Choice. *Comparative Political Studies* 41 (10): 1323-1348.
- Baccaro, L., Howell C. (2011) A common neoliberal trajectory: the transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics and Society* 39 (4) 521-561.
- Bianchi, R. (1984) *Interest Groups and Political Development in Turkey.* Princeton: Princeton University Press.
- Bonefeld, W., Brown, A. ve Burnham, P. (1995) *A Major Crisis? The Politics of Economic Policy in Britain in the 1990s.* England: Dartmouth Publishing Company Limited.
- Bonoli, G. (2000) *The Politics of Pension Reform: Institutions and Policy Change in Western Europe,* Cambridge: Cambridge University Press.
- Buğra, A., Keyder, Ç. (2006) The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Social Policy* 16(3): 211-228.
- Cizre-Sakallıoğlu, U. (1992) Labour and the State in Turkey. *Middle Eastern Studies* 28(4): 712-728.
- Crouch, C. (2000) National Wage Determination and European Union. C. Crouch (der.), *After the Euro: Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union* içinde. Oxford: Oxford University Press, 203-226.
- Çetik, M., Akkaya, Y. (1999) *1990'li Yıllarda Türkiye'de Endüstri İlişkileri Araştırma Raporu.* İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- DPT (2007) Dokuzuncu Kalkınma Planı, *Özel İhtisas Komisyonu Raporu.* DPT: Ankara.
- Ebbinghaus, B. (2011) The role of trade unions in European pension reforms: From old to new politics. *European Journal of Industrial Relations* 17(4): 315-331.
- Eren-Vural, I (2007) Domestic counters of global regulation: Understanding the policy changes on pharmaceutical patents in India and Turkey. *Review of International Political Economy* 14 (1): 105-142.
- Ghellab, Y., Varela, N. ve Woodall, J. (2011) Social Dialogue and social security governance: A topical ILO perspective. *International Social Security Review* 64 (4): 39-56.

- Grady, J. (2013) Trade Unions and the pension crisis: defending member interests in a liberal world. *Employee Relations* 35(3): 294-308.
- Hamann K., Kelly, J. (2007) Party Politics and the Reemergence of Social Pacts in Western Europe. *Comparative Political Studies* 40(8): 971-994.
- Heper, M. (1991) The State and Interest Groups with Special Reference to Turkey. M. Heper (der.), *Strong State and Economic Interest Groups: The Post-1980 Turkish Experience* içinde. Walter de Gruyter: New York, 5-23.
- Hinrichs, K. (2000) Elephants on the move. Patterns of public pension reform in OECD countries. *European Review* 8: 353-378.
- Iankova, E., Turner, L. (2004) Building the New Europe: western and eastern roads to social partnership. *Industrial Relations Journal* 35(1): 76-92
- Jayasuriya, K. (2001) Globalisation and the changing architecture of the state: the regulatory state and the politics of negative co-ordination. *Journal of European Public Policy* 8 (1): 101-123.
- Karayel. A. (2006) The intergenerationally redistributive effects of the retirement insurance scheme in Turkey before and after the 1999 reform. *Applied Economics* 38: 441-448.
- Kenar, N., Teksoz, A.T. ve Coskun, A.H. (1996) Sosyal Guvenlik Sistemimiz ve Reform Projesi. *Hazine Dergisi* Special Issue: 5-25.
- Kendall, J., Deakin, N. (2010) Editorial: Political Ideologies and the third sector. *Journal of Political Ideologies* 15(3): 221-225.
- Koray, M., Çelik, A. (2007) *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Lehmbruch, G. (1984) Concertation and the Structure of Corporatist Networks. J. H. Goldthorpe (der.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism* içinde. Oxford: Oxford University Press, 60-80.
- Mailand, M., Due, J. (2004) Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development. *European Journal of Industrial Relations* 10 (2): 179-197.
- Molina, O (2006) Trade Union Strategies and Change in Neo-Corporatist Concertation: A New Century of Political Exchange? *West European Politics* 29 (4): 640-664.
- Myles, J., Pierson. P (2001) The Comparative Political Economy of Pension Reform. In: P. Pierson (der.), *The New Politics of the Welfare State* içinde. New York: Oxford University Press, 305-333.
- Natali, D., Rhodes, M. (2008) The ‘new politics’ of pension reforms in Continental Europe. C. Arza ve M. Kohli (der.), *Pension Reform in Europe* içinde. Routledge: Oxon, 25-46.
- Öztürk, O., Çelik, A. (2008) *Sosyal Güvenlikte Hak Kaybı Dönemi*. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.
- Sayan, S. (2006) Political economy of pension reform in Turkey. S. Altug ve A. Filiztekin (der) *The Turkish Economy* içinde. Oxon: Routledge, 252-275.

- Sarfati, H. (2013) Coping with the unemployment crisis in Europe. *International Labour Review* 152 (1): 145-156.
- Scharpf F. W, Schmidt, V. A. (2000) Introduction, F. W. Scharpf ve V. Schmidt” (der.) *Welfare and Work in the Open Economy Vol.1 From Vulnerability to Competitiveness* içinde. Oxford: Oxford University Press, 1-20.
- Schelkle W. (2011) Reconfiguring welfare states in the post-industrial age: What role for trade unions? *European Journal of Industrial Relations* 17(4): 301-314.
- Schludi, M. (2008) Between conflict and consensus: the reform of Bismarckian pension schemes. C. Arza ve M. Kohli (der.), *Pension Reform in Europe* içinde. Oxon: Routledge, 47-69.
- Schmidt, V. (2008) European Political Economy: Labour Out, State Back In, Firm to the Fore. *West European Politics* 31(1-2): 302-320.
- Siegel, N. A. (2005) Social Pacts Revisited: ‘Competitive Concertation’ and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms. *European Journal of Industrial Relations*, 11: 107-126.
- SGK (2007), *Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım*. SGK: Ankara.
- Taylor-Gooby, P. (2002) The Silver Age of the Welfare State: Perspectives on Resilience. *Journal of Social Policy* 31(4): 597-621.
- Traxler, F. (2004) The Metamorphoses of corporatism: From classical to lean Patterns. *European Journal of Political Research* 43: 571-598.
- Wagner, H. (2005) Pension Reform in the New EU Member States. *Eastern European Economics* 43 (4): 27-51.
- Wahl, A. (2004) European Labour. The ideological legacy of the Social Pact. *Monthly Review* 55(8): 37-49.
- Van der Valk, P., Süral, N. (2006) Turkish Social Dialogue: Structure, Practice and Attitudes .R. Blainpain, F. Pennings, N. Süral (der.), *Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market* içinde. The Netherlands: Kluwer Law International, 41-80.
- Yıldırım, E., Çalış, S. (2008) The Impact of EU accession on Turkish Industrial Relations. *Industrial Relations Journal* 39 (3): 212-228.



# KARAR İNCELEMESİ

---



## Sendika Kararına Uyarak Toplu Eyleme Katılma, 'Disiplin Suçu' Değil 'Mazeret'tir

### Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı Karar İncelemesi

Mesut GÜLMEZ\*

T.C.

DANIŞTAY

İDARİ DAVA DAİRELERİ KURULU

Esas No: 2009/1063

Karar No: 2013/1998

**Temyiz Eden (Davacı)** : Ahmet Murat Özhan adına Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

**Vekili** : Av. Mehmet Nedim Eldem

**Karşı Taraf (Davalı)** : Merzifon Kaymakamlığı–Merzifon/AMASYA

**İstemin Özeti** : Samsun İdare Mahkemesinin 03/12/2008 günlü,  
E: 2008/916,

K: 2008/1731 sayılı ısrar kararının, davacı tarafından temyizen incelenerek bozulması istenilmektedir.

**Savunmanın Özeti** : Savunma verilmemiştir.

**Danıştay Tetkik Hakimi** :

**Düşüncesi** : Temyiz isteminin kabulü ile ısrar kararının bozulması gerektiği

#### TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca dosya incelendi, gereği görüldü.

Dava; öğretmen olarak görev yapan davacının, bir gün göreve gelmediğinden bahisle 657 sayılı Kanunun 125/C-b maddesi uyarınca 1/30 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına ilişkin 09/04/2004 günlü, 2661 sayılı işlemin iptali, işlemde kaynaklanan zararların doğumundan itibaren işletilecek yasal faizi ile tazmini istemi ile açılmıştır.

Samsun idare Mahkemesinin 21/10/2004 günlü, 5:2004/776, K.2004/1446 sayılı kararıyla; davacının, bağlı olduğu sendikanın almış olduğu eylem kararı uyarınca, hak arama hürriyeti çerçevesinde göreve gitmediği ileri sürülmekte ise de; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda kamu görevlilerinin mesaiye gitmesini ve görev yapmasını engelleyecek biçimde karar alma ve faaliyette bulunma yetkisi tanınmadığının açık olduğu; anılan sendikanın yasal olmayan çağrısına uymak suretiyle öğretmenlik görevine izinsiz ve özürsüz gelmediği,

\* Prof. Dr.

öğrencilerini öğrenim hakkından yoksun bıraktığı sabit olan davacının söz konusu eyleminin "özürsüz" göreve gelmeme kapsamında değerlendirilmesi sonucu verilen aylıktan kesme cezasında hukuka aykırılık görülmediği gerekçesi ile dava reddedilmiştir.

Bu karar, temyiz incelemesi sonucu Danıştay Onikinci Dairesinin 13/05/2008 günlü, E: 2006/2180, K: 2008/2808 sayılı kararıyla; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C-b maddesinde; Özürsüz olarak bir veya İki gün göreve gelmemek fiilinin aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayıldığı; davacının, üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyararak kamu görevlilerinin ipinde bulunduğu mali sıkıntıların kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 11/12/200-3 tarihinde 1 gün göreve gelmemek eylemini gerçekleştirdiğinin anlaşıldığı; bu durumda, sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, 657 sayılı Kanunun 125/C-b maddesinde öngörülen "özürsüz" olarak bir gün göreve gelmemek" fiilinin sübuta ermediği sonuç ve kanaatine varıldığından, disiplin supu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle bozulmuş ise de; idare Mahkemesi davanın reddi yolundaki ilk kararında ısrar etmiştir. Davacı, ısrar kararını temyiz etmekte ve bozulmasını istemektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C-b maddesinde; özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılmıştır.

Dosyanın incelenmesinden; davacının, üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyararak kamu görevlilerinin ipinde bulunduğu mali sıkıntıların kısmen düzeltilmesi ve kamuoyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması amacıyla 11/12/2003 tarihinde 1 gün - göreve gelmeme eylemi nedeniyle-657 sayılı iş Kanununun 125/e-b maddesi uyarınca 1/30-oranında aylıktan (s. 1) kesme cezası ile cezalandırıldığı, bu işlemin iptali ile işlemde kaynaklanan zararların doğumundan itibaren işletilecek yasal faizi ile tazmini istemi ile bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Uyuşmazlıkta, davacının, üyesi bulunduğu sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyararak 11/12/2003 tarihinde 1 gün göreve gelmeme eyleminin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C-b maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin tespiti önem taşımaktadır.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 90. maddesinin son fıkrasında; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık İddiası ite Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 07/05/2004-5170 S.K./7. mad) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletler arası andlaşma - hükümleri esas alınır." hükmü yer almıştır.



Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Demek kurma ve toplantı özgürlüğünün düzenlendiği 11. maddesinde; herkesin asayişini bozmayan Toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak İçin başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahip olduğu, bu hakların kullanılmasının, demokratik toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin' sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlandırılabilceği, bu maddenin, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel olmadığı kuralına ye verilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 15/09/2009 tarihli, Kaya ve Seyhan - Türkiye kararında (application no. 30946/04); Eğitim-Sen üyesi öğretmenlere, 11/12/2003 tarihinde KESK'in çağrısına uyararak, parlamentoda tartışılmakta olan kamu yönetimi kanun tasarısını protesto etmek üzere düzenlenen bir günlük ulusal eyleme katılmaları nedeniyle 11/12/2003 tarihinde göreve gelmedikleri için uyarma cezası verilmesinin, her ne kadar bu ceza çok küçük olsa da, sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için meşru grev ya da eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı, öğretmenlere verilen disiplin cezasının «acil bir sosyal ihtiyaca' »tekkabül etmediği ve bu nedenle «demokratik bir toplumda gerekli» olmadığı sonucuna varmış, bunun sonucu olarak, bu davada, başvuranların AİHS'nin 11. maddesi anlamında gösteri yapma özgürlüğünü etkili bir şekilde kullanma haklarının orantısız olarak çığnendiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Bu durumda, davacının, sendikal faaliyet gereği, 11/12/2003 tarihinde göreve gelmeme eyleminin özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili kapsamında değerlendirilemeyeceği ve sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiğinden, disiplin supu teşkil etmeyen eylem nedeniyle davacıya 657 sayılı Kanununun 125/C-b maddesi uyarınca aylıktan kesme cezası verilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmamıştır.

Açıklanan nedenlerle, davacının temyiz İsteminin kabulüne, Samsun İdare Mahkemesinin 03/12/2008 günlü, E: 2008/916, K: 2008/1731 ısrar sayılı kararının BOZULMASINA, dosyanın anılan İdare Mahkemesine gönderilmesine, kararın tebliğ tarihini izleyen 1 (onbeş) gün içinde karar düzeltme yolu açık olmak üzere, 22/05/2013 tarihinde oy çokluğu ile karar verildi.

Başkan Üye (16 Üye)

### **KARŞI OY**

X- Temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler, İdare Mahkemesi kararının bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmediğinden ısrar kararının onanması gerektiği oyuyla karara katılmıyoruz. Üye (4 Üye)

# Sendika Kararına Uyararak Toplu Eyleme Katılma, ‘Disiplin Suçu’ Değil ‘Mazeret’tir

## Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı

### Karar İncelemesi

#### Giriş

Bir öğretmenin, üyesi olduğu sendika ile bağlı olduğu konfederasyon kararı uyarınca, “kamu çalışanlarının sosyal ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi amacıyla yaptığı 11.12.2003 tarihinde bir gün süre ile göreve gelmeme çağrısına katıl(ma)” eylemi nedeniyle “muhakkikin teklifine istinaden” çarptırıldığı aylıktan kesme cezasının “doğrudan” uygulanan ulusalüstü sözleşmeye ve karara aykırı olduğu gerçeği, yönetsel yargının ilk kararından ancak sekiz buçuk yıl sonra kesinleşen bir kararıyla saptanabildi!

Dava konusu eylem, AKP’nin iktidara gelişinin ilk yıllarında hazırlıklarına başladığı ve parlamentoya gönderilme aşamasında bulunduğu belirtilen üç yasa tasarısını (Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı, Kamu Personel Reformu Kanun Tasarısı ve Yerel Yönetimler Reform Tasarısı) protesto etmek amacıyla Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın (Eğitim-Sen) aldığı karar üzerine gerçekleşmişti.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (İDDK), birçok aşamadan geçen yargı sürecinin sonunda oyçokluğuyla (17’ye 4) verdiği 22 Mayıs 2013 tarihli kararında,<sup>1</sup> öğretmenin katıldığı eylemin, Devlet Memurları Yasası’nda tanımlanan disiplin cezası gerektiren “fiiller” kapsamına girmediği ve “sendikal faaliyet” olarak nitelendirilip “mazeret” sayılması gerektiği sonucuna varırken, hukuksal dayanağı *doğrudan ve kendiliğinden uyguladığı* ulusalüstü hukuk (sözleşme ve içtihat) oldu.

Vurgu gerektiren bu özelliği nedeniyle kararı değerlendirmeden önce, yargı sürecinin önceki aşamalarına değinmek gerekiyor.

---

<sup>1</sup> [http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=20453&sube=0](http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=20453&sube=0)

## Yargı Sürecinin Aşamaları

Disiplin cezasıyla yaptırma bağlanan sendikal eyleme ilişkin yönetsel yargı sürecinin uzun sürmesinin temel nedeni, ulusalüstü hukuku göz ardı edip yalnızca iç hukuku uygulamakla yetinen yerel mahkemenin 12. Daire'nin bozduğu kararında ısrar etmesi, bunun üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun belirttiğim yaklaşımla 12. Daire kararını gerekçelendirerek noktayı koymuş olmasıdır.

### Samsun 1. İdare Mahkemesi Kararı

Yargı sürecinin yalnızca iç hukuk kurallarının uygulandığı ilk aşamasında, söz ettiğim hukuksal gerçek saptanamadı.

Davacı öğretmen, “sendika üyesi olmanın kendisine örgütsel sorumluluk yüklediği(ni)”, verilen disiplin cezasıyla “sendika kararlarına uymaktan caydırma amacının güdüldüğü(nü), **sendika kararı doğrultusunda göreve gelmemenin özür nedeni olduğu(nu)**” ileri sürdü ve “hak arama hürriyeti çerçevesinde göreve gitmediğini” savundu.

Samsun 1. İdare Mahkemesi (SİM) ise bu savunmayı dikkate almadı ve 21 Ekim 2004 tarihli kararında (E, 2004/776; K. 2004/1446), Merzifon Kaymakamlığı'nın “9.4.2004 günlü, 2661 sayılı işlemi” ile 657 sayılı yasaya göre (m. 125/C, b) eylemci öğretmene verilen “1/30 oranında aylıktan kesme” cezasının iptal edilmesi için açılan davayı reddetti.

Kararında Anayasa'nın 12. ve 42. maddelerinden bazı alıntılar yapan SİM<sup>2</sup>; 4688 sayılı yasada “kamu görevlilerinin mesaiye gitmesini ve görev yapmasını engelleyecek biçimde karar alma ve faaliyette bulunma yetkisi tanınmadığı”, eylemci öğretmenin “anılan sendikanın *yasal olmayan* çağrısına uymak suretiyle öğretmenlik görevine izinsiz ve özürsüz gelmediği, öğrencilerini öğrenim hakkından yoksun bıraktığı” gerekçelerine dayandırdı. Dolayısıyla SİM, yasal bir sendikal çağrıya dayanmadığını ileri sürdüğü toplu iş bırakma eylemine katılmanın, 657'nin “Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller”i düzenleyen 125. maddesinin C/b bendinde “*özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek*” biçiminde tanımlanan disiplin eylemini / suçunu oluşturduğu savını kabul ederek, uygulanan cezanın iptali istemini reddetti.

SİM'in, ısrar kararında da sürdürdüğü yaklaşımının özü şudur: “Hak yok, vazife var!”

<sup>2</sup> SİM'in, ulaştığı sonucu desteklemek üzere seçtiği iki anayasal kuraldan birinde, “temel hak ve hürriyetler(in) kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva” ettiği (m. 12/2); ikincisinde de, “kimse(nin) eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılama(yacağı)” (m. 42/1) belirtilir.

## Danıştay 12. Daire Kararı

Ne var ki temyiz edilen bu karar, Danıştay 12. Dairesi'nin 13 Mayıs 2008 tarihli kararıyla (E: 2006/2180, K: 2008/2808) bozuldu.

“Davacının sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemesi fiilinin mazeret olarak kabulü gerektiği” görüşünde olan Danıştay Tetkik Hakimi (Metin Çağlar), “dava konusu işlemin iptali istemi ile açılan davayı reddeden (Samsun) İdare Mahkemesi kararının bozulması” düşüncesinde olduğunu belirtti. Buna karşılık Danıştay Savcısı (E. Nur Necef), temyiz “istemin(in) reddi ile temyiz edilen Mahkeme kararının onanmasının uygun olacağı” görüşünü savundu.

Davacı öğretmenin, “bağlı bulunduğu sendikanın aldığı karar uyarınca göreve gitmediğini, **sendikal faaliyetin özür olarak kabul edilmesi** gerektiğini öne sür(düğü)” davada, 657'nin madde 125/C-b kuralına değinen 12. Daire'ye göre eyleme katılma amacı, öğretmenin “üyesi bulunduğu *sendikanın yetkili kurullarınca alınan karara uyarak* kamu görevlilerinin içinde bulunduğu mali sıkıntıların kısmen düzeltilmesi ve kamu oyunca bilinen bu sıkıntıları yine kamuoyuna anlatarak desteğinin sağlanması(dır).” Öğretmenin 1 gün göreve gitmemesini disiplin cezası gerektiren bir eylem saymayan, tersine “sendikal faaliyet kapsamında” bir eylem olarak gören 12. Daire; öğretmenin bu “fiilinin **mazeret olarak kabulü gerektiği**”, dolayısıyla da yasada tanımlanan “*Özjürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek*” fiilinin “sübuta ermediği sonuç ve kanaatine” vararak, verilen cezada hukuka uyarlık görmedi ve oyçokluğuyla (3/2) SİM kararını bozdu.

12. Daire, davacı öğretmenin ve tetkik hakiminin düşüncesine koşut olan bu sonuca ulaşırken ulusalüstü sözleşme ve denetim organlarının kararlarından söz etmedi. Bu arada, aşağıda değinilen İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM) “Kaya ve Seyhan” kararı da (Kaya and Seyhan v. Turkey [application no. 30946/04]) henüz kabul edilmiş değildi. Ne var ki, bu alanda boşluk yoktu. Hem İHAM'ın ve hem de Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) denetim organlarının dayanak oluşturabilecek başka birçok yerleşik kararı vardı. Öte yandan 12. Daire, yasal olduğunu kabul ettiği sendikal karar / çağrı üzerine uygulanan bir toplu eyleme katılmanın disiplin cezasına neden olan bir “fiil” değil “sendikal faaliyet” olduğunu vurgularken, iç hukuk alanındaki dayanağının ne olduğunu da açıklamadı. Üstelik “1 gün göreve gelmeme” eyleminin “mazeret” sayılması gerektiğini belirtirken, bunun örneğin 657 sayılı yasa çerçevesinde “mazeret izni” kapsamına girip girmeyeceğini tartışmadı. Karşıoy yazısı kaleme almadıklarından karara katılmama gerekçelerini kestirme olanağı bulunmayan 2 üyenin, yerel mahkeme kararındaki yaklaşımı benimsediği anlaşılıyor.

## Samsun 1. İdare Mahkemesi'nin İsrar Kararı

Kararı 12. Daire'ce bozulan SİM, davanın reddine ilişkin ilk kararında ısrar etti.

Oybirliğiyle aldığı 3 Aralık 2008 tarihli bu kararında da (E. 2008/916; K. 2008/1731), doğal olarak ilk kararındaki yaklaşımı benimseyen SİM'e göre; 4688

sayılı yasanın, sendikalara, “hak arama hürriyeti kapsamında kamu görevlilerinin mesaiye gitmesini ve görev yapmasını engelleyecek biçimde karar alma ve faaliyette bulunma yetkisi tanımadığı açık”tır. Eyleme katılan öğretmenin, yasal olmayan sendika çağrısına uyararak “öğretmenlik görevine izinsiz ve özürsüz gelmediği, öğrencilerini öğrenim hakkından yoksun bıraktığı sabit” olmuştur. Dolayısıyla davacı öğretmenin, “söz konusu işleminin (eyleminin) ‘özürsüz’ göreve gelmeme kapsamında değerlendirilmesinin sonucu verilen aylıktan kesme cezasında hukuka aykırılık görülmemiştir.”

Kısacası SİM’e göre, sendikal karar üzerine de olsa eyleme katılmak mazeret değil disiplin suçudur.

## İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı

Davacı öğretmenin, SİM’in bu gerekçelere dayandırdığı ısrar kararını temyiz etmesi üzerine dosya önüne gelen İdari Dava Daireleri Kurulu, 22 Mayıs 2013 tarihinde verdiği bozma kararıyla iç hukuktaki yargı sürecini sonlandırdı (E: 2009/1063, K: 2013/1998).

Özellikle belirtmek isterim ki yargı sürecinin bu aşamasına değin, ne SİM ne de 12. Daire, uyuşmazlıkta uygulanması gereken ulusalüstü sözleşme ve kararlardan söz etti. Öte yandan, davacı öğretmenin göremediğim dava dilekçesinde de, SİM’in metnine ulaştığım ısrar kararından anlaşıldığına göre, bu gerekçeden söz edilmedi.

İDDK, 12. Daire gibi disiplin cezası verilmesine yol açan “1 gün göreve gelmeme” eyleminin “sendikanın yetkili kurullarının aldığı karara uyma” sonucu olduğunu saptadıktan sonra, bunun 657’nin disiplin eylem ve suçlarına ilişkin kuralları kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini belirleme sorununun taşıdığı öneme vurgu yaptı.

Bu amaçla da, iç hukukla yetinmeyen İDDK, incelemesine Anayasa’nın madde 90/son fıkra kuralını anımsatarak başladı. Herhangi bir yorum yapmaksızın tümünü aktardığı bu düzenlemeden sonra, söz konusu eylemi yalnızca İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararına dayanarak değerlendirdi.

İHAS’ın 11. maddesini tüm fıkralarıyla resmi çeviriden aktaran İDDK, İHAM’ın yine 11 Aralık 2003 tarihinde gerçekleştirilen 1 gün göreve gelmeme eylemine katılan Eğitim-Sen üyesi bir başka öğretmene verilen “uyarma” cezasını<sup>3</sup> 11. maddenin ihlali olarak değerlendirdiği 15 Eylül 2009 tarihli “Kaya ve Seyhan – Türkiye” kararına dayandı. Bu arada, İHAM kararının, 12. Daire kararından (13 Mayıs 2008) 1 yıl 4 ay sonra verildiğini yineliyor, ancak bu tarihten önce de ulusalüstü hukukta aynı sonuca ulaşılmasına dayanak olabilecek başka birçok

<sup>3</sup> 657 sayılı yasanın öngördüğü disiplin cezalarının en hafif olan “uyarma”nın, madde 125/A’nın b bendinde yer alan “Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek” biçiminde tanımlanan eylem nedeniyle verildiği anlaşılıyor.

kaynak bulunduğunu önemle ekliyorum. Ayrıca, yönetsel yetkililerin aynı eyleme bir başka kentte katılan öğretmenlere farklı disiplin cezası uygulamış olduklarına da dikkat çekiyorum.

İHAM bu kararında;<sup>4</sup> verilen disiplin (kınama) cezasının, çok hafif olmakla birlikte sendika üyelerinin grevlere yada başka sendikal eylem(ler)e meşru katılımdan caydırıcı nitelik taşıdığını ve sözleşmede öngörülen sınırlama rejiminin koşullarından biri olan “*demokratik bir toplum için zorunlu (önlem) olma*” koşuluna aykırı olduğunu saptadı.

İDDK de, İHAM’ın aktardığı bu kararına koşut olarak, davacı öğretmene verilen uyarı cezasının; “her ne kadar ... çok küçük olsa da, sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için meşru *grev* ya da eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir nitelik taşıdığı, öğretmenlere verilen disiplin cezasının ‘adil bir sosyal ihtiyaca’ tekabül etmediği ve bu nedenle “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna var(dı), bunun sonucu olarak, bu davada başvuruların AİHS’nin 11. maddesi anlamında gösteri yapma özgürlüğünü etkili bir şekilde kullanma haklarının orantısız olarak çiğnendiği gerekçesiyle” İHAS’ın 11. maddesinin ihlal edildiğine karar verdi. Büyük bir oyçokluğuyla aldığı kararda İDDK; 12. Daire gibi, sendikasının kararına uyararak 1 gün göreve gelmeme eyleminin “sendikal faaliyet” kapsamında olması ve “mazeret” olarak kabul edilmesi gerektiği, dolayısıyla da aylıktan kesme cezası verilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle SİM kararını bozdu.

4 üyenin “yasak savmak” istercesine kaleme aldığı tek cümlelik **karşıoy yazısında**, temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenlerin, “İdare Mahkemesi kararının bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmediğin(in)” belirtilmesiyle yetinildi. Ne Anayasa madde 90/son fıkra kuralına, ne de onaylanan sözleşmelere değinildi. Hiç değilse kararda hukuksal dayanak olarak anılan İHAS’tan bile söz edilmedi.

Demek ki ne bu anayasal kural, ne de onaylanan sözleşme olarak İHAS ve sözleşmeye “yaşayan belge” niteliği kazandıran İHAM kararları, karşıoy yazarları için bir anlam taşıyor! Bu uyuşmazlık, yerel mahkeme kararında benimsenen yaklaşımda olduğu gibi, ancak ve yalnız iç hukuka göre çözülmelidir. Karşıoy bu yaklaşımla yazılmışsa, bunun ve varsa başka gerekçelerin açıkça yazılması, çoğunluk kararının benimsenmeyen yönlerinin belirtilmesi, genel ve soyut bir cümleyle geçiştirilmemesi gerekmez miydi? Üstelik bir İDDK kararı söz konusu ise!

<sup>4</sup> İHAM kararının ilgili bölümünün İngilizce orijinali şöyledir:

“The Court ruled that the penalties complained of, although very light in the case of Ms Kaya and Mr Seyhan, had been such as to dissuade trade union members from legitimate participation in strikes or other trade union action and had not been “necessary in a democratic society”. There had therefore been a breach of the applicants’ right to freedom to demonstrate.”

## Değerlendirme

Kanımca, son yıllarda eleştirel incelemeler yaptığım (Gülmez, 2012a; 2012b; 2013a; 2013b) yüksek yargı organlarının kararlarıyla karşılaştığımda, İDDK kararının en önemli yanı, öncelikle ulusalüstü hukuku “destek norm” olarak temel almakla yetinmemiş olmasıdır. İDDK, aktardığı madde 90/son fıkra kuralının gereği olarak önündeki uyumsuzluğu çözmek için konuyla ilgili birçok ulusalüstü sözleşmeden yalnızca biri olan İHAS’ı “doğrudan” ve “kendiliğinden” göz önüne aldı ve sözleşmenin yargısal nitelikli denetim organı İHAM’ın uyumsuzlukla ilgili 11. maddesinin uygulandığı Türkiye’ye yönelik bir kararını hukuksal dayanak yaptı ve bununla yetindi.

Bu saptamanın ardından, birkaç noktanın altını özellikle çizmekte yarar görüyorum.

Öncelikle, artık sendika kararına uyarak bir greve, toplu eyleme yada gösteriye katılmak, disiplin cezası gerektiren bir eylem değildir. Bu, bir “sendikal faaliyet” ve haklı bir “mazeret”tir. Caydırıcı yönetsel karar ve yaptırımlara konu olamaz, olmamalıdır.

Bunun doğal uzantısı olan ikinci nokta, ulusalüstü hukukun güvencesindeki bu ve benzeri toplu eylemlerin, çalışanların ve sendika üyelerinin “**çıkartlarını koruma**” amacı taşımasıdır. Sendikal örgütlerin, üyelerinin ve genel olarak çalışanların ekonomik, sosyal vb. hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi üzerinde doğrudan ve dolaylı yansımaları olan yasal düzenleme girişimlerini protesto etmek amacıyla aldıkları toplu eylem ve gösteriler düzenleme ve üyelerine katılma çağrısında bulunma kararları, yerel mahkemenin ileri sürdüğünün tersine “yasal”dır, “meşru”dur. UÇÖ denetim organlarının yerleşik kararlarının diliyle, sendikal örgütlerin geniş anlamda grev hakkını da kapsayan eylem ve etkinliklerini düzenleme hakkının bir gereğidir (BIT, 1994, 2006, 2012, 2013).

Vurgulamak gerekir ki “çıkartları koruma” amacı, yalnızca 11. maddenin pozitif metninin güvenceye aldığı dar anlamda sendika hakkının değil, bölünmez bir bütün oluşturan öteki sendikal hakların da hukuksal dayanağını oluşturur. İHAM, Demir/Baykara kararı başta olmak üzere, Türkiye’nin 11. madde ihlalden mahkum olduğu başka birçok kararında da, gerektiğinde toplu sözleşme yada grev haklarını kullanmanın hukuksal dayanağının “çıkartların korunması” olduğunu vurguladı (Gülmez, 2008a, b, c, d; Gökçeoğlu-Balcı; Çelik). Başka deyişle, sendikal hakların bölünmezlik ve bütünselliği ilkelerinin 11. maddedeki dayanağı, sendika hakkının amaç ögesi olarak tanımlanan üyelerin “çıkartlarını korumak”tır. “Çıkartların korunması”, sendika hakkının amaç ögesi olarak BM ve UÇÖ sözleşmelerinde de vardır.

Özellikle vurgulamak istediğim üçüncü nokta şudur: Artık sendikal kararlara dayalı benzer eylemlerin, bundan böyle “mazeret izni”<sup>5</sup> kapsamında

<sup>5</sup> 657 sayılı yasanın “Mazeret izni” başlıklı 104. maddesinin (13/2/2011 gün ve 6111 sayılı yasayla [m. 106] değişik) konuyla doğrudan ilgili kuralı aynen şöyledir:

değerlendirilmesi gerekir. İlk kez dava dilekçesinde ileri sürülen ve 12. Daire kararında gerekçesi açıklanmaksızın yer alan bu görüş, İdari Dava Daireleri Kurulu kararında ulusalüstü hukuka dayandırılarak aynen yinelenmiştir.

Kanımca da, 657'nin yaptığı düzenlemeyle mazeret izni verme konusunda takdir yetkisi tanıdığı kamu yetkililerinin, üyesi olduğu sendikanın kararına uyararak bir toplu eylem ya da gösteriye katılan kamu görevlilerini yasadaki sınırlar çerçevesinde mazeret izni sayması olanaklıdır. Bu takdir yetkisinin “sendika üyesi olmayan” kamu görevlileri ile üyesi olmadığı başka bir sendikanın kararına uyararak benzer eylemlere katılan sendikalı kamu görevlileri için de kullanılıp kullanılamayacağı tartışmaya açıktır.

Yine kanımca, kamu görevlilerinin katılmasının söz konusu olduğu eylem ve gösteriler, sendika yada konfederasyon kararlarına dayanıyorsa, UÇÖ denetim organlarının yerleşik kararlarında belirtildiği gibi (BIT, 2012: 47-67; 2013: 15 vd.), gerçekleştirilen toplu eylem sendika özgürlüğünün evrensel ilkelerine uygunsa ve tüm kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesini amaçlıyorsa, sendikasız yada başka sendika üyesi kamu görevlilerinin de aynı olanaktan yararlandırılması, eşit işlem ve ayrımcılık gözetmeme ilkesinin gereğidir. Bu olanağın yalnızca sendika üyeleriyle sınırlı tutulması, sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesine de aykırı düşecektir.

İDDK kararı konusunda değinmek istediğim son nokta da şudur: Kararda; Anayasa madde 90/son fıkra kuralı ile İHAS'ın 11. maddesi ve İHAM'ın Kaya ve Seyhan kararının aktarılmasından sonra, önündeki uyumsuzluğa uygulanacak ulusal ve uluslararası kurallar (hukuk) arasında çatışma bulunduğu, farklı kuralların neler olduğundan ve hangisinin hangi nedenle uygulanması, yani “esas alınması” gerektiğinden söz edilmiyor. Başka bir anlatımla, özellikle madde 90/son fıkranın 3. cümlesinin anlamının ne olduğu ve iç hukuktaki hangi düzenleme ile İHAS ve anılan İHAM kararı arasında çelişki / çatışma bulunduğu açık bir dille belirtilmiyor.

Bununla birlikte İDDK'nin, ulusalüstü hukuka aykırı olduğu saptanan yönetsel işlemin dayanağının 657'nin bir kuralı (m. 125/C-b) olması nedeniyle, *örtük olarak* 657 ile İHAS arasında çatışma bulunduğunu kabul ettiği düşünülebilir. İDDK'nin, İHAM kararını aktarmasının hemen ardından, bu konulara girmeksizin “disiplin suçu” oluşturduğunu kabul etmediği 1 gün göreve gelmeme eyleminin “mazeret” olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiş olması bu görüşü güçlendirmektedir. Çünkü başka bir yaklaşım içinde olsaydı, ulaşacağı sonuç karardakinden farklı olurdu. Ancak kanımca “izin” sözcüğünden de söz etmeksizin “mazeret” sayma kararı veren İDDK'nin, konuya açıklık kazandırmak için 657'nin bu konudaki düzenlemesine açıkça değinmesi yararlı olurdu.

---

(...) “C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, *mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.*” (...)



Dikkat çekmeden geçemeyeceğim bir sorun da, şu soruya verilecek yanıtla ilgilidir: İDDK kararının kamu görevlilerinin grev ve başka toplu eylemlerine ilişkin iç hukukta öngörülen yasakçı düzenlemeler üzerindeki sonuçları nelerdir? Söz etmek istediğim kurallar, 657'nin “*Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı*” ile “*grev yasağı*” konusundaki 26. ve 27. maddeleridir. Bu maddeler, sırasıyla şöyledir:

“Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak *birlikte* çekilmeleri veya *görevlerine gelmemeleri* veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır (m. 26).”

“Devlet memurlarının *greve karar vermeleri*, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır.

Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler (m. 27).”

Bu maddelerin kararlarda hiç anılmamasının anlamı, söz konusu “1 gün göreve gelmeme” gibi kısa (hatta daha kısa) benzeri toplu iş bırakma eylemleri söz konusu olduğunda, bu iki maddenin –özellikle öngörülen hukuki yada cezai yaptırımların– uygulanmasının düşünülmemeyeceğidir.

İDDK kararında anılan sözleşme dışında, öncelikle UÇÖ'nün sendika özgürlüğünü devlete ve işverene karşı korumayı amaçlayan 87 ve 98 sayılı “*İkiz*” sözleşmeleri ve denetim organlarının yerleşik kararları da (BIT, 1994; 2006; 2012; 2013), benzer toplu eylem ve gösterilerin hukuksal dayanaklarını oluşturur. Sendikal bir eylem ve etkinliğe katılma nedeniyle kınama, uyarı, aylık/ücret kesintisi gibi disiplin cezaları uygulanması, üyelik temeline dayalı ayrımcı bir işlem oluşturur ve sendika özgürlüğü ilkesiyle bağdaşmaz.

Bu eksikliklerine karşın, örneklerinin çoğalmasını, gerek Danıştay Daireleri ile İdare Mahkemelerinin, gerekse diğer ilk derece ve yüksek yargı yerlerinde de temel alınmasını dilediğim İDDK kararı, Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına eklenen üçüncü cümleinin özüne uygunluğuyla çok sık rastlanmayan benzerleri arasında son derece önemli bir yer edinmiştir.

Son sözüm şudur:

Umarım ki kamu yetkilileri, özellikle valiler ve emniyet görevlileri gibi İçişleri Bakanlığı bürokratlarının yanı sıra, onlara ulusalüstü hukuka aykırı karar ve uygulamalarında yol gösteren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı bürokratları; çeşitli kesimlerden hak öznelilerinin birey olarak başlattıkları sendikalaşma sürecinde ve ardından tüzel kişi olarak gerçekleştirecekleri eylem ve etkinliklerini sürdürürken ulusalüstü hukuktan doğan insan haklarını kullandıklarında, Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasındaki kuralın kendilerini de bağladığını unutmaksızın, ulusalüstü sözleşme ve içtihatları görmezlikten gelerek 657 ve 4688 sayılı yasalar gibi ulusal yasalara sınımsız sarılma konusundaki geleneksel yaklaşım ve sistematik alışkanlıklarını bırakır, en başta insan haklarına dayalı ve saygılı devlet ile hukuk devletinin kamu görevlileri olurlar!

## Kaynaklar

- Balcı, Şebnem Gökçeoğlu (2008) “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin ‘Satılmış ve Diğerleri / Türkiye’ Kararı”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/2 (17), 217-235.
- Bureau international du Travail (BIT) (1994) **Liberté syndicale et négociation collective** (Etude d’ensemble de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations), Rapport III, Partie 4B, CIT, 81<sup>e</sup> session 1994, Genève: Publications du BIT.
- BIT (2006) **La liberté syndicale**, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du BIT, Cinquième édition (révisée), Première édition, Genève: Publications du BIT.
- BIT (2012) **Etude d’ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008**, Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, 2012, Troisième question à l’ordre du jour: Informations et rapports sur l’application des conventions et recommandations, Rapport de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 1B), Genève: Publications du BIT.
- BIT (2013) **La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre**, Etude d’ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, Troisième question à l’ordre du jour: Informations et rapports sur l’application des conventions et recommandations Rapport de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution), Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 102<sup>e</sup> session, 2013, Première édition, Genève: Publications du BIT.
- Çelik, Aziz (2010) “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları** (Editör: Selda Çağlar) içinde, İstanbul: Beta Yayını, Aralık, 255-331.
- Gülmez, Mesut (1992) “Danıştay Birinci Dairesi’nin Görüşü: Memur Sendikalarına Anayasal Bir Engel Yoktur”, Karar İncelemesi, **Amme İdaresi Dergisi**, 25 (2), Haziran, 191-197.
- Gülmez, Mesut (1993) **Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)**, Ankara: TODAİE Yayını.
- Gülmez, Mesut (2005a) “Danıştay Kararları ve Memur Sendikacılığı, 1992–2000”, **Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük’e Armağan**, Ankara: Turhan Kitabevi, Mayıs, 123-154.
- Gülmez, Mesut (2005b) “Kınama Cezası ve Uluslararası Hak Arama Yolları”, **Güneşığı**, Aylık Hukuk Dergisi, 27-28, Haziran-Temmuz.

- Gülmez, Mesut (2006) “Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı ve Danıştay Kararı”, Karara İncelemesi, **Çalışma ve Toplum**, 2 (9), 99-108.
- Gülmez, Mesut (2008a) “İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin Demir-Baykara / Türkiye Davası Kararı: Bağlayıcılığı, İçeriği, Etkileri ve Sonuçları”, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı**, Ankara: Tüm Bel-Sen Yayını, 5-32.
- Gülmez, Mesut (2008b) “Strazburg Mahkemesi, Sendikal Hakların Bütünsellik ve Bölünmezliğini Onayladı”, **Eğitim-İş Dergisi**, (3), 24-27.
- Gülmez, Mesut (2008c) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3 (18), 137-170.
- Gülmez, Mesut (2008d) “Toplu Sözleşmesiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur”, **Radikal İki**, 23 Kasım, 7.
- Gülmez, Mesut (2012a) “Anayasa Mahkemesi’nin ‘Totolojik’ 4/C Kararı (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, 2012/1 (32), 221–262.
- Gülmez, Mesut (2012b) “Ulusalüstü Hukuk ve Türkiye’de Sendikal Haklar”, **Türk-Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu (Toplu İş Hukuku, Compliance)**, 23-24 Haziran 2011 içinde, Malatya: İnönü Üniversitesi Yayını, 55-111.
- Gülmez, Mesut (2013a) “Sözleşmeler ‘Onay Kanunu’ İle Yürürlüğe Girmeden, Bağlayıcılık Kazanmaz! Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararı: Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1 (36), 349-363.
- Gülmez, Mesut (2013b) “Ulusalüstü Sözleşmelerin Doğrudan Uygulanması Sorunu: Çelişen İki Yargıtay Kararı, İş Hukuku Öğretisi ve Bir Öneri”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/3 (38), 13-55.



# **YARGITAY KARARLARI**

---



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/5

T.C  
YARGITAY  
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2012/9-1925

Karar No. 2013/1407

Tarihi: 25.09.2014

● MOBBİNG

**ÖZETİ:** Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir

Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddelerine göre

manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.

Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...)

**DAVA:** Taraflar arasındaki “maddi ve manevi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 4.İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 07.05.2009 gün ve E:2008/655, K:2009/255 sayılı kararın incelenmesi davacı Ayşe Hayrunnisa Börütecene vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 28.02.2012 gün ve 2009/30916-2012/6093 sayılı ilamı ile;

(...A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, 11.01.1993-31.10.2007 tarihleri arasında Pamukbank T.A.Ş hukuk bölümü (Türkiye Halk Bankası A.Ş Risk Tasfiye ve Tahsil- 1/2 daire başkanlığı)'nda belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile avukat olarak çalıştığını, uzunca bir süre psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, beyanla davalarının kabulüyle 30.000,00TL manevi tazminatın ve 06.05.2009 havale tarihli dilekçesinde açıklamasını yaptığı 10.000,00TL maddi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davanın zaman aşımına uğradığını, derdestlik itirazlarının bulunduğunu, ayrıca psikolojik taciz iddiasının doğru olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının manevi tazminat talebine dayanak olarak gösterdiği uygulamaların psikolojik taciz yani mobbing oluşturmadığı, bir an için öyle olduğu



kabul edilse bile kişilik haklarına saldırı oluşturacak şekilde Borçlar Kanunu'nun 41. veya 49. maddeleri anlamında manevi tazminat talep edilmesine imkan verecek uygulamalar olarak kabul edilemeyeceği belirtilerek manevi tazminat isteği reddedilmiştir.

Maddi tazminat talebi yönünden de davacının tayinen gittiği ve 9 ay süreyle çalıştığı görev yerinde bulunduğu sırada yapmak durumunda kaldığını iddia ettiği gerek şehir içi ve gerekse şehirler arası, görevi ile ilgili olmayan ancak İstanbul'da bulunsaydı yapmak durumunda kalmayacağını iddia ettiği, ulaşım, iletişim, yatma ve yemek giderlerinden oluştuğu, bu tür masraflarının işverence karşılanacağını taahhüt edildiğine dair yazılı belge veya hizmet sözleşmesi bulunmadığı, aile bağlarının devam ettirilebilmesi gerekçesiyle olsa bile özel ulaşım ve iletişim masraflarının da aynı gerekçelerle talep edilmesi mümkün görülmediği gerekçesiyle isteğin reddine dair karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun maddi manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622).

Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.

Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...)

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece, önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davacı Ayşe Hayrunnisa Börütecene vekili.

#### HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemenin, davanın reddine dair verdiği karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire'ce yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuş; yerel mahkemece, önceki kararda direnilmiştir. Hükmü davacı vekili, temyiz etmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı yararına somut olayda psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi gerekip gerekmediği; ayrıca davacının maddi tazminat talebi bakımından yer değiştirmeye bağlı olarak yaptığı giderlere ilişkin dosyaya sunulan belgelerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekip gerekmediği, noktalarında toplanmaktadır.

Bu noktada, psikolojik taciz (mobbing) hakkında genel bir açıklama yapılmasında yarar vardır:

Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Sevimli, agm., s.116).

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332.maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı

nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”

Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacı avukatın emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmesinin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır.

eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622).

Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde

görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.

Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat taktır edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...)

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece, önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davacı Ayşe Hayrunnisa Börütecene vekili.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemenin, davanın reddine dair verdiği karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire'ce yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuş; yerel mahkemece, önceki kararda direnilmiştir. Hükmü davacı vekili, temyiz etmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı yanına somut olayda psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi gerekip gerekmediği; ayrıca davacının maddi tazminat talebi bakımından yer değiştirmeye bağlı olarak yaptığı giderlere ilişkin dosyaya sunulan belgelerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekip gerekmediği, noktalarında toplanmaktadır.

Bu noktada, psikolojik taciz (mobbing) hakkında genel bir açıklama yapılmasında yarar vardır:

Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.7, s.53-58, aktaran K. Ahmet Sevimli, agm., s.116).

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332.maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”

Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacı avukatın emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmesinin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır.

Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi).

Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

O itibarla mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Davacı Ayşe Hayrunnisa Börütecene vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda gösterilen nedenlerden dolayı 6217 Sayılı Kanunun 30.maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen “Geçici Madde 3” atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429.maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/son maddesi gereğince karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 25.09.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21752  
Karar No. 2013/15487  
Tarihi: 25.09.2013

● OTUZ İŞÇİ SAYISININ BELİRLENMESİNDE  
DİKKATE ALINACAK ÇALIŞANLAR

**ÖZETİ:** Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. (Mues,W.M./Esisenbeis, E./Legerlotz, C./Laber,J., Kündigungrecht, Teil 2, Rz.75, s:293). Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde

ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayımın belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında “bordro işvereni” olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacı tanıklarının davanın esasını çözecek şekilde beyanda bulunmadıkları sözleşmesinin feshi tarihinde işçi sayısının davacı da dahil 28 kişi olduğu, davacı taraf her ne kadar davalı Anonim Şirketinin ortaklarının İçel Tekstil Sanayi ve Ticaret Şirketi ve Palmiye Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Süperstar Konfeksiyon ve Dış Ticaret Limited Şirketi, Unitex Tekstil Makinaları Pazarlama ve Dış Ticaret Limited Şirketve İstanbul Harika İnşaat Elektronik Gıda Gümrükleme Hizmetleri Taahhüt Sanayi Ticaret Limited Şirketi 'nin de sahipleri olduğu aynı işkolunda çalışan işverenin diğer işçilerinin de sayıya dahil edilmesi gerektiğini iddia etmişse de bahsedilen şirketler başka işverenler olup bu şirketlerin işçileri, davalı işverenin aynı iş kolundaki diğer çalışan işçileri olarak değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirimini yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik yada normal izin ve benzeri nedenlerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır.( Mues,W.M./Esisenbeis, E./Legerlotz, C./Laber,J., Kündigungsgrecht, Teil 2, Rz.75, s:293). Konumu

itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir.

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu nedenle feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine ilişkin dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında “bodro işvereni” olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde gözönünde bulundurulmalıdır.

Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

Somut olayda; davacı vekili tarafından 18/06/2013 havale tarihli dilekçe ekinde dosyaya sunulan internet çıktısı ve Ticaret Sicil kayıtlarına göre; davalı işverenin Avrupa'ya bayan dış giyimi üretim ihracaatını koordine ettiği ve uluslararası alanda ihracaatçı firma oluşu ve Mersin Serbest Bölgede ana ofis ve 4 adet fabrikaları olduğu yönündeki beyanları da dikkate alınmak suretiyle şirketler arasındaki maddi hukuki anlamda organik bağ olup olmadığı araştırılması ve bu şirketlerden birinden diğerine işçi transferleri olup olmadığı ve keza temizlik, güvenlik, muhasebe, v.b idari işler görevlileri gibi ortak istihdam edilen çalışanlar

olup olmadığının etraflıca araştırılarak, belirlenen sonuca göre yukarıda belirtilen kurallar ve ilkelere göre davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Mahkemece bu yönde araştırılma yapılmalı, işyerinde 30 işçiden az işçi çalıştığı anlaşıldığı takdirde istemin reddine, aksi halde ise iş güvencesinden yararlandığı kabul edilmeli ve feshin geçerli veya geçersiz nedeni üzerinde durularak sonucuna göre karar verilmelidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 25.09.2013 gününde oybirliğiyle **KESİN** olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 STSK. /5, 41, 43

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23890  
Karar No. 2013/24204  
Tarihi: 31.12.2013

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
- İŞLETME İTİRAZININ BEKLETİCİ MESELE YAPILACAĞI
- İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİLERİN DAVALARININ SONUÇLARININ BEKLENMESİNİN GEREKMEMİŞİ

**ÖZETİ:** Yetki tespiti davasında bir gerçek ve tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, işletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasa'nın 5.maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespit bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.

Her ne kadar 6356ayılı Yasa'nın 5/(2) .fıkrasında “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzelkişiyeye ait işyerlerinde, işletme

bütünlüğü gözeticmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinden bu işyerlerinin aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. 0 halde, işyeri için yapılacak işkolu tespiti sonucuna göre aynı işkolunda kurulu farklı bir işyerlerinin varlığı kabul edilir ise diğer işyerleri ile birlikte işletme kabul edileceği için işçi sayısının tespitinde aynı işkolundaki tüm işyerleri birlikte değerlendirilecektir. Yine yapılacak tespit sonucuna göre, bu işyerinde görülen iş asıl işe yardımcı iş kabul edilir ise, aynı işkolunda farklı bir işyeri oluşturmayacağı, bağımsız varlığı olmadığı için asıl işyeri ile birlikte değerlendirilecektir.

Diğer taraftan yetki tespit tarihine kısa süre kala işten çıkarılan işçilerin açtıkları feshin geçersizliği (işe iade) davaları sonucuna göre işe iadelerine karar verilmesi halinde işçi ve üye sayılarında dikkate alınması gerekeceğinden, davaların sonuçlanması bekletici mesele yapılmadan karar verilmesi de hatalıdır.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Çelik-İş Sendikasının işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak için 08.02.2013 tarihli başvurusu üzerine gerekli çoğunluğu sağladığına dair 14.02.2013 tarihli Yetki Tespiti yazısıyla bildirimde bulunulduğunu, yetki tespitine ilişkin bildirimde şirkete ait tüm işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınmadığını, 08.02.2013 tarihi itibarıyla SGK kayıtlarına göre aktif olan işyerleri sayısının toplam 9 adet olduğunu, ancak Bakanlığının tespit yazısında 7 adet işyerini dikkate aldığını, şirkete ait işyerlerinin Metal İşkolunda faaliyet gösterdiğini, yetki tespitinde belirtilen işçi ve üye sayısının da hatalı gösterildiğini belirterek Bakanlığının 14.02.2013 tarih ve 70161800/103.02/3318 sayılı yetki-tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Davalı sendika vekili, Bakanlığın davalı sendikanın İşyeri/İşletme düzeyinde çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile olumlu yetki tespitinde bulunduğunu, sendika üyelik fişlerine göre davalı sendikanın yasanın aradığı çoğunluğa sahip olduğunu, aynı iş kolunda yer almayan işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesinde dikkate alınamayacağını, davalı işverene ait 1090782.041.02-29 SGK sicil numaralı işyerinin inşaat İşkolunda bulunduğunu, davalı bakanlığın davalı işverenliğin metal işkoluna

giren bütün işyerlerini dikkate alarak tespit işleminde bulunduğunu, davacı işverenin sendikal örgütlenme faaliyetlerinin başlamasından sonra sendika üyesi olduğundan şüphelendiği yüzlerce işçinin iş sözleşmesini sona erdirdiğini, iş sözleşmesi feshedilen 142 sendika üyesinin Osmaniye ve İskenderun İş Mahkemelerinde işe iade davası açtıklarını, yetki tespit işleminden önce iş sözleşmesi fesih edilen işçilerin işe iade davasının kabul edilmesi halinde sendika üyesi olan işçilerin çalışan işçiler olarak değerlendirilmesi gerektiğini, bu durumun bekletici mesele yapılmasını ve davanın 6356 sayılı Yasanın 43/3. Maddesi gereğince incelenmeksizin reddedilmesini talep etmiştir.

Davalı bakanlık vekili Davacı şirkete ait Osmaniye ilinde 1074538.080 1072155.080, 1073396.080, 1082214.080, 1073893-080, SGK sicil numaralı 5 İşyeri Hatay ilinde 1010246.031, 1033335-031 SGK sicil numaralı 2, İzmir ilinde 1320735.035 SGK sicil numaralı 1, Kocaeli ilinde 1077057.041, SGK sicil numaralı bir işyeri olmak üzere toplam 9 adet işyerinin olduğunu, Hatay'da bulunan işyerlerinin aynı adreste olduğunu, her iki işyerinin 1010246.031 numaralı işyeri altında parçalı İşyeri olarak birleştirildiğini, Osmaniye ilinde yer alan 1074538.080 ite 1073893.080 SGK numaralı işyerlerinin aynı adreste bulunduğunu her iki işyerinin 1074538.080 numaralı işyeri altında birleştirildiğinin tespit edildiğini, Kocaeli ilinde bulunan 1090782.41 SGK numaralı işyerinin İşkolları Yönetmeliğinin 13 sıra numaralı inşaat işkolunda olduğunu, bu işyerinin yetki tespitine dahil edilmediğini, 6356 sayılı Yasanın geçici 6. maddesinin 3. fıkrasına göre bu kanun yürürlüğünden önce imzalanmış Toplu İş Sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sone erecek sendikaların bir sonraki toplu iş sözleşmesi ile sınırlı olmak üzere yapacaktan yetki tespit başvurularınının 2822 sayılı Kanununun 12. maddesi ve 2882 sayılı Yasada belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılması hükmünün getirildiğini iddia ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında davalı şirkete ait işletme kapsamında yer alan işyerlerinin yetki tespitinde dikkate alınıp alınmadıkları ve bu işyerlerinin aynı işkolunda yer alıp almadıkları konularında uyuşmazlık vardır.

Öncelikle 6356 sayılı Yasa'nın geçici 6/3). maddesinde "Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, (26 Ocak 2013 tarih ve 28540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı)Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış Toplu İş Sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra yetkisi sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları mülga 2822 sayılı Kanununun 12 nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılır. (Ek cümle: 10.01.2013 - 6385 S.K./20. md.) Ancak, en son yayımlanan 2009 istatistiğinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuru hakkına sahip işçi sendikalarının 7/11/2012 tarihinde ve sonraki bu fıkraya göre



yapacakları yetki tespit talepleri, 41 nci maddede yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre sonuçlandırılır." düzenlemesi yer almakta olup, somut olayda yetki tespiti başvuru tarihinin 8.02.2013 olması karşısında uyuşmazlık 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre sonuçlandırılacaktır.

Bakanlık yetki tespit kararında, 08.02.2013 başvuru tarihi itibari ile Tosçelik Profil ve Sac End. A.Ş. şirketine ait toplam yedi işyerinde 2183 işçi çalıştığı (iki bin yüz seksen üç ) işçi çalıştığı, 905 ( dokuz yüz beş) işçinin sendika üyesi olduğu, toplu iş sözleşmesi yapmak için Çelik-İş Sendikasının gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir.

Somut olayda uyuşmazlık konuları arasında yetki tespitinin iptali ile birlikte, Osmaniye adresinde kurulu olan 10771140802095 Nolu Erw Boru Fabrikası İnşaatı işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün hangi sıra numarasına girdiğinin de belirlenmesi yer almaktadır. Söz konusu işyerinin 09.01.2013 tarihinde SGK Kanunu kapsamına alınarak faaliyetine başladığı Metal İşkoluna girdiği iddiası vardır. Bu halde uyuşmazlıkta 6356 sayılı Yasa'nın 5 nci maddesinin uygulanması da söz konusu olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi başlıklı 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinde "1-Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. (2) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir (4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir." hükmüne yer verilmiştir.

Yine Yasanın 5.maddesinde "(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. (2) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında ekletici neden sayılmaz." düzenlemesi yer almıştır.

Dolayısı ile yetki tespiti davasında bir gerçek ve tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, İşletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasa'nın 5.maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir.

Her ne kadar 6356ayılı Yasa'nın 5/(2) .fıkrasında "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz" denilmekte ise de, bu düzenlemenin Toplu iş hukukunda bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan ve 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinde tanımlanan işletme iddiası kapsamı dışında haller için uygulanması gerektiği değerlendirilmelidir. Aksi halde işletme kapsamına giren bir gerçek ve tüzelkişiyeye ait işyerlerinde, işletme bütünlüğü gözetilmeden yasanın emredici hükümleri dikkate alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması gibi bir durum ortaya çıkacaktır.

O halde, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi, işyeri düzeyinde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamışken ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmek gereklidir. 6356 sayılı Kanunda işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere kamu düzenine ilişkindir. Bu nedenlerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır.

Sonuç olarak, dava dilekçesi ve dosya kapsamından anlaşılacağı şekilde, uyuşmazlık konuları arasında yetki tespitinin iptali ile birlikte, Osmaniye adresinde kurulu olan10771140802095 Nolu Erw Boru Fabrikası İnşaatı işyerinin İşkolları Yönetmeliğinin hangi sıra numarasına girdiğinin ve işletme kapsamında yer alıp almadığının belirlenmesi de yer almaktadır. Bu halde uyuşmazlıkta 6356 sayılı Yasa'nın 5. maddesinin uygulanması da söz konusu olmaktadır. Bu maddeye göre bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Resmî Gazete'de yayımlanan tespit kararına karşı ilgililer 15 gün içerisinde dava açabilirler. Bu nedenle öncelikle davacı tarafa şirkete ait Erw Boru Fabrikası işyerinin işkolunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurması için süre verilmeli yapılan başvuru ve bu tespit sonucu ön mesele yapılarak işkolu tespit başvurusunun sonucuna göre işin esas çözüme kavuşturulmalıdır.

İşkolu tespiti prosedürü tamamlandıktan sonra sonucuna göre; somut olayda çözümlenmesi gereken konu, 6356 sayılı Kanun'un 34/2. fıkrasında belirtilen "Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir." tanımına

uygun aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinden oluşan işletme kapsamında, Osmaniye adresinde kurulu olan 10771140802095 Nolu Erw Boru Fabrikası inşaatı işyerinin olup olmadığı tespit edilmelidir. Buna göre aynı işkolunda kurulu birden çok işyerinin bulunması olgusu işletmenin bir unsuru olarak kabul edildiğinden bu işyerlerinin aynı işkolunda kurulu ancak birbirinden bağımsız işyerleri olması gerekir. 0 halde, işyeri için yapılacak işkolu tespiti sonucuna göre aynı işkolunda kurulu farklı bir işyerlerinin varlığı kabul edilir ise diğer işyerleri ile birlikte işletme kabul edileceği için işçi sayısının tespitinde aynı işkolundaki tüm işyerleri birlikte değerlendirilecektir. Yine yapılacak tespit sonucuna göre, bu işyerinde görülen iş asıl işe yardımcı iş kabul edilir ise, aynı işkolunda farklı bir işyeri oluşturmayacağı, bağımsız varlığı olmadığı için asıl işyeri ile birlikte değerlendirilecektir. 6356 sayılı 1 Kanun madde 4/(2) 'ye göre "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır." Şayet yapılan tespitte Yönetmeliğin 12 sıra numarasında düzenlenen "Metal" işkolundan farklı işkoluna girdiği anlaşılan işyeri olduğu belirlenir ise işçi sayısının tespitinde bu işyeri dikkate alınmayacaktır. Ancak bütün bu tespitlerin yapılabilmesi için bekletici mesele kabul edilecek olan, işkolu tespit kararına ihtiyaç vardır.

Bundan başka 10771140802095 Nolu Erw Boru Fabrikası İnşaatı işyerinin 09.01.2013 tarihinde SGK Kanunu kapsamına alınarak, 2011/4 çeyreğinde boru üretimine geçildiği metal işkoluna girdiği iddiası olması sebebi ile yapılacak işkolu tespiti kararında, işyerinin hangi tarihten itibaren tespiti yapılacak işkolunda yer aldığı ve işletme kapsamında olduğu tespit edilir ise ne zamandan beri diğer işyerleri ile aynı işkolunda olması sebebi ile işletmeye dahil olduğu da tespit edilmelidir.

Öte yandan 6356 sayılı Yasanın 17.maddesindeki "...(3) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir.(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir." düzenlemesi de dikkate alınarak, bu işyerinde çalışan Sendika üyeliğine itiraz edilen işçilerin SGK işe giriş bildirgelerine göre işe giriş ve üyelik fişlerindeki Sendika Üyelik tarihleri dikkate alınarak, işkolu tespitinin sonucuna göre sendika üyeliklerinin geçerli olup olmadığı da tespit edilmelidir.

Diğer taraftan yetki tespit tarihine kısa süre kala işten çıkarılan işçilerin açtıkları feshin geçersizliği (işe iade) davaları sonucuna göre işe iadelerine karar verilmesi halinde işçi ve üye sayılarında dikkate alınması gerekeceğinden, davaların sonuçlanması bekletici mesele yapılmadan karar verilmesi de hatalıdır.

Sonuç olarak mahkemece davacıya Osmaniye adresinde kurulu olan 10771140802095 Nolu Erw Boru Fabrikası İnşaatı işyerinin işkolu tespit başvurusu için süre verilip sonucu beklenmeden ve yukarıda açıklandığı şekilde bir

değerlendirmeye tabi tutulmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 31.12.2013 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
1475 S. İşK. /14

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16655

Karar No. 2014/166

Tarihi: 14.01.2014

● KIDEM SÜRESİNİN HESABINDA BAŞKA İŞYERLERİNDE GEÇEN ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DIŞLANMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezinin 24.04.2012 tarihli yazısında davacının ilk işe giriş tarihi itibariyle yaş haddinden emekli olabilmesi için gerekli olan 3600 gün ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğunu ancak yaş şartını yerine getirmediği tespit edildiği bildirilmiştir.

Hükme esas alınan raporda ise hizmet süresi hiçbir araştırma ve tespit yapılmaksızın 15 yıl (davacının emeklilik şartı olarak 1984 yılından itibaren sigortalı gün sayısı toplamı) kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır.

Oysa davacının emeklilik şartı olarak yerine getirmiş olduğu 15 yıl ve 3600 gün prim ödemesinin, tümünün davalı işyerinde gerçekleştiğine dair dosyada delil yoktur. Hal böyle olunca davalının cevap dilekçesinde belirttiği tarih aralıkları dikkate alınarak bu tarih aralığında SGK'ya yatırılan prim ödeme gün sayısı fiili çalışma olarak değerlendirilip sadece bu gün sayısına göre belirlenecek kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerekir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 14.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Blue Dolphin Turizm ve Tic.Ltd.Şti. vekili Av.Umut Sidal geldi, karşı taraftan gelen olmadı. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacının hizmet süresi taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırdığını belirterek kıdem tazminatının ödenmesini talep etmiştir.

Davalı ise davacının 10.05.1997-30.04.2012 tarihleri arasında dava dışı Datmar Turizm AŞ unvanlı şirket bünyesinde çalışmakta iken dava dışı bu şirketin işlettiği turizm tesisini 16.03.2012 tarihinde davalı şirketin devralması neticesinde bu tarihten sonra davalı şirket bünyesinde çalıştığı, 24.04.2012 tarihinde ise davacının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Hizmet cetveli incelendiğinde davacının sigorta kaydının ilk kez 14.06.1984 tarihinde yapıldığı, davacının değişik işyerlerinde giriş ve çıkışlarının bulunduğu görülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurum Başkanlığı Muratpaşa Sosyal Güvenlik Merkezinin 24.04.2012 tarihli yazısında davacının ilk işe giriş tarihi itibarıyla yaş haddinden emekli olabilmesi için gerekli olan 3600 gün ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğunu ancak yaş şartını yerine getirmediği tespit edildiği bildirilmiştir.

Hükme esas alınan raporda ise hizmet süresi hiçbir araştırma ve tespit yapılmaksızın 15 yıl (davacının emeklilik şartı olarak 1984 yılından itibaren sigortalı gün sayısı toplamı) kabul edilerek kıdem tazminatı hesaplanmıştır.

Oysa davacının emeklilik şartı olarak yerine getirmiş olduğu 15 yıl ve 3600 gün prim ödemesinin, tümünün davalı işyerinde gerçekleştiğine dair dosyada delil yoktur. Hal böyle olunca davalının cevap dilekçesinde belirttiği tarih aralıkları dikkate alınarak bu tarih aralığında SGK'ya yatırılan prim ödeme gün sayısı fiili çalışma olarak değerlendirilip sadece bu gün sayısına göre belirlenecek kıdem süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması gerekir. Yani davacının sezon dışı dönemleri/askı süresi dışlanarak hizmet süresi belirlenip sonuca gidilmelidir.

Kaldı ki aynı nedenle aynı işverene karşı dava açan bir başka işçinin dosyasında Manavgat İş Mahkemesinin 17.01.2013 tarih ve 2012/206 E-2013/14 K sayılı kararı ile davacının ücretsiz izinde/sezon dışı dönemleri dışlanarak kıdem tazminatı hesaplandığı da görülmüş olup bu karar Dairemizce onanmıştır. (Yargıtay 7.HD,10.12.2013 tarih ve 2013/16054 E- 2013/21450 K sayılı kararı)

Mahkemece eksik incelemeye dayalı olarak davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 1.100,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 14.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /32,47

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16923

Karar No. 2014/169

Tarihi: 14.01.2014

● GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN AYLIK ÜCRETİN İÇERİSİNDE OLDUĞUNUN KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinin ücreti düzenleyen 21.maddesinde, “İşveren yukarıda tanımlanan işine karşılık işçiye günlük..... TL çıplak ücret (Bu ücretin içine dini bayramlar ve Yılbaşı tatili dışında kalan 23 Nisan, 19 Mayıs, 29 Ekim Genel Tatil çalışmaları dahildir)...” şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür. O halde taraflar arasında bağitlanan sözleşmenin bu hükmü dikkate alınmaksızın genel tatil alacağıının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Mahkemece söz konusu sözleşme hükmü gözetilerek davacının aylık ücreti içerisinde 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretinin de dahil olduğu kabul edilerek bu günler dışında varsa genel tatil çalışmasının belirlenip sonuca gidilmesi gerekir.

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hüküm, taraflarca süresi içinde temyiz edilmiş, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalılar vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 14.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Gülsan İnş.San.Tur.A.Ş. ile Değirmenüstü Enerji Ür.Tic.San.A.Ş. vekili Av.Özlem Kösel ve davacı Sezgin Cebir mirasçılarını Yağız, Gülhan ve Samer Emirhan Cebir vekili Av.Yalçın Tokuç geldiler, gelenlerin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle de bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacı Sezgin Cebir mirasçıları Yağız, Gülhan ve Samer Emirhan Cebir'in tüm, davalılar vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan tüm temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacının genel tatil alacağı bulunup bulunmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı genel tatillerde çalıştığını ancak ücretinin ödenmediğini iddia ederken davalı ise davacı iddiasının doğru olmadığını genel tatil ücretlerini aldığını savunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının genel tatillerde çalıştığı ancak çalışma karşılığı ücretinin ödenmediği belirtilerek hesaplama yapılmış, mahkeme, davacının genel tatillerde çalıştığı kabul edilerek genel tatil alacağı hüküm altına alınmıştır.

Ancak davacı ile davalılardan Değirmenüstü Enerji Ür.Tic.San.A.Ş. arasında bağtlanan işe başlama tarihi 01.05.2008 olarak belirlenmiş olan iş sözleşmesinin ücreti düzenleyen 21.maddesinde, "İşveren yukarıda tanımlanan işine karşılık işçiye günlük..... TL çıplak ücret (Bu ücretin içine dini bayramlar ve Yılbaşı tatili dışında kalan 23 Nisan, 19 Mayıs, 29 Ekim Genel Tatil çalışmaları dahildir)...." şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür.

O halde taraflar arasında bağtlanan sözleşmenin bu hükmü dikkate alınmaksızın genel tatil alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Mahkemece söz konusu sözleşme hükmü gözetilerek davacının aylık ücreti içerisinde 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim genel tatil günleri çalışma karşılığı ücretinin de dahil olduğu kabul edilerek bu günler dışında varsa genel tatil çalışmasının belirlenip sonuca gidilmesi gerekir.

Mahkemece eksik incelemeye dayalı olarak genel tatil alacağının kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 1.100,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalılara iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının davacıya yükletilmesine, 14.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /17

**T.C**  
**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2013/16302**

**Karar No. 2014/213**

**Tarihi: 14.01.2014**

- **SAİR HER TÜRLÜ DELİL DENİLMESİ**
- **YEMİN**

**ÖZETİ:** Davalı delil listesinde sair her türlü delil diyerek yemin deliline dayanmıştır. Mahkemece davalıya yemin teklifi hakkı hatırlatılmadan eksik incelemeye esas hakkında karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılınca, dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davacının makine operatörü olarak 23.10.2002-10.06.2011 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın 10.06.2011 tarihinde feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil ve hafta tatili alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalılar sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davalı delil listesinde sair her türlü delil diyerek yemin deliline dayanmıştır. Mahkemece davalıya yemin teklifi hakkı hatırlatılmadan eksik incelemeye esas hakkında karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, bozma nedenine göre diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 14.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /17  
1475 S. İşK. /14

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15874

Karar No. 2014/310

Tarihi: 15.01.2014

- EYLEMLİ FESİH
- FESHİN TEK YANLI BİR İRADE AÇIKLAMASI OLMASI

**ÖZETİ:** Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde

bir isabetsizlik görülmemesine göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili, müvekkilinin 01.02.2008 tarihinde mesai için işyerine gittiğinde davalı işverence toplu olarak diğer işçilerle birlikte ücretsiz izne çıkarıldığını öğrendiğini, 01.03.2008 tarihinde işe başlatılacağına söylenmesine rağmen işe başlatılmadığını, taraflarınca çekilen ihtarnameye davalı tarafça cevap verilmediğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, iş aktinin halen devam ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, işverence davacının içinde bulunduğu bir kısım işçilerin toplu olarak ücretsiz izne çıkarıldığı, davacının da buna muvafakat ettiği ancak işverence ücretsiz izin süresinin uzatıldığı bu durumun davacı tarafça kabul edilmediği, davacının işe başlatılması için 06.03.2008 tarihinde çektiği ihtarnameye cevap verilmediği, uzun süreli ücretsiz izine davacı tarafından izin verilmemesi ve askı süresinin uzun tutulmasının haksız bir fesih olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş akdinin feshedilip, feshedilmediği hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür.

Fesih hakkı iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracı yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

Maddede düzenlenen bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için söz konusudur. Başka bir anlatımla belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez.

Fesih bildirimini bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukukî alanını etkilediğinden, açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir.

Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir.

Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır.

Somut olayda; işverenin 01.02.2008 tarihinde işçileri ücretsiz izine göndermekle iş aktini haksız olarak feshettiği açıktır. Dosyadaki delillerden, davacının 06.03.2008 tarihinde ihtarname çekerek davayı 13.04.2009 tarihinde açtığı

ancak davalı işverence sigortaya bildirim 30.06.2008 tarihe kadar yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, davacının çalışmasının devam ettiği şeklindeki işverenin iddiası doğrultusunda, işyerine gidilip çalışıp çalışılmadığını araştırmak, yeniden işe başlandığının anlaşılması halinde bunu yeni bir iş akti olarak kabul etmek ve davacının iş aktinin 01.02.2008 tarihinde son bulduğunun kabulüyle tüm alacaklarını bu tarihe kadar hesaplayıp sonuca göre karar vermektir. Mahkemece, iş aktinin 01.02.2008 tarihinde sona erdiğinin kabulüne rağmen; bilirkişice 30.06.2008 tarihi esas alınarak yapılan hesaplama göre karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Kabule göre de; her dava açıldığı tarih gözetilerek sonuçlandırılacağı ve davada 13.04.2009 tarihinde açıldığı halde iş aktinin 30.06.2008 tarihinde sonlandığının kabulüyle dava tarihinden sonraki dönem yönünden hesaplama yapan bilirkişi raporu esas alınarak hüküm kurulması da ayrıca doğru olmamıştır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 15.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /2, 8

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/25282

Karar No. 2014/232

Tarihi: 14.01.2014

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN AYIRT EDİCİ UNSURU
- BAĞIMLILIK
- GÖREV

**ÖZETİ:** Yasanın 8 inci maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede, iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli,

**kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 1977 yılında davalı şirketin ortakları olan Talat İnanç ve Şerif Çelik'in firmalarında çalışmaya başladığını ve daha sonra şirketin kurulması ile sigortalı olarak çalışmaya devam ettiğini, 2008 yılı Mayıs ayından itibaren ücretlerinin ödenmediğini, ücretlerini talep etmesi üzerine iş akdine son verildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir

Davalı vekili, davacının şirketin kurucu ortağı olduğunu, şirketin çalışanı olmadığını, 2004 yılına kadar olan hizmetleri nedeniyle emekliye ayrılması üzerine kendisine muhtelif tarihlerde kıdem tazminatı ödendiğini bu tarihten sonra şirketle ilişkisinin ortaklık düzeyinde kaldığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının şirket kurucu ortağı olması nedeniyle herhangi bir işverene bağlı olmadan çalıştığı, taraflar arasında hizmet ilişkisi bulunmadığı, ihbar, kıdem ve ücret alacağı talebinde bulunamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

Uyumsuzluk, taraflar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

Kanunun 2 nci maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

Yasanın 8 inci maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi

üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede, iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.

İş sözleşmesinde işçi işveren için belirli veya belirsiz süreli olarak çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir öğe değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Vekil bağımsız olarak iş görür, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahiptir. Bütün zamanını tek bir müvekkile özgülemek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle vekâlet sözleşmeleri yapabilir. Ekonomik olarak tek bir işverene bağımlı değildir.

Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir.

Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.

Limitet, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. Türk Ticaret Kanununun 319 uncu maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim

ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması halinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler işveren konumunda bulduklarından işçi sayılmazlar.

İş Kanununa tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, “genel müdürlük görevi” sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi”dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, davacının şirket kurucu ortağı olduğu Mahkemece kabul edilmiştir. Davacı 12.06.2006 tarihinde 3 yıllığına yönetim kurulu üyesi ortaktır. 11.02.2008-21.10.2010 tarihleri arasında da ortak ve yönetim kurulu üyesidir. Davacı sözleşmesinin 2009 yılında sona erdiğini iddia etmiştir. Davacının şirket ortağı ve yönetim kurulu üyesi olduğundan davanın Ticaret Mahkemesince çözümlenmesi gerekir.

Mahkemenin görevsiz olduğunun anlaşılması karşısında görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle **BOZULMASINA**, bozma nedenine göre davacının diğer temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 14.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /25

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16310

Karar No. 2014/219

Tarihi: 14.01.2014

● DEVAMSIZLIK NEDENİYLE HAKLI FESİH

**ÖZETİ:** Davacı 11.06.2011 tarihinde rahatsızlığı nedeniyle hastaneye gitmiş, kendisine ilaçlı tedavi uygulanmış, istirahat raporu verilmemiştir. Davacı ustabaşından sözlü izin aldığını, bu yönde işyeri uygulaması bulunduğunu iddia ederek 13 ve 14.06.2011 tarihlerinde vizite kağıdı alamadığından izin ve mazereti dolayısıyla işe gitmediğini beyan etmiştir. Davalının art arda iki gün devamsızlık nedeniyle sözleşmesine son vermiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün 28.06.2011 tarihli raporunda davacının devamsızlık tutanaklarında imzası bulunmaması ve savunmasının alınmaması nedenleriyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmış ise de, davacının kendi iddialarından da anlaşılacağı üzere iki gün sözlü izin alarak işyerine gitmediğini kabul ettiği, sözlü izin aldığını ispatlayamadığı dikkate alındığında devamsızlık nedeniyle işveren feshinin haklı olduğu dikkate alınmadan davanın kabulü bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı vekili, davacının 22.06.2007-16.06.2011 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin İK.25/II-g maddesi gereğince tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, fesih bildiriminde fesih gerekçesinin devamsızlık olarak gösterildiğini, davacının 11.06.2011 tarihinde fenalaşarak davalı işverenden vizite kağıdı istediğini, davalının da müvekkilinin bu halinden faydalanarak devamsızlık

nedeni ile işten çıkarmak adına vizite kağıdı vermediğini, bu nedenle davacının rapor alamadığını, davacının Bölge Çalışma Müdürlüğüne yaptığı başvuru sonucu tanzim edilen müfettiş raporunda davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının tespit edildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının sık sık istirahat alarak işini aksattığını, son olarak 2 gün izinsiz ve mazeretsiz işyerine gelmediğini bu durumun puantaj kayıtları ile de sabit olduğunu, davacının devamsızlıktan sonra işyerine geldiğinde konuya ilişkin savunmasının alındığını, davacının bu savunma yazısını imzalamaktan imtina ettiğini, sözleşmenin devamsızlık nedeniyle kendileri tarafından haklı olarak feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davacı 11.06.2011 tarihinde rahatsızlığı nedeniyle hastaneye gitmiş, kendisine ilaçlı tedavi uygulanmış, istirahat raporu verilmemiştir. Davacı ustabaşından sözlü izin aldığını, bu yönde işyeri uygulaması bulunduğunu iddia ederek 13 ve 14.06.2011 tarihlerinde vizite kağıdı alamadığından izin ve mazereti dolayısıyla işe gitmediğini beyan etmiştir. Davalının ardarda iki gün devamsızlık nedeniyle sözleşmesine son vermiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün 28.06.2011 tarihli raporunda davacının devamsızlık tutanaklarında imzası bulunmaması ve savunmasının alınmaması nedenleriyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmış ise de, davacının kendi iddialarından da anlaşılacağı üzere iki gün sözlü izin alarak işyerine gitmediğini kabul ettiği, sözlü izin aldığını ispatlayamadığı dikkate alındığında devamsızlık nedeniyle işveren feshinin haklı olduğu dikkate alınmadan davanın kabulü bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 14.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /41

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15756

Karar No. 2014/311

Tarihi: 15.01.2014

- İMZALI ÜCRET BORDROLARINDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİN ÖDENDİĞİNİN GÖSTERİLMESİ
- İHTİRAZİ KAYIT KONULMAMASI
- AKSİNİN YAZILI BELGE KANITLANMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki itirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve itirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, itirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay’ca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine

2-Davacı, davalı nezdinde 09/09/2008 tarihinden itibaren aralıksız olarak sözleşmesinin fesih tarihi olan 20/05/2011 tarihine kadar çalıştığını, hizmet akdinin işveren tarafından mağazadan kovmak suretiyle feshedildiğini, hiçbir açıklama yapılmadığını, fesihten kaynaklı başta kıdem tazminatı olmak üzere alacaklarının ödenmediğini, bildirerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai ve hafta tatili ücretinin tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı davacının 23-24-25-26/05/2011 tarihinde devamsızlık yaptığını, devamsızlıklarına yönelik hiçbir açıklama/savunma dahi yapmadığını, 26/05/2011 tarihli APS mektup ile savunmasının istenildiğini, yazının 30/05/2011 tarihinde tebliğ edilmesine rağmen sözlü veya yazılı hiç bir açıklama yapmadığını, bunun üzerine 01/06/2011 tarihinde bu tarihe kadar işe devam etmeyen ve savunma yapmayan davacının iş akdinin İş Kanununun 25/2.maddesi gereğince haklı nedenle feshettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai ücreti alacağı kabulüne, hafta tatili ücret alacağı talebinin reddine karar verilmiştir.

Fazla mesai alacağının ödenip ödenmediği konusu taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Somut olayda, imzalı ücret bordrolarda tahakkuk ettirilen fazla mesai dönemlerinin dışlanarak hesaplama yapılması gerekirken, bu dönemleri

yönündende hesaplama yapan bilirkişi raporunun hükme esas alınarak karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 15/01/2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /2  
1475 S. İşK. /14

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15698

Karar No. 2014/315

Tarihi: 15.01.2014

- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİ
- ASIL İŞVERENİN YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAMANIN KIDEM TAZMİNATI İSTEMİNE ENGEL OLAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda, alt işveren Mersin Liman Hizmetleri Denizcilik Nakliyat Tic.Ltd.Şti. 31.08.2011 tarihinde ihale süresi biterek asıl işverene ait iş yerinden ayrılmıştır. Davacı ihtarname çekmesine rağmen davacıya çalışacak yeni işyeri göstermemiştir. Davacı ihtarnamede yeni iş yeri gösterilmemesi halinde iş akdini kendisinin feshedeceğini bildirdiğinden iş akdi sona ermiştir ve fesih hakkı nedene dayanmaktadır. Asıl işveren Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği AŞ.'de araya fasıla girdikten sonra 20.09.2011 tarihinde işe başlaması artık yeni bir iş akdi olarak yorumlanmalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar vermek gerekirken reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili ile davalı Mersin Liman Hizmetleri Denizcilik Nak.Tic.Ltd.Şti. vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Davalının temyizi yönünden;

Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar HUMK.nun 426/A maddesi uyarınca temyiz edilemez.

Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Birleştirilen davalarda, temyiz sınırı her dava için ayrı ayrı belirlenir.

İhtiyari dava arkadaşlığında, temyiz sınırı her dava arkadaşının davası için ayrı ayrı belirlenir.

Karşılık davada, temyiz sınırı asıl dava ve karşılık dava için ayrı ayrı belirlenir.

Tespit davalarında, temyiz sınırı tespit davasının öncüsü olduğu eda davasının miktar ve değerine göre belirlenir.

Temyiz sınırından fazla bir alacağın tamamının dava edilmiş olması halinde, hükümde asıl istemin kabul edilmeyen bölümü temyiz sınırını geçmeyen tarafın temyiz hakkı yoktur. Kısaca temyize konu edilen miktara bakılarak kesinlik belirlenir.

Alacağın bir kısmının dava edilmesi halinde, kısmi davada kesinlik sınırı dava edilen miktara göre değil, alacağın tamamına göre belirlenir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.06.1975 gün ve 1975/6-8 sayılı içtihadında, "5521 sayılı yasada açık düzenleme olmamakla birlikte, bu yasanın 15. maddesindeki düzenleme gereği HUMK.nun 426/A maddesindeki kesinlik sınırının iş mahkemelerinde verilen kararlarda da uygulanması gerektiği, grup halinde açılan davaların salt iş mahkemelerine özgü bir dava türü olmadığı, bu nedent seri olarak açılan davalarda her dosya için kesinlik sınırına bakılması gerektiği" açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı vekili tarafından temyize konu edilen miktar karar tarihi itibarı ile 1.690,00 TL kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalının temyiz isteminin HUMK.nun 426/A, 432 maddeleri uyarınca REDDİNE,

2-Davacının temyizi yönünden;

Davacı vekili, davacının asıl işverenin Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş'nin alt işvereni olan firma Mersin Liman Hizmetleri Denizcilik Nakliyat Tic. Ltd. Şti'nde bir yıldan bu çalışmasının 31/08/2011 gününe kadar sürdüğünü, davacının iş akdinin davalı alt işveren Mersin Liman Hizmetleri tarafından herhangi bir hukuki gerekçe ileri sürülmeden haksız bir şekilde 31/08/2011 tarihinde feshedildiğini belirterek kıdem tazminatı ile ücret alacağının davalıdan tahsiline talep etmiştir.

Davalı Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş vekili müvekkili şirketinin Mersin Limanını TCDD ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ile 11/05/2007 tarihinde imzalanan 36 yıl süreli imtiyaz sözleşmesi uyarınca işlettiğini, 31/08/2011 tarihinden sonra yeni yüklenicilik sözleşmesi imzalanmadığını, bu sebeple davadaki isteğin diğer davalıya yöneltilmesi gerekeceğini, zira davacının müvekkilinin işçisi olmadığını belirterek davalı Mersin Liman Hizmetleri Denizcilik Nakliyat Tic. Şti vekili, diğer davalı ile yapılan görüşmeler sonlanmadan davacının kötü niyetli olarak sözleşmeyi feshettiğini, fesihte son çare ilkesine uymadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Somut olayda, alt işveren Mersin Liman Hizmetleri Denizcilik Nakliyat Tic.Ltd.Şti. 31.08.2011 tarihinde ihale süresi biterek asıl işverene ait iş yerinden ayrılmıştır. Davacı ihtarname çekmesine rağmen davacıya çalışacak yeni işyeri göstermemiştir. Davacı ihtarnamede yeni iş yeri gösterilmemesi halinde iş akdini kendisinin fesh edeceğini bildirdiğinden iş akdi sona ermiştir ve fesih haklı nedene dayanmaktadır. Asıl işveren Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği AŞ.'de araya fasıla girdikten sonra 20.09.2011 tarihinde işe başlaması artık yeni bir iş akdi olarak yorumlanmalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar vermek gerekirken reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle davalının temyiz dilekçesinin reddine, temyiz harcının davalıya iadesine, kararın yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 15.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /32,34  
1475 S. İşK. /14

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/16017

Karar No. 2014/390

Tarihi: 16.01.2014

- ÜCRETİN ÖDENMEMESİ
- ÇALIŞMAMA HAKKI
- HAKLI NEDENLE FESİH

**ÖZETİ:** İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sora ödenmelidir.

Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı Yasa döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 81 inci maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 97 inci maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu

bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı, davalıya ait işyerinde 03.05.2006 tarihinde işe başladığını ve çalışmalarını 14.01.2010 tarihine kadar sürdürdüğünü, davalı işverenin 14.01.2010 tarihinde iş aktini bildirimsiz ve haksız olarak feshettiğini, yıllık izinlerinin kullanılmadığını, fazla mesai yaptırılmasına rağmen ücretinin ödenmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının mevsimlik işçi olup iş sözleşmesinin mevsim sonunda 14.01.2010'da askıya alındığını, turizm sezonu başlamadan önce 15.02.2010 tarihli ihtar içeren işe davet yazısının tebliğine rağmen davacının işe başlamadığını bildirerek işi kendisi fesheden davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep etmesinin mümkün olmadığını, mevsimlik işçi olduğundan yıllık izin ücreti isteyemeyeceğini ve fazla çalışma yaptığı aylarda bu çalışmalarının karşılığının kendisine ödendiğini bildirerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, mevsimlik işçi olarak davacıya iş aktinin askıya alındığı dönemde işe davet ihbarnamesi tebliğ edildiği halde işe başlamayarak iş aktinin işçi tarafından haklı bir sebep gösterilmeden feshedildiği kanaatine varılarak ihbar ve kıdem tazminatı talepleri ile izin ücreti isteyemeyeceği gerekçesiyle yıllık izin ücreti talebinin reddine, fazla çalışma ücreti isteminin kabulüne karar verilmiştir.

İşçinin ödenmeyen işçilik hakları sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshedip feshetmediği konusu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin dördüncü fıkrasında, ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14 üncü maddesinin aksine, 4857 sayılı Yasada ücretin peşin ödeneceği yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir.

Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı Yasa döneminde, toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla 818 Sayılı Borçlar Kanununun 81 inci maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceği kabul edilmekteydi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 97 inci maddesinde de benzer bir düzenleme yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda ise ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda, işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş, toplu bir nitelik kazanması halinde dahi bunun kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güclüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını

Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin “haklı fesih” hakkı bulunduğu kabul edilmelidir.

İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi, sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

Somut olayda, davalının otel olan işyerinde garson olarak çalışan davacının iş aktinin 14.01.2010 tarihinde askıya alındığı, davalı tarafından 15.02.2010 günlü çıkarılan işe davet mektubundaki “2010 sezon başlangıcında işletmemizde çalışıp çalışmayacağınızı en geç 01.03.2010 tarihine kadar yazılı olarak bildirmeniz, aksi takdirde askıda olan hizmet sözleşmesinin tarafınızca fesholunacağı, işletmemizde çalışma hakkını kaybedeceğiniz” şeklindeki ihtar üzerine davacının işe başlamadığı ve SGK kayıtlarında davalı ile olan iş aktinin 14.01.2010 itibarıyla sonlandığı sabittir. Dosya kapsamında bulunan ve davacı vekilinin 12 Eylül 2012 günlü bilirkişi raporuna itiraz dilekçesinde belirttiği davacının ücret ödemelerinin davalı şirket tarafından parça parça ve gecikmeli ödendiği ve en son ücretinin 13.04.2010 tarihinde ödendiğine dair beyanını kanıtlayan maaş hesap hareketleri incelendiğinde 14.01.2010 itibarıyla iş akti feshedilen davacıya 02.04.2010 tarihinde 333,28 TL ve 13.04.2010 tarihinde 232,36 TL olmak üzere maaş ödemeleri gecikmeli ödenmiştir. Bu haliyle ücreti ödenmeyen davacının iş aktini feshi haklı olup kıdem ve ihbar tazminatlarını talep hakkı bulunmaktadır.

Anılan yön gözetilmeksizin davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemlerinin reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /41

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15259

Karar No. 2014/415

Tarihi: 16.01.2014

- FAZLA ÇALIŞMA
- İMZALI PUANTAJ KAYITLARININ BULUNMASI HALİNDE TANIK ANLATIMLARINA DEĞER VERİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Somut olayda; mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafça ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifti gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşılacağı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafça ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafça imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifti ile çalışması gözüktüğü, puantaj kaydının alt kısmında (A) şiftinin 08:00-16:00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düşüldüğü, (B) ve (C) şiftlerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarda çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şiftinde gözükmekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşılacağı belirtilmiş ise de, (A) şiftindeki çalışmanın 08:00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, imzalı puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışmasının

**söz konusu olup olmadığı ve fazla çalışma alacağının bulunup bulunmadığı belirlenerek buna bağlı olarak davacı feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai alacağının tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının fazla çalışma yapmadığını, işyerinde vardiya sistemi olduğunu, davacı tarafından imzalı haftalık çalışma program listelerinin bulunduğunu, davacının çoğunlukla 08:00-16:00 arasında (A) şiftinde çalıştığını bu nedenle fazla çalışma alacağının bulunmadığını ve davacının kendi isteği ile işten ayrıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, bilirkişi raporu doğrultusunda davacının fazla mesai alacağının bulunduğu ve davacı feshinin haklı nedene dayandığı belirtilerek kıdem tazminatı ve fazla mesai alacağının kabulüne, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.

Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması

durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41'inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde, 4857 sayılı Yasanın 68'inci maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin de dikkate alınması gerekir.

Somut olayda; mahkemece karara esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı belirlenirken, işveren tarafça ibraz edilmiş olan imzalı puantaj kayıtlarında davacının çalıştığı günler ve çalışma şifti gösterilmiş ise de, çalışma saatlerinin gösterilmemiş olduğu belirtilerek, puantaj kayıtlarından çalışma saatlerinin anlaşılacağı gerekçesi ile puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağı belirlenmiştir. İşveren tarafça ibraz edilmiş puantaj kayıtları incelendiğinde, kayıtların davacı tarafça imzalanmış olduğu, davacının çalışma günleri olarak haftalık 6 gün (A) şifti ile çalışması gözüktüğü, puantaj kaydının alt kısmında (A) şiftinin 08:00-16:00 saatleri arası olduğu dipnot olarak düğüldüğü, (B) ve (C) şiftlerinin ise diğer vardiyaları gösterdiği ve tablolarda çoğunluk çalışma vardiyasının (A) şiftinde gözükmemekte olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişi raporunda anılan puantaj kayıtlarında çalışma saatlerinin anlaşılacağı belirtilmiş ise de, (A) şiftindeki çalışmanın 08:00-16:00 saatleri arası olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre imzalı puantaj kayıtlarına itibar edilmeksizin, sadece tanık beyanlarına dayalı olarak çalışma saatlerinin belirlenmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, imzalı puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışmasının söz konusu olup olmadığı ve fazla çalışma alacağının bulunup bulunmadığı belirlenerek buna bağlı olarak davacı feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir.

Mahkemece imzalı belgelere rağmen tanık beyanlarına itibar edilerek sonuca gidilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /57, 59

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/15465

Karar No. 2014/506

Tarihi: 16.01.2014

- YILLIK İZİN ÜCRETİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN TALEP EDİLEMEYECEĞİ
- YILLIK İZİNDE ZAMAN AŞIMININ FESİHTEN İTİBAREN İŞLEYECEĞİ

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili, 1990 yılından itibaren Erfelek Belediye Başkanlığı'nda çalışmakta iken 6111 sayılı Kanun'un 166/6 maddesine istinaden 02.11.2011 tarihinde Sinop İl Emniyet Müdürlüğüne geçiş yaptığını, 6111 sayılı Kanunun



166/6 maddesindeki "Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devralan kurum sorumlu tutulamaz. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır." hükmüne göre müvekkiline kullandırılmayan 40 iş günü karşılığı olan yıllık izin ücreti ile taraflar arasındaki TİS hükümlerine göre verilmeyen 4 ton yakacak bedeli ve öğrenim yardımının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, 1990 yılından itibaren talep edilen izin ve odun bedeli talebinin zaman aşımına uğradığını, davacının kullanamadığı yıllık iznini geçiş yaptığı kurumda kullanabileceğini, yakacak yardımının zaman aşımına uğrayan kısmı hariç olmak üzere geri kalan kısmını aynen vermek istediklerini ve davacının öğrenim yardımı ile ilgili talebine ilişkin olarak kuruma belge sunulmadığından muacceliyet kazanamayacağını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Taraflar arasında davacının yıllık izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda ihtilaf bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zaman aşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Mahkemece davacının 464 gün yıllık izin alacağına hak kazandığı kabul edilerek yıllık izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Ancak davacının iş akdinin feshedilmediği ve çalışmasına 6111 sayılı Yasa hükümleri uyarınca geçiş yaptığı Sinop İl Emniyet Müdürlüğü'nde devam ettiği anlaşılmaktadır. Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Hal böyle olunca davacının yıllık izin alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 16.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
1086 S. HUMK. /74

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/17906

Karar No. 2014/864

Tarihi: 23.01.2014

● ISLAH DİLEKÇESİ İLE İLK DAVADA TALEP EDİLMEYEN HAKLARIN İSTENEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Eldeki davalar 1086 sayılı HUMK'nun yürürlükte bulunduğu dönemde açılmıştır. HUMK'nun 74. maddesi uyarınca hakim tarafların talep ettiklerinden fazlasına hükmedemez. Buna göre, asıl dava konusu 28.06.2010-04.01.2011 dönemi için kıdem tazminatı isteminde bulunulmadığına göre bu dönemin birleşen dava konusu 10.08.2006-05.05.2009 tarihleri arası için istenilen kıdem tazminatı süresine eklenilerek bulunan toplam çalışma süresi üzerinden ve 04.01.2011 tarihindeki ücret esas alınarak yapılan hesaplama üzerine ıslah dilekçesi ile miktarın artırılması ile asıl davada talep konusu yapılmayan kıdem tazminatının verilebilmesini sağlamaz. İslahla, dava konusu edilmeyen alacak istenemeyeceğinden mahkemece birleşen dava konusu dönem karşılığı olan ve davacı tarafından açıkça talep edilen 2 yıl 8 ay 25 gün kıdem karşılığı ve o dönemin son günü olan 05.05.2009 tarihindeki brüt ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı miktarına hükmedilmelidir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacı davalıya ait Etil Alkol Fabrikasında 08.06.2010 tarihinden 04.01.2011 tarihine kadar sorumlu yönetici olarak çalıştığını, iş akdinin işveren tarafından haksız feshedildiğini bildirek 08.06.2010-04.01.2011 arasındaki dönemde eksik ödenen ücret ile ihbar tazminatı alacağına tahsili isteminde bulunmuş; birleşen davada ise, iş akdinin 05.05.2009 tarihinde işveren tarafından şirketin faaliyetinin durdurulması nedeniyle feshedildiğini bildirek davalıya ait fabrikada 10.08.2006-05.05.2009 tarihleri arasındaki çalışması nedeniyle 2008-2009 yılı ödenmeyen ücret ve yıllık izin ücret alacakları ile 6 haftalık ihbar öneli karşılığı ihbar tazminatı ve 10.08.2006-05.05.2009 tarihleri arası çalışma süresi olan 2 yıl 8 ay 25 gün karşılığı 2.000,00 TL kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur. Birleştirme kararı sonrası alınan bilirkişi raporu üzerine davacı 02.02.2012 günlü peşin harcını yatırarak verdiği ıslah dilekçesi ile ücret alacaklarını ve ihbar tazminatı miktarlarını arttırmış, kıdem tazminatı istemini ise bilirkişinin asıl ve birleşen davadaki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden (3 yıl 3 ay 21 gün) kıdemi ve asıl davadaki sözleşmenin fesih tarihi olan 04.01.2011 tarihindeki en son brüt ücreti esas alarak hesapladığı miktar olan 9.009,22 TL'ye çıkarmıştır.

Davalı asıl ve birleşen davada, sözkonusu işyerini 2010 yılı Temmuz ayında devraldığını, öncesinde Antalya 2.Asliye Ticaret Mahkemesi'nin 2007/439 Esas sayılı dosyasında işyerine kayyum atandığını ve ödemelerin kayyum vasıtasıyla yapıldığından davacının ücret alacakları olmadığı gibi ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakkı olmadığını belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, SGK hizmet cetveli ve dosya kapsamından davacının iş akdinin işveren tarafından haksız şekilde feshedildiği, davacının aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde aralıklı çalışmalarında hizmet sürelerinin birleştirilmesi yasa gereği olduğundan ve her iki dönemde de iş akdinin işveren tarafından haksız feshi nedeniyle en son 04.01.2011 tarihindeki 723,8 TL aylık ücreti esas alınarak 3 yıl 3 ay 21 gün kıdem süresi üzerinden hesaplanan ve ıslah dilekçesinde istenen kıdem tazminatı miktarı ile birleşen davada konu edilen dönem için hesaplanan ihbar tazminatı ve ücret alacaklarına hükmedilmiş, asıl davada istenen ücret alacağı farkı isteminin reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık ıslahla, asıl davada konu edilmeyen kıdem tazminatının istenip istenemeyeceği, asıl dava konusu olan çalışma süresinin birleşen dava konusu dönem için hesaplanan kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hususundadır.

Davacı, asıl davada kıdem tazminatı istememiş, birleşen davada ise açıkça 10.08.2006-05.05.2009 dönemdeki çalışması karşılığı için 2 yıl 8 ay 25 gün kıdemi nedeniyle kıdem tazminatı isteminde bulunmuştur. Bilahare bilirkişi raporundaki, davacının asıl dava konusu 08.06.2010-04.01.2011 dönemi karşılığı 6 ay 26 günlük çalışması ile birleşen dava konusu 2 yıl 8 ay 25 günlük çalışmasının toplamı sonucu olan 3 yıl 3 ay 21 gün için ve 04.01.2011 tarihindeki en son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı miktarını ıslah dilekçesi ile talep etmiş; mahkemece de ıslah dilekçesi ile istenilen bu miktara hükmedilmiştir.

Eldeki davalar 1086 sayılı HUMK'nun yürürlükte bulunduğu dönemde açılmıştır. HUMK'nun 74. maddesi uyarınca hakim tarafların talep ettiklerinden fazlasına hükmedemez. Buna göre, asıl dava konusu 28.06.2010-04.01.2011 dönemi için kıdem tazminatı isteminde bulunulmadığına göre bu dönemin birleşen dava konusu 10.08.2006-05.05.2009 tarihleri arası için istenilen kıdem tazminatı süresine eklenilerek bulunan toplam çalışma süresi üzerinden ve 04.01.2011 tarihindeki ücret esas alınarak yapılan hesaplama üzerine ıslah dilekçesi ile miktarın arttırılması ile asıl davada talep konusu yapılmayan kıdem tazminatının verilebilmesini sağlamaz. Islahla, dava konusu edilmeyen alacak istenemeyeceğinden mahkemece birleşen dava konusu dönem karşılığı olan ve davacı tarafından açıkça talep edilen 2 yıl 8 ay 25 gün kıdem karşılığı ve o dönemin son günü olan 05.05.2009 tarihindeki brüt ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı miktarına hükmedilmelidir.

Anılan yön gözetilmeksizin talep edilmeyen dönem karşılığının kıdem tazminatında esas alınması usul ve yasaya aykılı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan harcın istek halinde davalıya iadesine, 23.01.2014 günü oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /32,41

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18261

Karar No. 2014/1037

Tarihi: 27.01.2014

- SEFER PRİMLERİNİN ÜCRET NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- SEFER PRİMİ ÜCRETİN EKİ OLMAYIP ÜCRET OLDUĞUNDAN TAZMİNATA ESAS ÜCRETE DOĞRUDAN DİKKATE ALINACAĞI

**ÖZETİ** Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde

olduğu anlaşılacakla, dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacı vekili, davacının 09.04.2008-31.08.2010 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmenin haksız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçi tır şoförü olup, ücreti yönünden taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Tır şoförleri yurt içinde veya yurt dışına sefer yapmak olmak üzere iki şekilde çalışabilirler. Ülke içinde taşımacılık işinde çalışan tır şoförlerinin ücretleri taraflar arasında temel ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi, sabit ücrete ilave olarak sefer sayısına ya da katedilen kilometre başına ödenen prim şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur.

Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir.

Uluslararası taşımacılık işinde çalışan tır şoförünün aylık ücretinin tartışmalı olması durumunda, tarafların ikame ettikleri delillerle kesin bir sonuca ulaşamaması halinde ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile gerektiğinde sendikalardan ücret araştırması yapılmalıdır. İşçinin çalıştığı süre içinde taşıma işini gerçekleştirdiği ülkeler belirtilerek sefer başına ne kadar ücret alabileceği belirlenmeli ve dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması ve bu konunun diğer delillerle kesin olarak kanıtlanamaması durumunda işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları emniyet birimlerinden getirilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır.

Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Ücretin asgari (garanti) ücret ve sefer primi

toplamından oluşması durumunda, işçinin ayda kaç sefer yaptığı belirlenerek aylık sefer primi ile asgari ücretin toplamı üzerinden tazminata esas ücret tespit olunur. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir.

Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir.

Tır şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir.

Somut olayda, davacı ücretinin asgari ücret ve sefer primi 350,00 TL den ibaret olduğunu ayda 3 sefer yaptığını iddia etmiştir. Davalı ise davacının asgari ücretle çalıştığını iddia etmiştir.

Davacı tanığı Murat davacının asgari ücret verildiğinin gösterildiği ancak 900 TL ücret aldıklarını ayrıca sefer primi aldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarından Zafer davacının Kıbrıs'a ayda ortalama iki sefer yaptığını, sefer başına 200,00 TL aldığını, İstanbul'a gittiğinde ise 300,00-400,00 TL sefer primi ödendiğini, diğer davalı tanığı İbrahim ise asgari ücretin bankadan ödendiğini, ayrıca günlük sefer karşılığı 40,00 TL ödendiğini, ayda ortalama 3 sefer Kıbrıs'a gittiğini, bir seferin 10 gün sürdüğünü beyan etmiştir.

Taraflar arasında ücretin miktarı tartışmalıdır. Mahkemece emsal ücret araştırması yapılmamış ise de, davalı tanıklarının beyanları ve davacı iddialarından sefer priminin günlük karşılığının 40,00 TL olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, davacının yaptığı sefer sayısı konusunda tam bir birlik yoktur. Bilirkişi raporunda davacının ayda bir sefer yaptığını kabul etmişse de, davalı tanıklarından Zafer ortalama iki İbrahim ise 3 sefer yapıldığını beyan ettiklerinden bilirkişi hesaplamasının dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşılmaktadır.

Sefer sayısının tartışmalı olduğu, ücretin hatalı tespit edildiği anlaşılacakla davacının son 1 yılda Kıbrıs'a yaptığı seferlerin emniyet giriş çıkış kayıtları getirilerek sefer sayısından belirlenmesinden sonra ücretin tespiti ve hesaplamaların bu ücret üzerinden yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

3-Davacının emniyet kayıtlarından yurtdışında olduğu sürelerde genel tatillerde çalıştığının tespit edilmesi halinde bu alacağın hüküm altına alınması gerekirken, eksik inceleme ile reddi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine 27.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /17

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/415  
Karar No. 2014/1153  
Tarihi: 28.01.2014

- KÖTÜ NİYET TAZMİNATI
- SİGORTASIZ ÇALIŞTIRMA
- SGK'NA ŞİKAYET
- FESHİN KÖTÜ NİYETLE YAPILDIĞININ KANITLANAMAMASI

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacı vekili davacının adli ve idari yoldan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak işten çıkarıldığını iddia ederek ihbar tazminatı yanında kötü niyet tazminatı da talep etmiştir.

Dinlenen davacı tanıklarından davacının komşusu olan tanık soyut bir biçimde davacının davasını geri almaması nedeni ile işten çıkarıldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarının feshe ilişkin beyanları yetersiz olup daha ziyade davacının evlere temizliğe gittiğine ilişkindir.

Davacının 15.12.1998-31.12.2006 tarihleri arasındaki çalışmalarının SGK'na bildirilmediği, bu dönem çalışmasının SGK müfettişinin raporundan sonra resen kurumca kaydedildiği anlaşılmakta olup davacı sigortasız çalıştırıldığını kendisinin ihbar ya da şikayet etmediğini, Serap Aksan isimli komşusunun ihbar ettiğini hizmet tespitine ilişkin dava dilekçesinde beyan etmiştir. Davacının iş sözleşmesi 13.05.2008 tarihli apartman kat malikleri toplantısında devamsızlıktan feshedilmiş, dosya içindeki tutanaktan davacıya fesih kararının 14.05.2008 tarihinde tebliğ edilmek istendiği, imzadan imtina etmesi nedeni ile tebliğ edilemediği görülmektedir. Davacı ise hizmet tespit davasını fesihten sonra 15.05.2008 tarihinde



**açmıştır. Bu hale göre davacı iş sözleşmesinin idari ve adli yollardan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak feshedildiğini ispat edemediği halde, gerekçesiz bir biçimde kötü niyet tazminatı talebinin kabulü hatalı olup bozma nedenidir.**

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, süresi içinde Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 22.10.2013 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Kat Maliklerini Temsilen Manolya Apartmanı Yöneticiliği vekili Av.N.Sebla Demirtaş geldi, karşı taraftan gelen olmadı. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi. Gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacı vekili davacının davalı apartmanda 05.11.1998– 03.06.2008 tarihleri arasında çalıştığını, adli ve idari yoldan hakkını araması nedeni ile 03.06.2008 tarihinde tebliğ edilen ihtarmame ile iş akdinin feshedildiğini, SGK müfettişinin mahallinde yaptığı yoklamada davacının 15.12.1998-31.12.2006 tarihleri arasında çalıştığını tespit ettiğini, davalıya bu nedenle idari para cezası verildiğini, idare mahkemesinde açılan davada da davacının davalı yanında apartman hizmetlisi olarak çalıştığı tespitinin yapıldığını, davacının 2007-2008 arasındaki döneme ait hizmet tespiti için dava açtığını, fazla mesai yaptığını, hafta tatilleri ile milli bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, yıllık izinlerini kullanmadığını, ücretinin asgari ücretin altında 2007 yılı başına kadar ödendiğini sonrasında ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili dava konusu apartmanda 09.09.1996 tarihinden itibaren doğalgazlı kombi sistemine geçilmiş olduğundan apartmanın kalorifersiz olduğunu, bu nedenle davacının 4857 sayılı Yasa'nın yürürlüğünden önceki dönemdeki çalışmasının İş Kanunu'na tabi olmadığını, ancak 4857 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden sonraki çalışmalarının İş Kanunu kapsamında olduğunu, iş akdinin devamsızlık nedeniyle haklı olarak feshedildiğini, çalıştığı tüm süre boyunca ücretlerinin ödendiğini, ücret cinsinden alacak taleplerinin zamanaşımına uğradığını, çalışmasının tümünü davalı apartmana hasretmesinin mümkün olmadığını, davalı apartmanda çalıştığı kabul edilse bile bile kısmı süreli çalıştığının kabulü gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece davacının davalı apartmanda 15.12.1998- 28.05.2008 tarihleri arasında hizmet akdi ile çalıştığı, iş akdinin davalı apartman yönetimi tarafından 14.05.2008 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından davalıya ihtarname gönderilerek temerrüde düşürüldüğü, iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı hususunun

davalı işverenlikçe ispat edilemediği böylece davacının kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı hakkının doğduğu, fazla mesai yapıldığı hususunun davacı tarafından ispat edilemediği, davacının hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmasına rağmen ücretinin ödendiğinin ve yıllık izinlerini kullandığının ispat edilemediği, ayrıca davacının 15.06.2005-28.05.2008 tarihleri arasına ilişkin ücretinin ödendiğinin kanıtlanamadığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İş sözleşmesinin feshinin kötünietli olup olmadığı ihtilafıdır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medenî Kanun'un 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniet tazminatı denilmektedir.

Kötüniet tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 sayılı Yasada önemli değişiklikler öngörülmüştür. Yasanın 17. maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı Yasada, “işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurusu” gibi sebepler ileri sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılması, kötünietin varlığı açısından örnekseme biçiminde sayıldığı halde, 4857 sayılı Yasada genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir.

Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötüniete dayandığı kabul edilmelidir.

Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötüniet tazminatının” ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Yasanın 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

Somut olayda, davacı vekili davacının adli ve idari yoldan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak işten çıkarıldığını iddia ederek ihbar tazminatı yanında kötü niyet tazminatı da talep etmiştir.

Dinlenen davacı tanıklarından davacının komşusu olan tanık soyut bir biçimde davacının davasını geri almaması nedeni ile işten çıkarıldığını beyan etmiştir. Davalı tanıklarının feshe ilişkin beyanları yetersiz olup daha ziyade davacının evlere temizliğe gittiğine ilişkindir.

Davacının 15.12.1998-31.12.2006 tarihleri arasındaki çalışmasının SGK'na bildirilmediği, bu dönem çalışmasının SGK müfettişinin raporundan sonra resen

kurumca kaydedildiği anlaşılmakta olup davacı sigortasız çalıştırıldığını kendisinin ihbar ya da şikayet etmediğini, Serap Aksan isimli komşusunun ihbar ettiğini hizmet tespitine ilişkin dava dilekçesinde beyan etmiştir. Davacının iş sözleşmesi 13.05.2008 tarihli apartman kat malikleri toplantısında devamsızlıktan feshedilmiş, dosya içindeki tutanağın davacıya fesih kararının 14.05.2008 tarihinde tebliğ edilmek istendiği, imzadan imtina etmesi nedeni ile tebliğ edilemediği görülmektedir. Davacı ise hizmet tespit davasını fesihden sonra 15.05.2008 tarihinde açmıştır. Bu hale göre davacı iş sözleşmesinin idari ve adli yollardan hakkını araması nedeni ile kötü niyetli olarak feshedildiğini ispat edemediği halde, gerekçesiz bir biçimde kötü niyet tazminatı talebinin kabulü hatalı olup bozma nedenidir.

3-Davacı hafta tatilleri ile milli bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia ederek ücret talebinde bulunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık anlatımlarına göre davacı yararına hafta tatili ile milli bayram ve genel tatil çalışma ücreti hesap edilmiştir.

Dairemizce ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması hâlinde, hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği kabul edilmektedir.

Somut olayda, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı tanık beyanına göre hesaplandığı hâlde mahkemece, hakkaniyet indirimi yapılmaması hatalıdır.

Öte yandan her dava kısmı dava niteliğinde olsa bile aynı zamanda alacağın toplam miktarına ilişkin tespit hükmü içermelidir. Davacının taleple bağlı kalınarak hafta tatili ile milli bayram ve genel tatil ücreti hüküm altına alınmış ise de, hükmedilebilir toplam alacak miktarının ne olduğunun tespit edilmemesi, ileride yeni ihtilaflara ve infazda tereddütlere neden olacağından ayrı bir bozma nedenidir.

4-Mahkemece davada temerrüt olgusu gerçekleştiği kabul edilip kimi alacaklara temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmiş ise de, temerrüt tarihinin kararda açıkça belirtilmeyerek infazda tereddütlere neden olduğunun düşünülmemesi de hatalıdır.

O halde davalı vekilinin bu yönlerle ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 990,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /25

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/23091

Karar No. 2014/1168

Tarihi: 28.01.2014

- BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAK İÇİN İŞTEN AYRILMA
- HAKSIZ FESİH

**ÖZETİ** Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4.İş Mahkemesinin 2012/603 E-2013/319 K sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "...ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd.Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür.

Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 Esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağını ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 28.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı Sağnak Uluslar Arası Nak. ve Tic.Ltd.Şti. vekili Av.Kahraman Şeker geldi, karşı taraftan gelen olmadı. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle davalı işyerinde yurtdışı tır şoförlerinin aylık ücretleri konusunda emsal dosyalar olup davacının asgari ücret ve sefer primi aldığı sabit olması hususu dikkate alınarak temyiz nedenlerine göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini feshin hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli feshin bildirimünün normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda davacı, davalı işyerinde uluslararası tır şoförü olarak 6 yıl 9 ay süreyle çalışmıştır.

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının 16.06.2008 tarihinden itibaren herhangi bir mazeret bildirmeksizin işe gelmediğini belirterek 4857 sayılı İş Kanununun 25/2-g bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Yargılama devam ederken davacı asil, aynı zamanda davacı tanığı da olan dava dışı Ahmet Gürel tarafından açılan Mersin 4.İş Mahkemesinin 2012/603 E-2013/319 K sayılı dosyasında tanık olarak verdiği ifadesinde, "...ben başka bir firmada işe girmek için 2007 yılında davalı işyerinden ayrılmıştım" şeklinde beyanda bulunduğu da anlaşılmıştır.

Davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde ise 18.06.2008 tarihine kadar davalı işveren bünyesinde çalışmakta iken çıkış tarihinden 8 gün sonra 26.06.2008 tarihinde dava dışı Trans Antalya Nakliyat Ltd.Şti. isimli işveren bünyesinde işe girişi de olduğu görülmüştür.

Davacının yukarıda yer alan Mersin 4. İş Mahkemesinin 2012/603 Esas sayılı dosyasında tanık olarak verdiği beyan ile hizmet döküm cetvelinde davalı işyerinden çıkış tarihinin üzerinden 8 gün geçtikten sonra bir başka işyerinde işe girişi olması

karşısında davacının iş sözleşmesini bir başka firmada işe girmek için haksız olarak feshettiği sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla mahkemece, davacının ücret alacağıının ödenmemesi nedeniyle işçinin haklı feshi kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3-Taraflar arasında ücret alacağıının bulunup bulunmadığı da uyuşmazlık konusudur.

Davacı, 2008 yılın başından fesih tarihine kadar asgari ücretin ödenmeyip işverenin uhdesinde bırakıldığını iddia ederken davalı ise ödendiğini savunmuştur.

Dosyaya 2008 yılına ait itirazsız imzalı ücret bordroları sunulmuştur.

Söz konusu bordrolar ücret alacağı konusunda değerlendirilmemiştir.

2008 yılı bordroları davacıya gösterilerek beyanları alınmak suretiyle varsa itirazlar da incelenerek sonucuna göre de tahakkuk eden ücretlerin ödendiği kabul edilmesi halinde ödenen ücretlerin mahsup edilerek hüküm kurulması gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davalı taraf yararına takdir olunan 1.100,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK. /17**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**7. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2013/18933**

**Karar No. 2014/1180**

**Tarihi: 28.01.2014**

**● BELEDİYEDE VİZE DÖNEMİ DIŞINDA ÜCRET ALMADAN ÇALIŞMANIN RESMİ BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Davalı Belediye olup yapılan iş ve işlemler resmi kayıtlara dayalı olmak zorundadır. Davacı çalıştı ise hangi tarihlerde çalıştığı, yaptığı çalışmalar somut olarak resmi belgeleriyle ortaya konularak ispatlanmalıdır. Tanık beyanları kanaat oluşturacak tutarlılıkta olmadığı gibi, bazı davalı tanıklarınca da aynı yönde ifade verilse de somut veri bulunmadan ücret almadan yaklaşık 3 yıl kesinti bulunan dönemlerde çalıştığının kabulü hatalıdır.

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca duruşmalı olarak incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 28.01.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davalı taraftan gelen olmadı, karşı taraftan davacı Y.K. G vekili Av.H. Ö geldi. Gelenin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafın sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi. Dosyadaki belgeler incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-Davacı vekili, sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, işe iade kararına rağmen işe başlatılmadığını iddia ederek kıdem, ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı, ücret, sosyal yardım alacağına TİS gereği ödenmesi gereken tarihten itibaren işleyen en yüksek işletme kredi faizi, ilave tediye alacağı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.



Davacı davalı Belediye’de yılın belirli aylarında çalıştırılmaktadır. Dosyada davacıya ait hizmet döküm cetveli eksik ise de dosya kapsamına ve bilirkişi tespitine göre toplam çalışması sigorta kayıtları esas alındığında 3 yıl 2 ay 21 gün iken mahkemece tanık beyanlarına dayalı olarak vizeli dönem dışında da ücretsiz çalıştığı kabulü ile 6 yıl 3 ay 28 gün hizmet süresi üzerinden alacaklar hesaplanmıştır.

Davalı Belediye olup yapılan iş ve işlemler resmi kayıtlara dayalı olmak zorundadır. Davacı çalıştı ise hangi tarihlerde çalıştığı, yaptığı çalışmalar somut olarak resmi belgeleriyle ortaya konularak ispatlanmalıdır. Tanık beyanları kanaat oluşturacak tutarlılıkta olmadığı gibi, bazı davalı tanıklarınca da aynı yönde ifade verilse de somut veri bulunmadan ücret almadan yaklaşık 3 yıl kesinti bulunan dönemlerde çalıştığı kabulü hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, davacının SGK kaydında bulunan sigorta prim ödeme gün sayısı esas alınarak davaya konu alacakların yeniden hesaplanıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken mevcut şekilde hatalı belirlenen hizmet süresi üzerinden yapılan hesaplamalar sonucu alacak kalemlerinin hüküm altına alınması bozmayı gerektirmiştir.

3-Davalı ıslah talebine karşı süresinde zamanaşımı savunmasında bulunduğu halde bu konuda değerlendirme yapılmaksızın alacakların hüküm altına alınması da bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK. /25

T.C  
YARGITAY  
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/347  
Karar No. 2014/5042  
Tarihi: 04.03.2014

- İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN SENDİKAL AYRIMCILIĞA UĞRAMA
- SENDİKAL TAZMİNAT

**ÖZETİ:** Davacının talebi yukarıda belirtilen 2821 sayılı Yasa'nın 31/3.maddesine dayanmakta olup davacı iş sözleşmesinin devamı sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kaldığını, sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile Çelik İş Sendikası ile yapılan protokole göre bu sendika üyesi işçilere ödenen aylık 350,00 TL'sinin kendisine ödenmediğini, dava açması üzerine ödendiğini ileri sürerek iş sözleşmesinin feshinden önceki süreçte yaşanan bu olay nedeni ile sendikal tazminat talep etmektedir. Davacının iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yaptığı bu uygulama nedeni ile sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı davacı işçinin açtığı ve dava sırasında yapılan ödeme nedeni ile konusuz kalan alacak davasında verilen mahkeme kararını avukatlık ücreti ve yargılama gideri yönünden düzelterek onayan 9.Hukuk Dairesi'nin ilamı ile sabittir. Hal böyle olunca davacının sendikal tazminatı talep hakkı oluştuğu ve alınan bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak talebin kabulü gerektiği halde yanılığlı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olmuştur.

**DAVA:** Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükmün süresi içinde davacı vekili tarafından Yargıtay'ca duruşmalı olarak incelenmesi istenilmekle, duruşma için tebliğ edilen 04.03.2014 günü belirlenen saatte temyiz eden davacı Adem Özmen vekili Av.İbrahim Taran ile Av.Taliphan Kıymaz ve karşı taraftan

davalı Kardemir Demir Çelik San. ve Tic.A.Ş. vekili Av.Hakan Yılmaz geldiler, gelenlerin huzuru ile duruşmaya başlandı. Duruşmada hazır bulunan tarafların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmanın bittiği bildirildi.Dosyadaki belgeler incelendi. Gereği görüldü:

Davacı vekili, davalı iş yerinde uzun zamandır Çelik İş Sendikasının yetkili olduğunu, Türk Metal Sendikasının işyerinde teşkilatlanmaya başladığını, teşkilat çalışmalarına müvekkilinin katıldığını, bunun üzerine bazı işçilerin ücretsiz izne çıkarıldığını, bir kısmının da izin dönemi gelmediği halde yıllık izne çıkarıldığını, 2010 yılı Haziran ayında 1909 işçinin Türk Metal Sendikasına üye olduğunu, davalı işverenin bu üyelere TİS gereğince ödemesi gereken kömür yardımının ödemediğini, Çelik İş Sendikası üyelerine ödeme yaptığını, sonrasında Türk Metal Sendikası üyelerine de kısmen ödeme yapıldığını, davalının gözdağı vermek amacıyla Türk Metal Sendikasının teşkilatlanmasına öncülük yapan aktif olarak çalışan 29 işçinin iş akdinin 17/06/2010 tarihinde sona erdirildiğini, açılan işe iade davalarının kabul edildiğini, feshin sendikal nedene dayandığının belirtildiğini, Yargıtayca kararların onandığını, davalı ile Çelik İş Sendikası arasında protokol yapılarak Çelik İş Sendikası üyelerine 15/07/2010 tarihinden itibaren 15/12/2010 tarihine kadar her ay 350,00 TL ödeneceğinin kararlaştırıldığını, bunun üzerine bir çok işçinin tekrar Çelik İş Sendikasına döndüğünü, müvekkiline ve 1100 işçiye ödemenin yapılmadığını, bu nedenle .../. dava açıldığını, dava açıldığını öğrenen işverenin parayı ödediğini, davalının çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığını, davacının sendikal tazminatı hak kazandığını belirterek sendikal tazminat alacağını davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, sendikal tazminat miktarının belirlenebilir nitelikte olduğunu, belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, işe iade davasında sendikal tazminata hükmedildiğini, kesin hüküm nedeniyle davanın reddi gerektiğini, TİS hükümlerinden taraf sendika üyelerinin ve dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlanacağını, şirket ve Çelik İş Sendikası arasında imzalanan 10/06/2010 tarihli protokole göre 6 ay süre ile 350,00 TL ödemenin taraf sendika üyelerine yapılacağını kararlaştırıldığını, davacının Çelik İş Sendikasından istifa ettiğini, 13/07/2010 tarihli dilekçesi ile dayanışma aidatı ödeyerek TİS'ten yararlanmak istediğini belirttiğini, talebinin kabul edildiğini, o dönemde binden fazla dayanışma aidatı talep dilekçesi geldiğinden dilekçelerin değerlendirilmesinin bir hafta sürdüğünü, davacıya ödemelerin eksiksiz yapıldığını beyanla davanın reddini istemiştir.

Mahkemece,2822 sayılı Yasanın 9/1 maddesi gereğince TİS'nden taraf işçi sendika üyelerinin yararlandığı, bu durumun TİS imzalayan sendikaya üye olmanın, dayanışma aidatı ödemenin doğal sonucu olduğu, işyerinde gerekli koşulları sağlayarak işverenle TİS yapma imkanına kavuşan, üyelerine bazı haklar sağlayan sendika üyesi işçilerle farklı sendikaya üye işçiler arasında eşitliğin olamayacağı, davacının protokol içeriğinden faydalandığı, taraf sendika üyeleri ile diğer sendika üyeleri arasında eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı gerekçesiyle sendikal tazminat

talep edilmesinde hukuki yarar olmadığı, davalı işverenin sendikalaşmaya karşı olan eylemi nedeniyle işe iade davasında yasal bir yaptırıma maruz kaldığı, işe iade davasının açıldığı tarihten önce bu davaya dayanak yapılan olayların gerçekleştiği, ancak işe iade davasında bu olayların dile getirilmediği, işe iade davası açıldığı dönemde bilinen bu olayların o davada dayanak gösterilmeyerek sonradan bu davanın açılmasının hakkaniyete uygun olmadığı, ayrıca iş akdi sona erdikten sonra doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olamayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davacının sendikal tazminatı talep edip edemeyeceği ihtilaflıdır.

Davanın yasal dayanağını dava tarihi itibari ile yürürlükte bulunan 2822 sayılı Sendikal Kanunu'nun 31.maddesi oluşturmaktadır.

Sözü edilen maddenin üçüncü fıkrasında işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir. Konuya dair bir başka güvence bahsi geçen maddenin beşinci fıkrasında öngörülmüş, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yine yasaya uygun sendikal faaliyetler sebebiyle işten çıkarılmayacakları ya da farklı uygulamaya tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır.

İşverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. madde sinin üçüncü ve beşinci fıkralarına aykırı davranması halinde, işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı hususu da yasada ifadesini bulmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinde 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde, doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığı açıklanmış, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

4773 sayılı Yasa ile sözü edilen maddeye eklenen yedinci fıkrada ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulanması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir.

Davacının talebi yukarıda belirtilen 2821 sayılı Yasa'nın 31/3.maddesine dayanmakta olup davacı iş sözleşmesinin devamı sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kaldığını, sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile Çelik İş Sendikası ile yapılan protokole göre bu sendika üyesi işçilere ödenen aylık 350,00 TL'sinin kendisine

ödenmediğini, dava açması üzerine ödendiğini ileri sürerek iş sözleşmesinin feshinden önceki süreçte yaşanan bu olay nedeni ile sendikal tazminat talep etmektedir. Davacının iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yaptığı bu uygulama nedeni ile sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı davacı işçinin açtığı ve dava sırasında yapılan ödeme nedeni ile konusuz kalan alacak davasında verilen mahkeme kararını avukatlık ücreti ve yargılama gideri yönünden düzelterek onayan 9.Hukuk Dairesi'nin ilamı ile sabittir. Hal böyle olunca davacının sendikal tazminatı talep hakkı oluştuğu ve alınan bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak talebin kabulü gerektiği halde yanlışlı değerlendirme ile davanın reddi hatalı olmuştur.

O halde davacı vekilinin bu yöne ilişkin temyiz itirazı kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, Yargıtay duruşmasında kendisini vekille temsil ettiren davacı yararına takdir olunan 1100,00 TL avukatlık ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 04/03/2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51145

Karar No. 2014/34

Tarihi: 13.01.2014

- YİRMİ DÖRT SAAT ÇALIŞIP YİRMİ DÖRT SAAT DİNLENME ESASINA GÖRE ÇALIŞMA
- EN FAZLA ONDÖRT SAATİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILACAĞI
- 11 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ AŞILMASA DA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK DEĞERLENDİRİLECEĞİ

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Yasanın 41 inci maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır. 1475 sayılı önceki İş Yasasında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, söz konusu Yasanın yürürlükte olduğu dönemde gerçekleşen, 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden fazla çalışma yapılması mümkün olmadığından, işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü mümkün değildir. Ancak değinilen Yasa döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda (4x14=) 56 saat çalışma yapılacağından, sadece bu haftalarda işçinin haftalık (56 45=) 11 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, izin ücreti ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi olarak çalışırken haksız şekilde işten çıkarıldığını iddia ederek, kıdem-ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı T.C. Sağlık Bakanlığı vekili, davacının yüklenici firma işçisi olup husumet ehliyetlerinin olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, akdin ihale bitiminde önelsiz olarak feshedildiği, davalı Bakanlığın asıl işveren sıfatıyla ödenmeyen işçilik alacaklarından sorumlu olduğu sonucuna varılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı T.C. Sağlık Bakanlığı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Fazla çalışma ücretlerinin hesabı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Yasanın 41 inci maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır.

1475 sayılı önceki İş Yasasında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, söz konusu Yasanın yürürlükte olduğu dönemde gerçekleşen, 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden fazla çalışma yapılması mümkün olmadığından, işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü mümkün değildir. Ancak değinilen Yasa döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda (4x14=) 56 saat çalışma yapılacağından, sadece bu haftalarda işçinin haftalık (56-45=) 11 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekir.

Sağlık Bakanlığı nezdinde Türkiye'deki hastanelerde statü hukuku dışında hemşire, ebe, doktor, eczacı, anestezi uzmanı vs. olarak çalışanlar, haftalık normal mesailerinde fazla çalışma yapmadıklarından, sadece tuttıkları nöbetlerle sınırlı olarak fazla çalışma yapmış olmaktadırlar. Nöbet çizelgeleri ile belirlenen bu tür çalışmalar hafta içi ve hafta sonu olarak gerçekleşmektedir. Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında 15 saat olarak yapılmaktadır. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 3 saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi



nöbette 12 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir. Hafta sonu nöbetler 24 saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 4 saat ara dinlenme indirildiğinde 20 saat fazla çalışma yapılmış olmaktadır. Ancak, bu durumlarda fazla çalışmalar, tutulan hafta içi ve sonu nöbet sayısına göre denetlemeye elverişli bilirkişi raporu ile belirlenmelidir. Nöbet tutan çalışanın çoğunlukla ertesi gün nöbet izni kullanarak çalışma yapmaması nedeniyle, normal mesai devam çizelgeleri de mutlaka getirilmelidir. İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) 4 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Hafta sonu nöbette ise, cumartesi ve pazar günü normal tatil olduğundan cuma ve cumartesi gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışılmadığı gerekçesi ile indirim yapılmama olanağı yoktur. Öte yandan genel tatile denk gelen nöbet günlerinde de ayrıca genel tatil ücreti verildiğinden yukarıda anlatılan şekilde indirim yapılmalıdır. Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır (Yargıtay 9. H.D. 2007/40834 E, 2009/7566 K sayılı ilamı).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır.

Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.02.2006 gün, 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir.

İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırk beş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır (İş Kanunu, md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmi beş fazlasıdır.

4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat on beş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atılması mümkündür.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma

süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.

Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine “yüzde usulü ücret” denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanununun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece % 50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır.

Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün, 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün, 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir (Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K).

Dairemizin önceki kararlarında; fazla çalışma ücretlerinden yapılan indirim, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davalı tarafın kendisini avukatla temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık

ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (Yargıtay 9.HD. 11.02.2010 gün, 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilinemeyeceğinden, Dairemizce maktu ve nispi vekâlet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık ücretleri ödetilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere fazla çalışma alacağından yapılan indirim sebebiyle ret vekâlet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanununun 161/son, 325/son, 43 ve 44 üncü maddelerine göre, yine 5953 sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemekteydi. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dönülmüş ve fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

Somut olayda davacı, davalı Bakanlığa ait Bursa Duacıları Dış Hastanesi'nde veri hazırlama göreviyle 09.05.2003-18.12.2009 arasında alt işveren işçisi olarak çalışmıştır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının, nöbete kalmadığı haftalarda 07.30-17.30 arasında bir saat ara dinlenmesi ile haftada 5 gün çalıştığı ve fazla çalışması olmadığı, ayda 2 sefer nöbet tutup ertesi günlerde dinlendiği haftalarda ise haftanın 3 gününde 1 saat ara dinlenmesinin düşülmesi ile günde 9 saatten 27 saat çalıştığı, 24 saat nöbet tuttuğu günlerde ise 4 saat ara dinlenmesi düşülmesi ile haftada 2 saat fazla çalışma yaptığı, 2005 Şubat-Ağustos döneminde ise haftada 5 gün 07.30-19.00 arasında ve ayda 2 cumartesi günü 09.00-17.00 arasında çalıştığı, 1 saat ara dinlenmesi ile haftada 8 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir.

Dairemizin yerleşik kararlarına göre, 24 saat çalışıp ertesi gün dinlenme şeklindeki çalışmalarda, 24 saat mesaiden 10 saatin ara dinlenmesi kabul edilerek kalan 14 saatten 11 saati geçen 3 saatlik kısmın fazla çalışma olduğu kabul edilip fazla çalışma alacağı hesaplanmalıdır. Mahkemece, 24 saatlik mesaiden 4 saat ara dinlenmesi düşülerek fazla çalışma alacağının hesaplanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, 13.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
1475 S. İşK. /32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51535

Karar No. 2014/52

Tarihi: 13.01.2014

- ÜÇBİN ALTIYÜZ GÜN ONBEŞ YIL SİGORTALILIK SÜRESİNİ DOLDURDUĞU GEREKÇESİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA
- YENİ BİR İŞYERİNDE ÇALIŞMANIN HAKKIN KÖTÜYE KULLANMASI OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** Somut olayda davacı, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötü niyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı alacağıının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 17 yıllık sigortalılık ve 4739 gün prim ödemesi olduğunun Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bildirilmesi üzerine yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshettiğini iddia ederek, kıdem tazminatının ödenmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının akdi feshettikten kısa bir süre sonra başka bir yerde işe başladığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının, gerçekte emekli olmak için değil başka bir yerde iş bulması sebebiyle akdi feshettiği ve kötüniyetli olduğu sonucuna varılarak, davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bent kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İş sözleşmesinin işçi tarafından yaşlılık aylığı tahsisi amacıyla feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem hakkının doğup doğmadığı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin yaşlılık, emeklilik, mamullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur. Öte yandan işçinin, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı kazanmasının ardından, ilgili kurum ya da sandığa başvurmaksızın kıdem tazminatı talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olur. İşçi tarafından bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan tahsise ya da tahsis yapılabileceğine dair yazının işverene bildirildiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümü doğar. Faiz başlangıcında da bu tarih esas alınmalıdır.

Dairemizce daha önce verilen kararlarda, derhal yapılan fesihlerde henüz ihbar tazminatı ödenmemişken ve yine ihbar öneli süresi içinde işçinin emeklilik için başvurması durumu, işçinin emeklilik suretiyle feshi olarak değerlendirilmekteydi. Bu halde işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz ise de, kamu kurumları bakımından kıdem tazminatı hesabında daha önce borçlanmış olduğu askerlik süresinin dikkate alınması gerekmekteydi. Kamu kurumu işyerleri bakımından askerlik borçlanması kıdem tazminatına yansıtılması noktasında işçi lehine olarak değerlendirilebilecek bu husus, işçinin ihbar tazminatına hak kazanamaması sebebiyle de işçinin aleyhinedir. Dairemizin, derhal feshin ardından önel içinde işçinin emeklilik için dilekçe vermesi halinde, feshin işçi tarafından gerçekleştirildiği görüşü, işe iadeyle ilgili iş güvencesi hükümleri de dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanununun sistematiğine uygun düşmemektedir. Gerçekten açıklanan çözüm tarzında işveren feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle feshine değer verildiğinden, işçi iş güvencesinden de mahrum kalmaktadır. Bu nedenle, işverenin derhal feshinin ardından, işçinin ihbar tazminatı ödenmediği bir anda yaşlılık aylığı için tahsis talebinde bulunmasının işveren feshini ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir. Dairemizce, konunun bütün yönleriyle ve yeniden değerlendirilmesi sonucu, işverence yapılan feshin ardından ve henüz ihbar tazminatı ödenmediği bir sırada işçinin emeklilik için başvurusunun işçinin emeklilik sebebiyle feshi anlamına gelmeyeceği sonucuna varılmıştır.

4447 sayılı Yasanın 45 inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi hâlde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için değinilen yasa hükmüne dayanması, yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir. Dairemiz, konuyla ilgili bir kararında, işçinin bir gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmasının, feshin anılan (5) numaralı bent hükmüne uygun olmadığını gösterdiği sonucuna varmıştır (Yargıtay 9.HD. 4.4.2006 gün, 2006/2716 E, 2006/8547 K.).

Somut olayda davacı, davalıya ait işyerinde 29.05.2000 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmaya başlamış, akit devam ederken 12.10.2010 günü, Yatırım Men. Değ. Şti.ne iş başvurusu yapmıştır.

Davacı, yaşlılık aylığını hak edip etmediğini 21.10.2010 günlü dilekçesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sormuş ve Kurumun aynı tarihli yazısında 17 yıl sigortalı ve 4749 gün prim ödemesi olduğu belirtilmiştir.

Davacı, bunun üzerine, 25.10.2010 gününde iş sözleşmesinin yaşlılık aylığı amacıyla feshettiğini davalıya bildirmiş ve davalı işyerindeki iş sözleşmesi bu tarihte sona ermiştir.

Davacı, 01.11.2010 gününde Yatırım Men. Değ. Şti.nde çalışmaya başlamıştır.

Mahkemece, davacının, gerçekte emekli olmak için değil başka bir yerde iş bulması sebebiyle akdi feshettiği ve kötüniyetli olduğu kanaatine varılarak, davanın reddine karar verilmiştir.

Somut olayda davacı, 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrası (5) numaralı bendi uyarınca on beş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 25.10.2010 tarihli dilekçesi ile işyerinden ayrılmış, 01.11.2010 günü başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı, Kanunun kendisine verdiği yasal hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkân tanımaktır. Bu nedenle davacının, davasının kabulü ile kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesi gerekirken, mahkemece, hatalı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 13.01.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /32  
6098 S.TBK/420

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51524

Karar No. 2014/50

Tarihi: 13.01.2014

● İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI

**ÖZETİ:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.



6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, izin ücreti, fazla mesai ücreti ile ulusal bayram, genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait tekstil firmasında iş sözleşmesi ile çalışırken işyerinin kapanması bahanesiyle haksız şekilde işten çıkarıldığını iddia ederek, kıdem

tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının tüm alacaklarının ödendiğini ve işvereni ibra ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, akdin işverence haksız olarak feshedildiği, davalının ödeme iddiasını ispat edemediğinden ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Türk Hukukunda ibra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasanın 132 inci maddesinde “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır.” şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 inci maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ıvazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesinde, feshi itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp

dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dâhilinde değerlendirilmelidir:

a) Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 15.10.2010 gün, 2008/41165 E, 2010/29240 K.).

b) İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez (Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/37441 E, 2010/31943 K).

c) İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21 inci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31 inci maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

d) İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün, 2008/37372 E, 2010/31566 K).

e) Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 21.10.2010 gün, 2008/40992 E, 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33748 E, 2010/20389 K.).

f) Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün, 2007/23861 E, 2008/17735 K.). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K).

g) Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir ( Yargıtay 9.HD. 04.11.2010 gün, 2008/40032 E, 2010/31666 K).

h) İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen

kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir.

İbraname savunması, hakkı ortadan kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün, 2009/9-586 E, 2010/31 K; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.).

Somut olayda, davacının iş sözleşmesi, davalı tarafından 10.02.2008 günü feshedilmiştir. 16.05.2008 günü düzenlenen ibranamede davacı, “Bütün maaşlarımı, 3.000 TL kıdem tazminatımı, 750 TL ihbar tazminatımı ve 1.100 TL izin ücretimi aldım. Gayrı kabili rücu şartıyla ibra ederim” demiştir.

Davacı, ibranamedeki imzaya itiraz ederek kendisine ödeme yapılmadığını iddia etmiştir. Yapılan imza incelemesinde ise, ibraname altındaki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmıştır.

Mahkemece, ibranamedeki tutarların davacıya ödendiği ispat edilemediğinden ibraname geçersiz sayılmıştır.

Somut olayda, davacının imzasını taşıyan ibraname fesihden sonraki tarihte düzenlenmiş olup, miktar içermektedir. Miktar içeren ibraname, üzerinde yazılı tutarların ödendiğini gösteren makbuz hükmündedir. İbraname yazılı tutarların davacıya ödendiği kabul edilerek davacının bakiye alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece ibranamenin geçersiz sayılması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /57,59

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51647

Karar No. 2014/192

Tarihi: 13.01.2014

- YILLIK İZİN
- YILLIK İZİNİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI
- YILLIK İZİNİN İMZALI İZİN DEFTERİ VEYA EŞDEĞER YAZILI BELGE İLE KANITLANMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin

**iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.**

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatil ücreti, genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi O.Sarraf tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı iş yerinde 01/07/1988-28/02/2010 tarihleri arasında en son üst düzey satış temsilciliği ve tahsilat sorumlusu olarak 76,55 TL asgari geçim indirimini hariç net 1.961,00 TL ücret ile yılda iki defa 1/2 maaş tutarında ikramiye, yılbaşında 100,00 TL ikramiye , ramazan ayında erzak yardımı , yemek ve yol gibi sosyal yardımlardan faydalanarak ulusal bayram ve genel tatil günleri dahil olmak üzere haftanın 7 günü 07.30- 19.00 saatleri arasında çalıştığını, son yıllık izin hakkının kullanılmadığını, iş akdinin emeklilik nedeni ile sona erdiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili; davacının, 01/01/1998 tarihinde çalışmaya başladığını, emekli olduğu gerekçesi ile işyerinden ayrıldığını, ancak dayanak belgeyi dosyaya sunmadığını, pazarlama elemanı olduğunu, bordrodaki ücreti aldığını sadece yemek ve servis sosyal hakkının bulunduğunu fazla çalışma yaptığında karşılığının bordro ile ödendiğini, resmi tatillerde çalışılmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Ç)Temyiz:

Karar süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiştir.

D)Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında uyuşmazlık, işçinin kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlere hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının

ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.

Yıllık izinlerin kullanıldığını noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

Somut olayda; davacı 2009 Yılı yıllık izninin kullanılmadığını ileri sürerek alacak talebinde bulunmuş, davalı ise davacının yıllık izinlerini kullandığını savunmuştur. Mahkemece, işçinin yıllık izinlerinin kullanılmadığı gerekçesi ile alacak hüküm altına alınmış ise de dosya içerisinde yer alan yıllık izin cetvelinde davacının 2009 Yılı izninin Temmuz ayı içerisinde kullanıldığını belirtilmiş olup, 2009 Yılı Temmuz ayı bordrosunda da 30 günlük ücretli izin tahakkukunun yer aldığı ve bordronun davacı imzasını içerdiği görülmektedir. Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda, yıllık izinlerin kullanıldığını noktasında ispat yükü kendisine ait olan davalı işverenin, işçinin yıllık izinlerini kullandığını ispat için yazılı belge sunduğundan, bu belge değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile izin ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### SONUÇ:

Açıklanan sebepler ile temyiz edilen kararın BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13/01/2014 gününde oybirliği ile karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/50894

Karar No. 2014/496

Tarihi: 20.01.2014

● FAZLA ÇALIŞMAYI KANIT YÜKÜNÜN  
İŞÇİDE OLMASI

● KANITLANAMAYAN FAZLA ÇALIŞMANIN  
REDDİNİN GEREKMEŞİ

**ÖZETİ:** Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Fazla çalışma alacağıının tespitinde beyanları dikkate alınan davacı tanığı Ahmet Hüseyin Kahyaoğlu davalı iş yeri çalışmanı olmadığından davacının çalışma saatlerini bilmesi mümkün olmayıp bu yöndeki beyanlarına itibar edilemez. Bu sebeple davacı tarafından fazla çalışma yapıldığı ispat edilemediğinden davacının fazla çalışma ücret alacağıının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ile genel tatil ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G.Deniz Çamur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, mobilya cila ustası olarak çalışan müvekkilinin iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, maaşının haftalık 200,00 TL olduğunu, işin niteliği gereği her gün ortalama 2 saat fazla çalıştırıldığını, hafta tatillerinde ve bayramlarda da çalışmak zorunda bırakıldığını, yıllık izin haklarının da kullanılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, hafta tatili, fazla mesai ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının iş yerine haber vermeden kendi kararı ile ayrıldığını, iş yerinde bir yıldan az çalıştığını, hafta sonu ve bayramlarda çalışma olmadığını, fazla çalışma yapılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının hizmet akdinin haklı nedenlerle sona erdirildiği hususunun davalı tarafından ispat edilemediği, hafta tatili çalışması yapıldığının davacı tarafca ispat edilemediği, iş yerinde fazla çalışma ve bayram çalışması yapıldığı, yıllık izin ücretinin ödendiğinin yazılı delillerle kanıtlanamadığı gerekçesi ile hafta tatili talebinin reddine, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai, genel tatil ve yıllık izin alacaklarının kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin fazla çalışma yapip yapmadığı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Somut olayda, davacı, işin niteliği nedeniyle her gün ortalama 2 saat fazla çalıştırıldığını iddia ederek fazla çalışma ücreti talep etmiş, davalı ise yapılan işlerin fazla çalışmayı gerektirmediğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı tanığının beyanları dikkate alınarak hesaplama yapan bilirkişi raporu uyarınca davacının haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma alacağına hükmedilmiştir.

Fazla çalışma alacağının tespitinde beyanları dikkate alınan davacı tanığı Ahmet Hüseyin Kahyaoglu davalı iş yeri çalışmanı olmadığından davacının çalışma

saatlerini bilmesi mümkün olmayıp bu yöndeki beyanlarına itibar edilemez. Bu sebeple davacı tarafından fazla çalışma yapıldığı ispat edilemediğinden davacının fazla çalışma ücret alacağıının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup hükmün bozulması gerekmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2014 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /25

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/51009

Karar No. 2014/505

Tarihi: 20.01.2014

- ÖZEN BORCUNA AYKIRI DAVRANARAK İŞVERENE ZARAR VERME
- KUSUR İNCELEMESİ YAPILARAK İŞÇİNİN KUSURUNA İSABET EDEN ZARARIN OTUZ GÜNLÜK ÜCRETLE KARŞILAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Davalı taraf davacı eylemi ile ilgili kusur raporu alınmasını istemiş olup Mahkemece; davacının feshe konu eylemine ilişkin tüm belgeler (davacının hangi hatalı ürünlere onay verdiği, reklamasyon cezası verilmiş ise davacının onay verdiği ürünlerle ilgisinin bulunup bulunmadığı, işverene verilen reklamasyon cezasının dayanağının ve mahiyetine ilişkin, hatalı üretimin söz konusu davalıya satıldığına ilişkin) celp edilerek dosya içinde bulunan davalı firma tarafından reklamasyon cezası olduğu ileri sürülen faturalar Türkçeye tercüme ettirildikten sonra bir mali müşavir, bir tekstil mühendisi, bir işletmeciden oluşan uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapılarak söz konusu eylem ile davacının ilgisinin bulunup bulunmadığı, kusurlu olup olmadığı tespit edilmeli, varsa kusur oranı, kusur oranına düşen zarar miktarı ile davacının maaşı karşılaştırılarak sonuca gidilmeli ve feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi H.Adiyaman Üstünel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde kalite ve kontrol bölümünde çalışırken iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde fesh edildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağını tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin davalı şirkete verdiği büyük maddi kayıplar sebebiyle haklı fesih edildiğini, zarar ve kusur incelemesi yapıldığında bu hususun ortaya çıkacağını, davacının üretimi yapılan malları ihracata geçilmeden önce kontrol etme ve onaylama sorumluluğunun bulunduğunu ancak davacının hatalı mallara olur verip onayladığını, hatalı malların alıcı tarafından fark edildiğini, işverene toplamda 160.000 TL. reklamasyon cezası alınmasına sebebiyet verdiğini, bu durumun davalı işverene iş akdini haklı nedenle fesih etme hakkı verdiğini, iş akdinin de bu sebeple fesih edildiğini, davacıya yıllık izinlerin de kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının davalıya ait işyerinde 01/12/2004-18/02/2011 tarihleri arasında kalite kontrol elemanı olarak 1.040,00 TL. net ücretle çalıştığı, iş akdinin davalı işverence haklı neden olmaksızın fesh edildiği, davacının son 1 yıla ait izninin kullanılmadığı, her ne kadar davalı tarafca davacının işverene zarar verdiği ve bu sebeple iş akdinin haklı fesh edildiği iddia edilmişse de; davacının verdiği iddia edilen zararın 2010 yılı eylül ayında olduğunun iddia edildiği, oysa fesih bildirimiminin 18/02/2011 tarihinde yapıldığı, ayrıca davacı tarafından verildiği iddia edilen zarara ilişkin herhangi bir tutanak tutulmadığı, bu hususta davacının savunmasının alınmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne, karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının iş sözleşmesinin feshine dayanak kılınan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-ı maddesinde işçinin kendi isteği veya safsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında

bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya veya maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmasının işverene iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı veren hallerden olduğu belirtilmiştir. İşçinin iş görme edimini yerine getirirken özen borcuna aykırı davrandığı kasıt veya ihmâl ve dikkatsizlik ile işverene zarar verdiği hallerde zarara uğradığını ispat yükü işverene zararın oluşmasında kusuru bulunmadığını ispat yükü ise işçiye aittir.

Somut olayda davacı iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde fesh edildiğini iddia ederken davalı işveren ise kalite kontrol görevlisi olarak çalışan davacının, hatalı mallara onay vermesi sonucu şirketin yaklaşık 160 milyar reklamasyon cezası almasına sebep olduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin fesh edildiğini savunmuş, Mahkemece davalı savunmasının kanıtlanmadığı gerekçesi ile feshin haksız olduğu ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmiş ise de bu sonuca ulaşmada, dosya kapsamı yeterli bulunmamıştır.

Davalı taraf davacı eylemi ile ilgili kusur raporu alınmasını istemiş olup Mahkemece; davacının feshe konu eylemine ilişkin tüm belgeler (davacının hangi hatalı ürünlere onay verdiği, reklamasyon cezası verilmiş ise davacının onay verdiği ürünlerle ilgisinin bulunup bulunmadığı, işverene verilen reklamasyon cezasının dayanağının ve mahiyetine ilişkin, hatalı üretimin sözkonusu davalıya satıldığına ilişkin) celp edilerek dosya içinde bulunan davalı firma tarafından reklamasyon cezası olduğu ileri sürülen faturalar Türkçeye tercüme ettirildikten sonra bir mali müşavir, bir tekstil mühendisi, bir işletmeciden oluşan uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif yapılarak sözkonusu eylem ile davacının ilgisinin bulunup bulunmadığı, kusurlu olup olmadığı tespit edilmeli, varsa kusur oranı, kusur oranına düşen zarar miktarı ile davacının maaşı karşılaştırılarak sonuca gidilmeli ve feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

3- Kabule göre de, davacının hizmet süresi ile uyumlu olmayan kıdem tazminatı miktarı belirleyen rapora itibarla hüküm kurulması hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20/01/2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6100 S. HMK. /176,177

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/580  
Karar No. 2014/653  
Tarihi: 20.01.2014

- BOZMADAN SONRA ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASI
- BOZMADAN SONRA TAHKİKAT SÜRDÜ-ĞÜN DEN İSLAH YAPILABİLECEĞİ

**ÖZETİ** Dosya içeriğine göre mahkemece verilen ilk karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından tazminat ve alacaklara esas ücretin belirlenmesi yönünden davacı lehinde bozulmuş ve uyulan bozma kararı sonrası ücret araştırması yapılarak davacı tarafın tazminat ve alacakları bilirkişi raporu ile hesaplanmıştır. Bu hesap raporun üzerine de davacı vekili belirlenen tazminat ve alacaklarını ıslah sureti ile arttırarak talepte bulunmuştur. Bozma içeriğine göre bozmadan sonra araştırma yapılmış ve tahkikat devam etmiştir. Tahkikat devam ettiğine göre davacı tarafın ıslah işleminin kabulü gerekirdi. Mahkemece "bozmadan sonra ıslah mümkün değildir" gerekçesi ile davacının ıslah talebinin reddi hatalıdır

**DAVA:** Davacı vekili, işe iadesine karar verilen davacının işe başlatılmadığını, ancak bu başlatmama nedeni ile haklarının eksik ödendiğini belirterek, fark kıdem, ihbar ve işe başlatmama tazminatı ile ücret, yıllık ücretli izin ve boşta geçen süre ücret ve sosyal hak alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılama sonunda, davanın kısmen kabulüne, fark kıdem tazminatının reddine, diğer tazminat ve alacaklarının kısmi olarak talep edilmesi nedeni ile kabulüne, fazlaya ilişkin haklarının saklı tutulmasına karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 176 ve devamı maddelerinde ıslah kurumu ayrıntılı şekilde düzenlenmiş olup, 176. maddede, davanın her iki tarafının da, yargılama usulüyle ilgili bir işlemi kısmen veya tamamen ıslah edebileceği, ancak aynı dava içerisinde bu yola sadece bir kez başvurulabileceği; 177/1 maddede ise ıslahın tahkikatın sona ermesine kadar yapılabileceği belirtilmiştir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesindeki kuralın ve bu kapsamda tahkikat kavramının irdelenmesinde yarar vardır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 147 ve izleyen maddeleri hükümlerine göre, tahkikat evresi, ön inceleme aşamasının tamamlanmasından sonra, tarafları duruşmaya çağırmasıyla başlar; tarafların veya vekillerinin duruşmada dinlenmelerinden sonra, gerektiğinde çekişmeli hususlar hakkında tarafların delillerinin toplanmasıyla ve bunların incelenmesiyle sona erer. Tahkikat evresinin ardından, sözlü yargılamanın da (Hukuk Muhakemeleri Kanunu md. 186 ve devamı) tamamlanmasından sonra, davanın hüküm verilecek derecede aydınlanmış olması halinde hüküm verilir ve tefhim edilir. Buna göre, tahkikat kavramı, layihalarla yeterince aydınlanmamış olan bir davada, tarafların duruşmaya çağrılmalarıyla başlayıp, çekişmeli yönlerle ilişkin taraf delillerinin toplanmasıyla biten ve uygulamada, davaların tamamına yakın bölümünde gerçekleşen bir evreyi ifade etmektedir. Vurgulanmalıdır ki; tahkikat evresi, bozmanın içerik ve kapsamına göre, bazı hallerde bozmadan sonra da gerçekleşebilir. Ancak, 177. maddedeki " ıslah, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir. " ifadesinden, Kanunun, tahkikat ve hüküm arasında düzenlediği sözlü yargılama evresinde ıslaha izin vermediği sonucu çıkarılabilmektedir. Kısaca ister usule ilişkin ve isterse esasa yönelik bozma kararı verilsin bozmadan sonra araştırma yapılarak tahkikat devam ediyor ise bozmadan sonra ıslah mümkün kabul edilmelidir. Ancak esasa ilişkin bozma kesin ve araştırma yapılmasını gerektirmeyen, kısaca tahkikat yapılmasını gerektirmiyor ise bozmadan sonra ıslah kabul edilmemelidir.

Dosya içeriğine göre mahkemece verilen ilk karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından tazminat ve alacaklara esas ücretin belirlenmesi yönünden davacı lehinde bozulmuş ve uyulan bozma kararı sonrası ücret araştırması yapılarak davacı tarafın tazminat ve alacakları bilirkişi raporu ile hesaplanmıştır. Bu hesap raporun üzerine de davacı vekili belirlenen tazminat ve alacaklarını ıslah sureti ile arttırarak talepte bulunmuştur. Bozma içeriğine göre bozmadan sonra araştırma yapılmış ve tahkikat devam etmiştir. Tahkikat devam ettiğine göre davacı tarafın ıslah işleminin kabulü gerekirdi. Mahkemece "bozmadan sonra ıslah mümkün değildir" gerekçesi ile davacının ıslah talebinin reddi hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.01.2014 tarihinde oy birliği ile karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /18-21

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/655

Karar No. 2014/659

Tarihi: 20.01.2014

- EMEKLİLİK NEDENİYLE FESHİN OBJEKTİF OLARAK UYGULANMASININ GEREKMESİ
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ** Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda ise davalının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralı objektif bir şekilde uyguladığı, davacı gibi üretim bölümünde çalışan herhangi bir işçinin emekliliğe hak kazanmasına rağmen fiilen çalışanın bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda emekli olup da çalışmaya devam eden iki işçinin bulunduğu, ayrıca dairemizin temyiz incelemesinden geçen 2013/5703 Esas sayılı ve aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasında “yönetmeliğin ilgili maddesinin tüm işçiler hakkında eşit şekilde uygulandığını gösterir herhangi bir delilin sunulmadığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiği ve kararın onandığı, bu nedenle işverenin emeklilik nedeni ile feshe ilişkin iç düzenlemesini objektif ve genel olarak uygulamadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

**DAVA:** Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılama sonunda, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Mahkemece “işveren tarafından davacı ile aynı pozisyonda olup çalışmaya devam eden çalışan olmadığının bildirildiği ancak dinlenen tanıkların ifadelerinde saat ücretli çalışmakta olup, emeklilik şartlarını taşımasına rağmen çalışmasına devam eden işçilerin bulunduğunu beyan etmeleri neticesinde davacı gibi diğer personel kapsamında bulunup emeklilik hakkını kazanmış olmalarına rağmen çalışmaya devam eden ve iş sözleşmeleri emeklilik sebebiyle sona erdirilmeyen işçilerin mevcut olduğu bu sebeple tüm işçiler hakkında yönetmeliğin eşit uygulanmaması sebebiyle feshin geçerli olmadığına ve davanın kabulüne” dair ilk kararın davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 15.10.2012 gün ve 2012/21537 Esas, 2012/22873 Karar ile “davalı işverence dosyaya sunulan yazıda davacıyla aynı pozisyonda olup çalışan personel olmadığı belirtilmesine karşın davacı tanıklarının beyanı, davacıyla aynı durumda olup çalışmaya devam eden personel bulunduğu yolundadır. İşveren cevabıyla tanık beyanları arasındaki çelişkinin giderilmesi ve gerçek durumun belirlenmesi bakımından uzman bir bilirkişiye işveren kayıt ve belgeleri üzerinde inceleme yaptırılarak personel yönetmeliğinin sözü edilen hükümlerinin genel ve objektif bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının saptanması yönünde rapor alınması ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

Bozma üzerine yapılan yargılama sonunda ise davalının emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin kuralı objektif bir şekilde uyguladığı, davacı gibi üretim bölümünde çalışan herhangi bir işçinin emekliliğe hak kazanmasına rağmen fiilen çalışanın bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda emekli olup da çalışmaya devam eden iki işçinin bulunduğu, ayrıca Dairemizin temyiz incelemesinden geçen 2013/5703 Esas sayılı ve aynı nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği davasında “yönetmeliğin ilgili maddesinin tüm işçiler hakkında eşit şekilde uygulandığını gösterir herhangi bir delilin sunulmadığı” gerekçesi ile davanın kabulüne karar verildiği ve kararın onandığı, bu nedenle işverenin emeklilik nedeni ile feshe ilişkin iç düzenlemesini objektif ve genel olarak uygulamadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 481.00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.822 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 20.01.2014

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54489  
Karar No. 2014/3682  
Tarihi: 10.02.2014

● ÇİFT BORDRO  
● ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ  
GEREKMEŞİ

**ÖZETİ:** Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ilave tediye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi olarak çalışırken haksız şekilde işten çıkarıldığını, kesinleşen işe iade davasında baştan beri hastane işçisi olduğunun kabul edildiğini iddia ederek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ilave tediye ücretinin ödetilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı T.C. Sağlık Bakanlığı vekili, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bent kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 32 nci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret kural olarak dönemsel (periyodik) bir ödemedir. Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmelidir. Yukarıda değinilen Yasa maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirtilmiştir.

İş sözleşmesinin tarafları, asgarî ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunu'nun 323 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir.

4857 sayılı Yasanın 8 inci maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını, temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37 nci maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde, ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusu mahkemece resen araştırılmalıdır. (Yargıtay 9.HD. 23.9.2008 gün, 2007/27217 E, 2008/24515 K.).

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırımı bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur. Kural olarak

ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı Kanununun 8 inci ve 37 nci maddelerinin, bu konuda işveren açısından bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümlülüğüne yardımcı olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmesi, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında delillerin değerlendirilmesi sırasında, işverence bu konuda belge düzenlenmiş olup olmamasının da araştırılması gerekir.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut olayda davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede 01.01.2007-07.04.2009 arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile hizmetli olarak çalışmıştır.

Davacı, en son aylık ücretinin net 680,00 TL olduğunu iddia etmiştir.

Davalı vekili, ücretin bordrolardaki gibi olduğunu savunmuştur.

Davacı tanıkları, davacının en son ücretinin net 680,00 TL olduğunu söylemiştir.

Son ay bordrosu ve SGK prim bordrosunda aylık ücret brüt 666,00 TL'dir.

Banka kayıtlarına göre 2008 yılı Aralık ayı ücreti olarak net 650,00 TL, 2009 Mart ayı ücreti olarak net 477,00 TL ödenmiştir.

Bilirkişi, seçenekli olarak hesaplama yapmış, mahkemece bordrodaki ücret miktarı kabul edilmiştir.

Davacının iddiasını banka kayıtları ve tanık beyanları doğruladığından, mahkemece, çelişkili bordroya itibar edilerek ücret miktarının belirlenmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 10.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6100 S. HMK. /297

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2779

Karar No. 2014/3793

Tarihi: 10.02.2014

- BOZMA KAPSAMI DIŞINDA BIRAKILAN HÜKÜM KISMININ BOZMANIN SINIRLARINI ÇİZMEYE DÖNÜK OLDUĞU
- BOZMA SONRASI TÜM TALEPLER İÇİN HÜKÜM KURULMASININ GEREKMEŞİ

**ÖZETİ** Hükümün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılması bu kısımların bağımsız bir şekilde onandığını göstermez, hükümün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır.

Bozma kararı üzerine önceki hüküm tamamen ortadan kalkar. Bu nedenle bozma kararından sonrada Mahkemece HMK.nun 297. maddesinde belirtilen unsurları taşıyacak şekilde yeni bir karar verilmek zorundadır.

Somut olayda; mahkeme tarafından hükmüne uyulan bozma kararı doğrultusunda yapılan inceleme sonunda bütün talepler hakkında yeniden hüküm kurulması gerekirken " fazla mesai talepleri dışındaki isteklerin bozma kapsamı dışında kaldığından yeniden karar verilmesine yer olmadığına " şeklinde karar verilmesi hatalı olup kararın salt bu nedenle bozulması gerekmiştir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, fazla mesai ücreti, tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Mahkemece bozma üzerine yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, davanın kısmen kabulü ile hesaplanan fazla mesai tahsiline, kıdem ve ihbar tazminatı ile tatil çalışmaları karşılığı ücret istekleri bozma kapsamı dışında kaldığından karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297 nci maddesi uyarınca, mahkeme kararlarının;

a) Hükmü veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtabinin ad ve soyadları ile sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa hükmün hangi sıfatla verildiğini,

b) Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adreslerini,

c) Tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri,

ç) Hüküm sonucu, yargılama giderleri ile taraflardan alınan avansın harcanmayan kısmının iadesi, varsa kanun yolları ve süresini,

d) Hükmün verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtabinin imzalarını,

e) Gerekçeli kararın yazıldığı tarihi, içermesi, hükmün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümlerle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi zorunludur. Bu biçim yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal, hükmün infazında zorluklara ve tereddütlere, yargılamanın ve davaların gereksiz yere uzamasına, davanın tarafı bulunan kişi ve kurumların mağduriyetlerine sebebiyet verecek ve Kamu düzeni ve barışını olumsuz yönde etkileyecektir (Hukuk Genel Kurulu - 2007/14-778 E, 2007/611 K, Dairemizin 01.04.2008 gün ve 2007/38353 Esas, 2008/7142 Karar sayılı ilamı).

Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılması bu kısımların bağımsız bir şekilde onandığını göstermez, hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır.

Bozma kararı üzerine önceki hüküm tamamen ortadan kalkar. Bu nedenle bozma kararından sonrada Mahkemece HMK.nun 297. maddesinde belirtilen unsurları taşıyacak şekilde yeni bir karar verilmek zorundadır.



Somut olayda; mahkeme tarafından hükmüne uyulan bozma kararı doğrultusunda yapılan inceleme sonunda bütün talepler hakkında yeniden hüküm kurulması gerekirken "fazla mesai talepleri dışındaki isteklerin bozma kapsamı dışında kaldığından yeniden karar verilmesine yer olmadığına" şeklinde karar verilmesi hatalı olup kararın salt bu nedenle bozulması gerekmektedir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK. /2

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54312

Karar No. 2014/3884

Tarihi: 10.02.2014

- ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNÜN ALT İŞVERENE VERİLMESİNİN SINIRLANDIRILMIŞ OLMASI
- MUVAZAA
- ASIL İŞVERENİN MÜTESELSİL SORUMLULUĞU

**ÖZETİ:** Alt işverene yardımcı iş verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Yasanın 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla İş Kanununun 2 nci maddesinde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar

Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanunî karineler olduğu kabul edilmelidir.

Somut olayda davacı işçi davalı Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nde farklı alt işverenler bünyesinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Yerel mahkemece, Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nün asıl işveren sıfatı ile işçinin tazminat ve ücretlerinden sorumlu olduğu gözetilmeden Ege Üniversitesi Rektörlüğü aleyhine açılan davanın yazılı gerekçe ile husumetten reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalılardan Has Özel Güv. Hiz. Tic. Ltd. Şti. avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi A.Kaman tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı Has Özel Güv. Hiz. Tic. Ltd. Şti.'nin iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne, Ege Üniversitesi Rektörlüğü aleyhine açılan davanın ise husumetten reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı ve davalı Has Özel Güv. Hiz. Tic. Ltd. Şti. vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

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

Alt işveren; bir iş yerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

Alt işverene yardımcı işin verilmesinde bir sınırlama olmasa da, asıl işin bir bölümünün teknolojik uzmanlık gerektirmesi zorunludur. 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada bulunması şarttır. Yasanın 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu gerekliliği ortaya koymaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde de yukarıdaki anlatımlara paralel biçimde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi” şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla İş Kanununun 2 nci maddesinde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bundan başka İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanunî karineler olduğu kabul edilmelidir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi ve muvazaa konuları, 5763 sayılı Yasayla iş kanununda yapılan değişiklikler ve buna bağlı olarak çıkarılan Alt İşveren Yönetmeliğinin ardından farklı bir anlam kazanmıştır. Yönetmelikte “yazılı alt işverenlik sözleşmesi”nden söz edilmiş ve çeşitli tanımlara yer verilmiştir.

Alt İşveren Yönetmeliğinde;

- 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeler muvazaalı olarak açıklanmıştır.

Somut olayda davacı işçi davalı Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nde farklı alt işverenler bünyesinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. Yerel mahkemece, Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nün asıl işveren sıfatı ile işçinin tazminat ve ücretlerinden sorumlu olduğu gözetilmeden Ege Üniversitesi Rektörlüğü aleyhine açılan davanın yazılı gerekçe ile husumetten reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,10.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6098 S. TBK. /147

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54465

Karar No. 2014/3968

Tarihi: 11.02.2014

- ISLAH SONRASI ZAMAN AŞIMI DEFİ
- TEMERRÜDÜN ZAMAN AŞIMINI KESMEYE-CEĞİ
- ÜCRET ALACAKLARININ BEŞ YILLIK ZAMAN AŞIMI SÜRESİNE TABİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** Davacı, işverence bildirilen hesaplama göre fark ücret alacakları yönünden davasını ıslah etmiştir. Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Hem mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 126/3, hem de 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununun 147/1 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Fark ücret alacakları bu tür alacaklardandır. Davacının 30.11.2010 tarihinde bu alacaklarının ödenmesi için yaptığı başvuru temerrüt ihtarı niteliğindedir. Borçlunun temerrüde düşürülmesi zamanaşımını kesen nedenlerden değildir. Bu nedenle ıslahla talep edilen ilave tediye, akdi ikramiye, ücret ve tahsil tazminatı fark alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zamanaşımına uğramıştır.

**DAVA:** Davacı, ücret alacağı, ikramiye alacağı, ilave tediye alacağı ile tahsil zammı farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C.Çelik tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işveren bünyesinde taşeron işçisi olarak çalışmaya başladığını, 2004 yılında kadroya geçirilirken kök ücretinin eksik olarak tespit edildiğinden işçilik alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek, işçilik alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının kadroya geçirilirken kök ücretinin tespitinde hata bulunmadığını, taleplerinin zamanaşımına uğradığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının 2004 yılında kadroya geçirilirken kök ücretinin tespitinde ilk işe giriş tarihinin dikkate alınmamasının hatalı olduğu gerekçesiyle kök ücretinin tespiti ile fark işçilik alacaklarının kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı, işverence bildirilen hesaplama göre fark ücret alacakları yönünden davasını ıslah etmiştir. Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Hem mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 126/3, hem de 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununun 147/1 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Fark ücret alacakları bu tür alacaklardandır. Davacının 30.11.2010 tarihinde bu alacaklarının ödenmesi için yaptığı başvuru temerrüt ihtarı niteliğindedir. Borçlunun temerrüde düşürülmesi zamanaşımını kesen nedenlerden değildir. Bu nedenle ıslahla talep edilen ilave tediye, akdi ikramiye, ücret ve tahsil tazminatı fark alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zamanaşımına uğramıştır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının ücret farkı alacakları hakkında yeniden bir karar verilmelidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**İlgili Kanun / Madde**  
**2821 S. SK. /20,24**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2011/54911**  
**Karar No. 2014/3976**  
**Tarihi: 11.02.2014**

● **MEVSİMLİK İŞÇİNİN ASKI DÖNEMİNDE BİR BAŞKA İŞKOLUNDA ÇALIŞMASININ SENDİKA ÜYELİĞİNİ SONA ERDİRECEĞİ**

● **MEVSİM SONRASI YENİDEN ÜYE OLMANIN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 20 nci maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi sendikasına üye olabilme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesi uyarınca, sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması, sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde, sendika üyeliği aynı Yasanın 25 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması durumunda, yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla mesai ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C.Çelik tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işveren bünyesinde mutfakta gözlemeci olarak 2003/Mart-6.10.2009 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız olarak



feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığını, sezon bitiminde yeniden işe çağrılmak üzere iş sözleşmesinin askıya alındığını, davacının iş sözleşmesinin feshedilmediğini, fazla çalışma yaptığı iddiasının ise doğru olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu, fazla çalışma yaptığı halde karşılığının ödenmediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Uyuşmazlık davalı işyerinde yapılan işin mevsimlik iş olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Alışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla belirli süreli yapılmışsa sürenin sona ermesi, işçinin ölümü ya da süresinin sona ermesinden önce fesih ihbarıyla iş sözleşmesi sona erer. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların fesih iradesi yok ise

feshedilmiş olmaz. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılır.

Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, hizmet edimini ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma borcu, buna karşın işverenin de gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır.

İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.

İş sözleşmesinin askıda olması, işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğundan, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemine eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, bu süreler işçinin kıdemi açısından birleştirilecektir.

Mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, 4857 sayılı Kanununun 18 inci ve devamı maddelerinde düzenlenen feshin geçerli sebebe dayandırılması, sözleşmenin feshinde usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları hükümlerinden yararlanırlar. Buna göre mevsimlik işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olması, işveren vekili olmaması ve işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışması halinde, iş güvencesi olarak belirtilen bu hükümlerden yararlanacaktır. İşveren mevsimlik işçinin iş sözleşmesini, ister fiilen çalışılan dönem, ister askıdaki dönemde olsun, geçerli neden olmadan feshedemeyecektir. Bir başka anlatımla işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır. İşçinin, mevsim bitiminde iş sözleşmesinin askıya alınması nedeni ile feshin geçersizliğini

ileri sürerek işe iade isteminde bulunması mümkün değildir. Zira iş sözleşmesi feshedilmemiş, yeni mevsim başına kadar askıya alınmıştır. Bu olguyu, 4857 sayılı Yasanın 29 uncu maddesinin yedinci fıkrasındaki düzenleme de doğrulamaktadır. Değınilen fıkra hükmü gereğince, mevsim sonu toplu işten çıkarmalarda, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmaması, iş sözleşmesinin feshedilmediğı gerekçesine dayanmaktadır.

4857 sayılı Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi İş Kanununun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, bu kural nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçi, mevsim bitiminde, mevsimlik iş dışında askı süresi içinde işverenin diğer işyerlerinde çalıştırılıyorsa, devamlı bir çalışma olgusu söz konusu olduğundan, bu durumda işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde, sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı Yasanın 53/3 maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 12 nci maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır.

Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik olmayıp, işçi aralıklı olarak çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek mevsimlik olarak çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmektedir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan bu tür çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunu kabul etmek doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta ise, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira bu durumda yapılan işin mevsimlik iş olarak kabulü mümkün değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığı ve yıllık ücretli iznin kullanılması gerektiğı yönünde tespit davası açabilir. Zira yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceğinden, eda davası açma olanağı bulunmayan işçinin tespit davası hukuki yararı vardır (Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/27145 E, 2008/26149 K.).

Mevsimlik işte çalışan işçilerin, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 20 nci maddesi uyarınca, çalıştıkları işyerinin bağlı olduğu iş kolunda kurulu işçi

sendikasına üye olabilme hakları bulunmaktadır. Bunun yanında, sendika organlarına seçilme hakları da vardır. Mevsimlik işin sona ermesi ve işçinin iş sözleşmesinin askıya alınması, sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemez. Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesi uyarınca, sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması, sendika üyeliğini kaldırmaz. Ancak işçinin askı döneminde bir başka işkoluna giren işyerinde çalışmaya başlaması halinde, sendika üyeliği aynı Yasanın 25 inci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca sona ereceğinden, işçinin ertesi yıl mevsim başında eski işyerinde işbaşı yapması durumunda, yeniden sendikaya üye olması gerekecektir.

Somut olayda, davacı otel işyerinde mutfakta gözlemci olarak 2003- 2009 yılları arasında çalışmıştır. Tanık beyanlarına göre otel sezonluk olarak faaliyette bulunmaktadır. SGK kayıtları da bu durumu doğrulamaktadır. Şahsi dosyasına göre 02.11.2009 tarihinde sezon faaliyetinin sona ermesi nedeniyle 2010 sezon başına kadar davacının iş akdinin askıya alındığı ve sezon başladığında çağrılacağı davacıya bildirilmek istendiği ancak davacının bu belgeyi tebliğ almak istememesi üzerine bu husus noter vasıtasıyla gönderilen 05.11.2009 tarihli ihtarname ile davacıya bildirilmiştir. Geçmiş yıllarda da bu şekilde askıya almalar mevcuttur. Sigorta kayıtlarına göre davacının çalışması her yıl Mart-Nisan aylarında başlamış Kasım ayı itibariye sona ermiştir.

Davacının iş sözleşmesi 05.11.2009' da askıya alınmış olup, davacı 2010 yılı sezonunda çağrılmayı beklemeden 10.11.2009 tarihinde bu davayı açmıştır. İşyeri kayıtlarına göre sezon her yıl Mart sonu Nisan başı itibariyle başlamaktadır. Davacının iş sözleşmesi işveren tarafından değil davacı işçi tarafından bu dava açılmak suretiyle eylemli olarak feshedilmiştir. Mahkemece davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her

türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Dairemizin önceki kararlarında; fazla çalışma ücretlerinden yapılan indirim, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davalı tarafın kendisini avukatla temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (Yargıtay 9.HD. 11.02.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilinemeyeceğinden, Dairemizce 2011 yılı itibarıyla maktu ve nispi vekâlet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık ücretleri ödetilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere fazla çalışma alacağından yapılan indirim sebebiyle ret vekâlet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanununun 161/son, 325/son, 43 ve 44 üncü maddelerine göre, yine 5953 sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemekteydi. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dönülmüş ve fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

Somut olayda mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tüm çalışma dönemi boyunca haftada 13 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Davacı fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat etmiştir. Ancak davacının dinlettiği tanıklar 2007-2009 yılları arasında davalı işyerinde çalışmıştır. Buna karşın bilirkişi raporunda tüm çalışma dönemi için hesaplama yapılmıştır. Mahkemece gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının fazla çalışma yaptığını ispatladığı 2007-2009 yılları arasındaki dönem için fazla çalışma alacağı hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken tüm çalışma dönemi için fazla çalışmanın hüküm altına alınması hatalıdır.

#### F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK. /30

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/54911  
Karar No. 2014/3976  
Tarihi: 11.02.2014

- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ KARARININ İPTAL EDİLEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/3 maddesi hemde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir.

Somut olayda davacı işçi sendika üyesi olmasına karşın işyeri sendika temsilcisi değildir. Davacının iş ve işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup davada bunun hukuka aykırı olduğunun tespiti de talep edilmediğinden mahkemece davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptaline ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

**DAVA:** Davacı, avukatlık ücreti alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C.Çelik tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işyerinde baştopograf olarak çalışırken 19.11.2008 tarihinde merkez ambar müdürlüğü emrine teknik büro başteknisyeni olarak atanması işleminin iptali ile eski görevine iadesini ve kesinleşen idare mahkemesi kararı üzerine ücretinden kesilen 400 TL iadesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının ücretinden yapılan kesintinin kesinleşen idare mahkemesi kararında hüküm altına alınan vekalet ücretine ilişkin olduğunu, davacının 19.11.2008 tarihindeki naklen atama işleminin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 4. ve 70. maddelerinde düzenlenen yönetim hakkı kapsamında olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının 19.11.2008 tarihinde merkez ambar müdürlüğü emrine teknik büro başteknisyeni olarak atanması işleminin iptali ile davacının ücretinden yapılan 400 TL kesintinin haksız olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Davacı davalı işyerinde baştopograf olarak çalışırken 23.6.2008 tarihinde Karakaya HES-Çüngüş arası 30 km servis yolu topoğrafik ölçüm işinde görevlendirilmiş, davacının bu görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine açılan disiplin soruşturması neticesinde davacıya 11.7.2008 tarihinde 1 yevmiye kesme cezası verilmiştir.

Davalı işveren 19.11.2008 tarih ve 1557 sayılı olur ile davacıyı İnşaat Emlak Kamulaştırma Harita Etüt Daire Başkanlığındaki baştopograf görevinden alarak Malzeme Yönetimi ve Ticaret Dairesi Başkanlığına bağlı Merkez Ambar Müdürlüğü emrine teknik büro başteknisyeni olarak aynı işdeğer derece ile atamıştır.

Davacı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üyedir. Ancak işyeri sendika temsilcisi değildir.

İşyerinde uygulanan 1.3.2007-28.2.2009 dönemine ait 12. dönem işletme toplu iş sözleşmesinin 70. maddesinde iş ve işyeri değişikliğinin hangi şartlarda yapılabileceği düzenlenmiştir.

İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/3 maddesi hemde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir.

Somut olayda davacı işçi sendika üyesi olmasına karşın işyeri sendika temsilcisi değildir. Davacının iş ve işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup davada bunun hukuka aykırı olduğunun tespiti de talep edilmediğinden mahkemece davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptaline ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

2- Davacının 2009/Ağustos ayı ücretinden yapılan 400 TL kesinti Danıştay denetiminden geçerek kesinleşen Ankara 1. İdare Mahkemesinin 2008/1768 E. 2009/1074 K. sayılı ilamında hüküm altına alınan vekalet ücretine ilişkin olduğundan işveren tarafından yapılan kesinti hukuka uygundur. Davacının bu yapılan kesintinin iadesine ilişkin talebin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
2821 S. SK. /60

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2891  
Karar No. 2014/4472  
Tarihi: 13.02.2014

- İŞKOLU TESPİTİ
- İŞÇİLERİN BİR KISMININ DOĞRUDAN SAĞLIK İŞKOLUNA GİREN İŞLERİ YAPMASI
- AĞIRLIKLİ İŞ

**ÖZETİ** Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır. Mahkemece yetersiz bilirkişi raporuna göre davacı şirketin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işyerlerinde yaptığı tüm işlerin sağlık işkoluna giren işlere yardımcı iş olarak kabul edilip davanın reddedilmesi hatalıdır.

Davacı şirketin ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan sağlık işkoluna giren işleri yaptıkları da iddia edilmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle işyerlerinde keşif yapılmalı ve bilirkişilerden rapor alınmalıdır.

Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapılıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim

**almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate alınmalıdır**

**DAVA** :Davacı, iş kolu tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi P.Armağan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekilinin dava dilekçesinde özetle: müvekkili şirket ile T.C Sağlık Bakanlığı İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği arasında mevcut hasta yönlendirme ve danışma elemanı hizmet alım işi ve Eyüp Devlet Hastanesi Başhekimliği arasında mevcut veri hazırlama kontrol işletmeni karşılama yönlendirme ve danışma elemanı hizmet alım işini ihale yolu ile üstlendiğini, T.Sağlık İş Sendikasının işkolu tespit talebine binaen T.C Sağlık Bakanlığı 2012/19 K.nolu İşkolu Tespit Kararı verildiğini, bu kararın 13.04.2012 tarihinde resmi gazetede yayınlandığı, ancak kendilerine tebliğ edilmediğini, İşkolu tebliğ kararında davacı şirketin İşkolları Tüzüğü'nün 24.sıra numaralı Sağlık İşkolunda yer aldığını, bu kararın haksız ve dayanaksız olduğunu, davacı müvekkili şirketin ana sözleşmesinde faaliyet konusunun bilgi işlem, temizlik, teknik hizmet ve gıda olduğunu, davacı şirkette 4119 işçinin çalıştığını bu işçilerden 3107 işçinin bilgi işlem, 850 işçi temizlik, 91 işçinin gıda-yemek 71 işçinin ise teknik hizmet işinde çalıştığını, davacı şirketin esas işinin bilgi işlem işi olduğunu, diğer işlerin tali işler olduğunu, bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 4.maddesi ve İşkolları Tüzüğü'nün 3.maddesi gereğince 28 numaralı Genel İşler İşkolunda yer alması gerektiğini iddia ederek işkolu tespitine ilişkin kararın iptal edilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekilinin, 09/07/2012 tarihli cevap dilekçesinde özetle: dava tarihinin 30.04.2012 tarihli olduğunu bu nedenle 15 günlük hak düşürücü sürede açılıp açılmadığının incelenmesi gerektiği, davacı şirketin işkolu tespitinde bulunduğunu, Bakanlıkça yapılan incelemede İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği arasında mevcut hasta yönlendirme ve danışma elemanı alım işi ve Eyüp Devlet Hastanesi Başhekimliği arasında mevcut veri hazırlama kontrol işletmeni karşılama yönlendirme ve danışma elemanı hizmet alım işini yürütmesi nedeniyle 2821 sayılı Kanuna göre çıkarılan işkolları tüzüğü'nün 24.sıra numaralı Sağlık işkolunda yer aldığı tespit edilerek 2012/19 karar nolu iş kolu tespit kararının 13.04.2012 tarih 28263 sayılı resmi gazetede yayınlandığını belirterek yersiz açılan davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, dosyaya ibraz edilen teknik şartnamede İstanbul Eyüp Devlet Hastanesi'nde 49 işçinin veri hazırlama işletmeni, 11 kişinin karşılama yönlendirme ve danışma elemanı olarak istihdam edileceği, yapılacak işlerin niteliği ve işin yapıldığı yer itibarıyla iş kolu tespitinde asıl ölçütün o iş yerinde görülmekte olan işlerin niteliği olduğu, davacı şirkete ait işçilerin yaptığı görevlerin asıl işe yardımcı işlerden olduğu 2821 sayılı Yasanın 60. maddesi uyarınca bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılmasının gerekeceği, asıl işin yapıldığı yerde sağlık hizmetinin verildiği, hastanenin çeşitli birimlerinde görev yapan kişilerin değişik şirketler üzerinde hastanede aynı işi uzun süredir yapmakta oldukları, hastanede işyerinde talimat verme yetkisi ve yönetim hakkının hastanede olduğu, aralarında asıl iş veren alt iş veren ilişkisinin bulunduğu, davacı şirketin işçilerinin hastanenin tedavi yapılan servis ve poliklinikleri dahil olmak üzere bir çok bölümünde hasta bakım ve tedavi sürecinde istihdam edildiği, hastanenin servis ve poliklinikleri arasında hasta transferi, ameliyathane, film ve röntgen vb. yerlere hastanın götürülmesi, hastanın hazırlanması, tıbbi araç ve gereç temini, hasta kabul , kayıtlarının yapılması, tahlil numunelerinin takip işi ile ilgilendiği, esasen bu işlerin asıl işin bir bölümünü oluşturduğu, bilgisayara hasta kaydının yapılması hastaların şahsi verilerinin girilmesi, muhafazası gibi işlerinde asıl sağlık işinin bir parçası olduğu bu nedenle klasik anlamda yemek, güvenlik ve temizlik gibi yardımcı işler gibi değerlendirilemeyeceği, bu gibi işlemlerde talimat verme ve denetim yetkisinin tamamen hastanenin yetkisinde bulunduğu, bu nedenle davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan sağlık iş kolu tespitinin yerinde olduğu gerekçesiyle davacının iş kolu tespitinin iptaline yönelik davasının reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dairemizce daha önce incelenen 2013-14400 Esas, 2013/34131 Karar sayılı ilamında aynı tespit kararına karşı Hizmet İş Sendikası tarafından açılan İstanbul 13. İş Mahkemesi 2012/484 Esas, 2013/498 Karar sayılı dosyasının bozma ilamında incelemeye konu dosyanın getirilerek birleştirme hususunun değerlendirilmesi gerektiği açıklanmıştır.

2- Alt işverenlerin işyeri ya da işyerleri coğrafi olarak asıl işverenin işyeri içinde yer alsa bile hukuken ayrı işyeri ya da işyerleri niteliğindedir. Alt işveren, asıl işverenden ayrı olarak işveren sıfatına sahiptir. Alt işveren işyeri ya da işyerleri için yapılacak işkolu tespitinin asıl işverenin işyeri ya da işyerlerinden bağımsız yapılması gerektiği açıktır. Mahkemece yetersiz bilirkişi raporuna göre davacı şirketin hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işyerlerinde yaptığı tüm işlerin sağlık işkoluna giren işlere yardımcı iş olarak kabul edilip davanın reddedilmesi hatalıdır.

Davacı şirketin ihaleyle iş aldığı hastanelerde çalıştırdığı işçilerin hangi adla çalıştırılırsa çalıştırılsın doğrudan sağlık işkoluna giren işleri yaptıkları da iddia edilmektedir. Bu sebeple işçilerin fiilen yaptıkları işin belirlenmesi noktasında, uyuşmazlık konusu işkollarında yapılan işler bakımından uzman bilirkişilerle işyerlerinde keşif yapılmalı ve bilirkişilerden rapor alınmalıdır.

Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları gibi kriterler dikkate alınmalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
2821 S. SK. /60

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2951  
Karar No. 2014/4473  
Tarihi: 13.02.2014

- İŞKOLU TESPİTİ
- İŞKOLUNDA ÖRGÜTLÜ SENDİKALARIN DAVAYA DAHİL EDİLMELERİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, iş kolu tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi P.Armağan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün Tez Koop - İş Sendikasının işkolu tespiti başvurusu neticesi Büyükdere Cad., No 86, kat 6- Beyazıt han - Mecidiyeköy adresinde bulunan davacı firma bünyesindeki Cal Center çağrı merkezi işyerinde çalışan personelin masa başında bilgisayar, kulaklık aracılığıyla çeşitli yiyecek marka ve mağazalarına ait fastfood siparişlerini alarak, bu gıda ve ürünlerin satış, pazarlamasını yaptığı, bu hususta müşteri memnuniyeti, öneri ve şikayetleri ile ilgili görüşmeler yaptığı da açıklanıp, İş Kolları Tüzüğü'nün 17. Sıra numaralı bendinde yer alan ticaret, büro eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığı tespit

edildiğini, ancak bunun şirket ticaret sicil kayıtları tetkik edildiğinde yanlış olduğunun, hatalı yapılmış olan tespitin iptalinin gerektiğini, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 04.11.2011 tarihli iş kolu tespit kararının iptaline karar verilmesi talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının dava dilekçesinde işyerinin hangi işkoluna girdiği iddiasını net olarak açıklamadığını, Bakanlık'ın 04/11/2011 tarih ve 2011/120 sayılı işkolu tespit kararının resmi gazetede yayımlandığını, davacının çağrı merkezinde büro ve ticaret işi yaptığını Bakanlık'ın tespitinin de bu yönde olduğunu beyanla davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı işyerinin girdiği iş kolunu, İş Kolları Tüzüğü'nün 2. maddesinde bahsi geçen ekli liste 17. sıra nosunda TİCARET, BÜRO, EĞİTİM ve GÜZEL SANATLAR işleri başlığı altında açıklanan “Her türlü mali kuruluşlar, ticaret borsaları, ticaret ve sanayi odaları, birlikleri, kooperatifler, kredi esham ve tahvil borsaları, her türlü büro ve benzeri kuruluşlar ile dernekler, noterler, işçi ve işveren kuruluşları, her türlü sınai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin alımı ve satımı, eğitim kurumları, sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, edebiyat ve benzeri güzel sanatlarla ilgili işler” kapsamında yer almasının uygun olacağı kanaatine varılmış, bu nedenle davacı firmaya ait ekonomik bütünlüğü söz konusu olan merkez ve diğer işyeriyle ilgili olarak, Çalışma Genel Müdürlüğünün 04.11.2011 tarihli tespit kararının yerinde olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Dava işkolu tespitine itiraz davası olup tespiti yapılan iş kolunda yer alan sendikaların dava sonucundan etkilenecek olmaları sebebiyle davaya dahil edilmesi gereklidir. Mahkemece tespit kararından etkilenecek işyerlerinde örgütlenmiş veya işkolu tespit kararında işyerinin girdiği işkolu olarak gösterilen sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği deliller ve karşı deliller toplanıp birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/18-21  
6356 S. TSK. /25

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9591  
Karar No. 2014/4491  
Tarihi: 13.02.2014

- SENDİKAL FESİH İDDİASININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ
- GEÇERLİ FESHİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLMASI
- YÖNETİM HAKKININ KÖTÜYE KULLANILAMAMASI
- KAPATMANIN GERÇEK OLMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ:** Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda davacı iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini, hem asıl işveren hem de muvazaalı ilişkide olan alt işverenin işçilerin sendikaya üye olduklarını öğrenince baskı yapılmaya başladığını bu baskılar sonucunda önce başka bir işçinin sendikadan istifa ettiğini, 2011 yılında sendikal

nedenlerle fesihler yapıp bunlarla ilgili yargılamalar yapıldığını belirterek işe iade kararı verilmesi halinde belirlenecek işe başlatmama tazminatının fesih tarihinde yürürlükte olan 2821 Sayılı Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca belirlenmesini talep etmiştir.

Ancak mahkemece feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı konusunda hiçbir araştırma yapılmamış olup karar gerekçesinde dahi bu talebin neden kabul edilmediği konusunda bir açıklama yapılmamıştır

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa, dikkate alınmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyumsuzluğun çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia



ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğinin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır

İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkânı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Yargılama sırasında sunulan davalının internet sitesi çıktısında Savranoğlu Deri isimli şirketle ilgili bilgiler yer almaktadır. Davalı tarafından da işyeri kapandıktan sonra işyerinin bir kısmında bu şirketin üretim yaptığı belirtilmektedir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncaya temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E.Sevgi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini, hem asıl işveren hem de muvazaalı ilişkide olan alt işverenin işçilerin sendikaya üye olduklarını öğrenince baskı yapılmaya başladığını bu baskılar sonucunda önce başka bir işçinin sendikadan istifa ettiğini, 2011 yılında sendikal nedenlerle fesihler yapıp bunlarla ilgili yargılamalar yapıldığını belirterek işe iade kararı verilmesi halinde belirlenecek işe başlatmama tazminatının fesih tarihinde yürürlükte olan 2821 Sayılı Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca belirlenmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının davalı şirket adına fason üretim yapan Özalp Atık Şti. adına çalıştığını, davalı şirket ile davacının çalıştığı Özalp Ltd. Şti. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu tespit edildiğini, muvazaalı alt işverenlik tespitine ilişkin itiraz davasında bilirkişinin işverene ait işyerinde fason üretim yapılamayacağına dair hukuk dışı bir görüş bildirdiğini, bunun üzerine davalı şirketin sahibi olduğu gayrimenkulü farklı bir işkolunda faaliyet gösteren bir firmaya kiraya vermeye ve fason bile olsa deri üretimi yaptırmamaya karar verdiğini, bu kararın Özalp Atık Şti.'ne bildirildiğini, Özalp Şti.'nin 18.05.2012 tarihli bildirimle davacıya işyerinin kapanacağını, yeni bir işven ve iş olanağı bulunmadığını, tazminatlarının ödeneceğinin bildirdiğini, davacının fesih yazısını almaktan imtina ettiğini, fason üretim yapan şirketin kapanması sebebiyle sadece davacının değil işçilerin tamamı ile üretimi kontrol etmekle yükümlü olan ve davalı şirket için çalışan işçilerin de iş sözleşmelerinin feshedildiğini, fesihlerin sendika üyesi olunmasıyla ilgisi olmadığını, davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'un altında olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalının iş gücü fazlalığını açık bir şekilde ispatlamadan işçi çıkardığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, dört aylık boşta geçen süre alacağını davalıdan tahsilinin gerektiğine ve işe başlatmama tazminatının dört ay olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Sendikal tazminat fesih tarihinde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği korumaları veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamayacağı ilk fıkrada hükme bağlanmıştır. Sözü edilen maddenin üçüncü fıkrasında ise, işverenin, sendika üyesi olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı kuralı getirilmiştir. Konuya dair bir başka güvence bahsi geçen maddenin beşinci fıkrasında öngörülmüş, işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği, yine yasaya uygun sendikal faaliyetler sebebiyle işten çıkarılmayacakları ya da farklı uygulamaya tabi tutulamayacakları hükme bağlanmıştır.

İşverenin 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin üçüncü ve beşinci fıkralarına aykırı davranması halinde, işçinin bir yıldan az olmamak üzere sendikal tazminata hak kazanacağı hususu da Yasada ifadesini bulmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinde 4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonrasında, işçinin iş sözleşmesinin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi halinde, doğrudan sendikal tazminat talep hakkının olmadığı açıklanmış, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine dair hükümlerinin uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Fesih dışında kalan sendikal nedene dayanan ayrımcılık hallerinde ise, işçinin doğrudan sendikal tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.

4773 sayılı Yasa ile sözü edilen maddeye eklenen yedinci fıkrada ise, iş güvencesi hükümlerinin uygulaması dışında kalan hallerde ve feshe bağlı tazminat istekleriyle sınırlı olmak üzere ispat yükünün işverene ait olduğu öngörülmüştür. Bu durumda sendikal nedenle fesih iddiasıyla açılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davasında ispat yükü, önceden olduğu gibi işçi üzerindedir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan bir işçinin açmış olduğu sendikal tazminat isteklerini içeren bir davada, aksinin ispatı işverene aittir.

Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda davacı iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini, hem asıl işveren hem de muvazaalı ilişkide olan alt işverenin işçilerin sendikaya üye olduklarını öğrenince baskı yapılmaya başladığını bu baskılar sonucunda önce başka bir işçinin sendikadan istifa ettiğini, 2011 yılında sendikal nedenlerle fesihler yapıp bunlarla ilgili yargılamalar yapıldığını belirterek işe iade kararı verilmesi halinde belirlenecek işe başlatmama tazminatının fesih tarihinde yürürlükte olan 2821 Sayılı Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca belirlenmesini talep etmiştir.

Ancak mahkemece feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı konusunda hiçbir araştırma yapılmamış olup karar gerekçesinde dahi bu talebin neden kabul edilmediği konusunda bir açıklama yapılmamıştır.

Buna göre yukarıdaki anlatılan ilkeler de gözetilerek fesih tarihinde davacının sendika üyesi olup olmadığı, işvereni olarak görünen Özalp Atık Dönüşüm İnş. Tic. Ltd. şirketinde çalışan kaç sendikal işçi olduğu yine davacının gerçek işvereni olduğu anlaşılan Kampana Deri ve Kösele Tic. A.Ş. şirketinde sendikal çalışan olup olmadığı sendikal işçiler varsa sayısı, bunlardan kaçının iş sözleşmesinin feshedildiği, sendikadan istifa edip çalışmaya devam eden işçi olup olmadığı, yetki prosedürünün işletilip işletilmediği konusunda sonuca ulaştıracak bir araştırma yapılarak karar verilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.

2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından sözedilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında olabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır.

İşverenin, mevcut olan iş sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararları, “gizli, örtülü” işletmesel karar olarak nitelendirmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. Bir başka anlatımla, böyle hallerde, İş Kanunu'nun 18'nci maddesi uyarınca işletmesel gereklere dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun, onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Bir başka anlatımla, yargıç, işletmesel kararı denetleyemeyeceğinden onun hatalı olup olmadığını da denetleyemeyecek; dolayısıyla işletme kararının hatalı olduğu gerekçesi ile feshin geçersizliğine kararı veremeyecektir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa, dikkate alınmalıdır.

İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde devlet bütçesinden kaldırılması, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa, önem arzeder. İşveren, işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak bunun belirli çalışma yerlerinde azalmaya yol açtığını göstermelidir. Bir başka anlatımla, işveren, fiili verileri, işçilerin karşı vakıalar ile itiraz edebileceği ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkan sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır. İşletme dışı sebeplerin

doğrudan doğruya etkisinin olduğu durum-larda, fesih, ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında İş Kanunu'nun 18'nci maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri, mahkemelerce tamamen denetlenebilir.

Mahkeme, işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği ediyorsa ölçüsünü ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği; ediyorsa ne kadarına etki ettiğini tespit eder. İşveren, işletme dışı sebeplerin varlığına dayanırsa, gerekçe yönünden kendisini bağlar. Dolayısıyla, işveren, işe iade davasında, işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu ispat etmek zorundadır. İşveren, işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır. Yeniden yapılanma kararı(kurucu işveren kararı) işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa, işletme dışı sebepler, işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil; dolaylı sebebi olmuş olur. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshini doğrudan sebebinin, yapısal karar ve tedbirler teşkil edecektir.

İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hasıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metodlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun artırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelen-dirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, mahkemeler tarafından dikkate alınacak

olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır. Bu bağlamda işveren, organizas-yona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü yasa koyucu işçiye başka bir olanak daha sunmuştur. Eğer işçi, feshin, işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlüdür. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak zorundadır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel karar aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (06.10.2008 gün ve 2008/30274 Esas, 2008/25209 Karar, 11.09.2008 gün ve 2008/25324 Esas, 2008/23401 Karar sayılı ilamlarımız).

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak

zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi işyerinin kapatılması gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Davalı da cevap dilekçesinde Kartal 1. İş Mahkemesi'nin 2011/1045 Esas sayılı dosyasında görülen asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespitine yönelik davada aldırılan bilirkişi raporu sonucunda şirketin gayrimenkulü farklı bir iş kolunda faaliyet gösteren bir firmaya kiraya vermeye ve artık üretim yapmamaya karar verdiğini, davacının iş sözleşmesinin işyerinin kapanacağı gerekçesiyle geçerli nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Davacı ise işyeri kapanma gerekçesinin doğru olmadığını, ticaret kayıtlarından da bu hususun anlaşıldığını, şirketin internet sitesinde Kampana ve Savranoğlu isimli iki firmanın yazılı olduğunu, davalı şirketin sendikal faaliyetin önüne geçmek için işyerini sözde kapattığını, oysa davalı şirketin adresinde üretime devam edildiğini belirtmektedir.

İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkânı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Yargılama sırasında sunulan davalının internet sitesi çıktısında Savranoğlu Deri isimli şirketle ilgili bilgiler yer almaktadır. Davalı tarafından da işyeri kapandıktan sonra işyerinin bir kısmında bu şirketin üretim yaptığı belirtilmektedir.

Mahkemece endüstri mühendisi bilirkişiden rapor alınarak sonuca gidilmişse de söz konusu bilirkişi raporu uyumsuzluğu gidermeye yeterli değildir. Buna göre SGK'dan davalı şirketin ve dava dışı Savranoğlu Deri şirketinin tüm işyerlerine ilişkin fesih öncesi ve sonrası altışar aylık dönem SGK bildirgeleleri getirilmeli, mali

müşavir, hukukçu ve insan kaynakları uzmanlarından oluşan üçlü bilirkişi heyetiyle kapandığı belirtilen işyerinde keşif yapıp kapatma işleminin muvazaalı olup olmadığı, gerçek bir işyeri kapatılmasının bulunup bulunmadığı konusunda araştırma yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmaya dayalı olarak karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/970  
Karar No. 2014/4724  
Tarihi: 17.02.2014

● ÜCRETİN ÜÇÜNCÜ KİŞİ TARAFINDAN DA  
ÖDENEBİLECEĞİ

**ÖZETİ:** Dosyada mevcut, davalı Adi Ortaklığın alt işvereni olduğu savunulan Uğur Limited Şirketince düzenlenen bordrolarda davacıya ücret ödeme kaydı bulunduğu ve bordroların davacı tarafca imzalandığı izlenmekte olup, iddia gibi davacının doğrudan Adi Ortaklık nezdinde çalıştığı kabulü halinde ücretin 3. kişi tarafından ödenmesine yasal engel olmadığından uyuşmazlık konusu dönemde adı geçen Uğur Limited Şirketince yapılan ödemelerin mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olmuştur.

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, ücret alacağı ile milli ve dini bayram ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Teknotes Müh. İnş. Taah. Tic ve San. A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi H.Adıyaman Üstünel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalılara ait işyerinde saha kalfası olarak 04/12/2006-01/04/2008 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde fesh edildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma, 17 aylık ücret, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Teknotes Müh. İnş. Taah. Tic. ve San. Anonim Şirketi vekili, davacının taşeron firmanın işçisi olduğunu ve 30/12/2007 tarihine kadar çalıştığını, kendilerinden alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Diğer davalı Çaba Müh. İnş. Mek. Elk. San. Ve Tic. Ltd. Şirketi ise davaya cevap vermemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalılar arasında adi ortaklık ilişkisinin bulunduğu, davacı tanıklarının davacının fazla çalışma yaptığı yönündeki iddiasını doğruladıkları, davalı işveren olan adi ortaklığın sözleşmenin haklı nedenlerle tazminatı gerektirmeyecek şekilde fesh edildiğini, yıllık izinlerin kullandırıldığını, çalışmaların karşılığı olan ücret ödemelerinin yapıldığını yazılı belgelerle ispat edemediği, davacı tarafın ise hafta sonu çalışması ile dini-millî bayram günlerinde çalıştığı hususlarını ispat edemediği, gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı Teknotes Müh. İnş. Taah. Tic. ve San. Anonim Şirketi vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Teknotes Müh. İnş. Taah. Tic. ve San. Anonim Şirketi vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında ücret alacağı ile ilgili uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı davalı adi ortaklığa ait işyerinde 04/12/2006-01/04/2008 tarihleri arasında çalıştığını ve ücretlerinin ödenmediğini iddia ederken, davalılardan Teknotes Müh. İnş. Taah. Tic. ve San. Anonim Şirketi ise TOKİ ye ait inşaatta üstlenilen işde davacının alt işveren işçisi olarak çalıştığını ve ücretlerinin alt işverence ödendiğini savunmuştur.

Dosyada mevcut, davalı Adi Ortaklığın alt işvereni olduğu savunulan Uğur Limited Şirketince düzenlenen bordrolarda davacıya ücret ödeme kaydı bulunduğu ve bordroların davacı tarafça imzalandığı izlenmekte olup, iddia gibi davacının doğrudan Adi Ortaklık nezdinde çalıştığının kabulü halinde ücretin 3. kişi tarafından ödenmesine yasal engel olmadığından uyuşmazlık konusu dönemde adı geçen Uğur Limited Şirketince yapılan ödemelerin mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olmuştur.

Mahkemece, dosyada mevcut bordrolar davacıya gösterilip içeriği ve imza hakkında beyanı sorularak, ödemenin varlığı halinde ve davacının asgari ücretle çalıştığı yönündeki kabulün davacı tarafça temyize getirilmediği dikkate alınarak, yapılan ödemelerin mahsubu yoluna gidilmelidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/314  
Karar No. 2014/4831  
Tarihi: 17.02.2014

● REKABET YASAĞI SÖZLEŞMESİ  
● GÖREVLİ MAHKEMENİN TİCARET  
MAHKEMESİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** Rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu, çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, veya hukuki sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmedeği, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. Görev konusu kamu düzeni ile ilgili olup yargılamanın her safhasında re'sen nazara alınması gerekir. Mahkemece birleşen dava tefrik edilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı birleşen dosya davalısı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacaklarının ödenmesine, davalı birleşen dosya davacısı ise, cezai şart alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, her iki davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z.N.K.Peltektek tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı - Birleşen Dosya Davalısının İsteminin Özeti:

Davacı işçi vekili; maaşlarının eksik ödenmesi, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ve zorunlu ücretsiz izin kullandırıldığı için iş akdini haklı olarak feshetme gereği duyduğunu savunarak, kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret alacağının davalı şirketten tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı - Birleşen Dosya Davacısının Cevabının ve İsteminin Özeti:

Davalı şirket vekili; şirketin endüstri ve otomobil boya sektöründe faaliyet gösterdiğini, davalının 17/05/2010 tarihinde kendi irade ve beyanıyla işten ayrıldığını ve ayrılır ayrılmaz aynı sektörde rakip firmada işe başladığını, teknisyenlerin yapmış oldukları görevleri nedeni ile teknik ve mesleki bilgi, donanım ve sırlara sahip olduğunu, ayrıca işverenin müşterilerini de tanıdığını, davalının iş sözleşmesinde yer alan rekabet yasağına uymayarak iş akdini fesih edip aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir şirkete geçmekle davacı işverenin ticari bilgi ve sırlarını rakip firmada kullanmak sureti ile mağduriyetine neden olduğunu ileri sürerek rekabet yasağı sözleşmesine dayanan cezai şart talebinde bulunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacı işçinin ücretlerinin ödendiğinin yapılan bilirkişi incelemesi ile belirlendiği, ücretlerin ödenmiş olması ve ücret alacağı bulunmadığının belirlenmesi sebebiyle davacının buna dayanarak yapmış olduğu hizmet akdi feshinin haksız olduğu, feshin haksız olması sebebiyle davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, ayrıca davacı işçinin ücret alacağının bulunmadığının belirlenmiş olmasa sebebiyle de ücret alacağı talebinin de reddinin gerektiği, sözleşmeye konan cezai şartta ilişkin sözleşme maddesinde yer bakımından ve işçinin yapacağı işin türü bakımından da bir sınırlandırılma getirilmediği, taraflar arasında 2008 Yılında imzalanan iş sözleşmesindeki rekabet yasağının geçerli bir rekabet yasağı maddesi olmadığı gerekçesiyle davanın ve birleşen davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı-birleşen dosya davalısının tüm, davalı- birleşen dosya davacısı şirketin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut olayda davacı şirket, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemekte olup, rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır.

Ayrıca rekabet yasağının belirlenmesinde ticari sırrın ne olduğu uzman mahkemelerce değerlendirilmesi gereken ve piyasa şartlarıyla sıkı sıkıya bağlı bulunan ticari bir konudur. Kaldı ki, davanın açıldığı tarih itibarıyla yürürlükte bulunan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesiyle kanun koyucu, çok açık bir şekilde 818 sayılı Kanun'un 348. maddesinden kaynaklanan davaların mutlak ticari davalardan olduğunu öngörmüştür. Mutlak ticari davalar herhangi bir unsurun, veya hukuki sebebin davanın ticari niteliğini değiştirmediği, mahkemenin kanaatinin rol oynamadığı davalardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 29.02.2012 Tarih 2011/11-781 Esas- 2012/109 Karar sayılı ilamında da hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen 818 sayılı Kanun'un 348. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gereken uyuşmazlıklara ilişkin davaların 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 4/1-3. maddesi gereğince mutlak ticari dava niteliği taşıdığı ve mutlak ticari davaların görülme yerinin ise, açık biçimde ticaret mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Görev konusu kamu düzeni ile ilgili olup yargılamanın her safhasında re'sen nazara alınması gerekir.

Mahkemece birleşen dava tefrik edilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca davalı şirketin ünvanının karar başlığında yanlış yazılması da isabetsizdir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 17.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9618  
Karar No. 2014/5230  
Tarihi: 20.02.2014

- SAVUNMA HAKKININ KISITLANAMAYACAĞI
- TANIK SAYISININ SINIRLANDIRILAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Davalı vekili 06.06.2013 tarihli dilekçesiyle feshin haklı nedene dayandığını ispatlamak için sekiz tanığın isim ve adresini sunarak tüm tanıkların dinletmek istediğini belirtir dilekçe vermiştir. Mahkemece 23.05.2013 tarihli ara kararın ve tensip ara kararın yerine getirmedeği gerekçesiyle tanık dinletme talebinden vazgeçmiş sayılmasına karar verilmişse de, tensip ara kararında masrafa yönelik açık anlaşılır bir açıklama olmadığı, 23.05.2013 tarihli celsede ise seçilecek iki tanık için kesin süre verildiği, söz konusu ara kararın savunma hakkını kısıtlar nitelikte olduğu, davalı tarafın gösterdiği tüm tanıkları için açık ve anlaşılır usule uygun kesin süre verilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E.Sevgi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 01/10/2010-27/11/2012 tarihleri arasında davalı işyerinde satış direktörü olarak çalıştığını, iş akdinin İş Yasasının 25/II maddesi uyarınca haksız nedenle feshedildiğini, feshin geçersizliği ile müvekkilinin

işe iadesini, işe iade edilmemesi halinde boşta geçen süre ücreti ile işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın tespitini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş akdinin İş Yasasının 25/II maddesi uyarınca feshedildiğini, davacının şirket içi amiri ve genel müdürü ve bazı iş arkadaşları hakkında asılsız ithamlar ve onur kırıcı söylemlerde bulunduğunu, bu nedenle feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddine karar verilmesini ileri sürmüştür.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece feshin haklılığı ispatlanmadığından davanın kabulü yönünde hüküm kurulmuştur.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık mahkemece davalı vekiline seçeceği iki tanığı için verilen kesin sürenin usule uygun olup olmadığı dolayısıyla davalı tarafın savunma hakkının kısıtlanıp kısıtlanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Mahkemece 23.05.2013 tarihli ön inceleme duruşmasında iki numaralı ara kararıyla davalı vekiline “Davalı tarafa 2 hafta kesin süre vererek başvuruda bulunmak sureti ile listede yer alan tanıklarından seçecekleri iki kişi adına usulüne uygun meşruhatlı davetiye tebliğine, davetiye masrafı olarak 16,00 TL ile tanıklık ücreti olan 40,00 TL masrafın davalı tarafından 2 hafta kesin süre içerisinde mahkeme veznesine depo edilmesine , tanıkların adresi yanlış bildirildiğinde, tanıklara yanlış adres bildirmekten dolayı tebligat yapılamadığında veya tanıklar duruşmada hazır edilmediği takdirde davalı tarafın tanık dinletme hakkından vazgeçmiş sayılacağı kendisine ihtarına (ihtar yapıldı)” şeklinde kesin süre verildiği görülmektedir.

Davalı vekili 06.06.2013 tarihli dilekçesiyle feshin haklı nedene dayandığını ispatlamak için sekiz tanığın isim ve adresini sunarak tüm tanıklarını dinletmek istediğini belirtir dilekçe vermiştir. Mahkemece 23.05.2013 tarihli ara kararın ve tensip ara kararın yerine getirmediği gerekçesiyle tanık dinletme talebinden vazgeçmiş sayılmasına karar verilmişse de, tensip ara kararında masrafa yönelik açık anlaşılır bir açıklama olmadığı, 23.05.2013 tarihli celsede ise seçilecek iki tanık için kesin süre verildiği, söz konusu ara kararın savunma hakkını kısıtlar nitelikte olduğu, davalı tarafın gösterdiği tüm tanıkları için açık ve anlaşılır usule uygun kesin süre verilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5434 S.ESK/1  
5510 S. SGK/101

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/15329

Karar No. 2013/8585

Tarihi: 29.04.2013

● 5510 SAYILI YASANIN YÜRÜLÜĞÜNDEN ÖNCE MEMUR VE İŞTİRAKÇİ OLANLARIN HUKUKİ UYUŞMAZLIKLARINDA İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLMASI

**ÖZETİ** Bu durumda, 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce iştirakçi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanuna göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumunca, 5434 sayılı Kanuna göre tesis edilen işlem ve yapacağı muamelelerin “idari işlem” ve “idari eylem” niteliğini korumaya devam edeceği, dolayısıyla, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2/1-a maddesinde belirtilen idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları kapsamında bulunan ve aktif iştirakçi olan davacı tarafından açılan davanın, görüm ve çözümünün idari yargı yerinde görüleceğinin belirgin olması nedeniyle, yargı yolu yanlışlığı nedeniyle dava dilekçesinin reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme sonucu, yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O hâlde, davanın avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.



**DAVA:** Dava, 15.09.1993 tarihinden itibaren 5434 sayılı Kanun kapsamında iştirakçi olan davacının, 09.02.1993–12.07.1993 tarihleri arasında yükseköğrenimde başarılı geçtiğini iddia ettiği öğrenim süresini borçlanmasının mümkün olduğunun tespiti istemine ilişkindir.

Mahkeme, davanın kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı Kurum avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Mustafa Arınmış tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Mahkemelerin görevi ve yargı yolu "yasa" ile belirlenmiş olup, kamu düzenine ilişkin olduğundan yargılamanın her safhasında mahkemece resen nazara alınır.(HMK 1. madde). İş Mahkemeleri, 5521 sayılı Kanun ile kurulmuş istisnai nitelikte özel mahkemeler olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106 ncı maddesi ile, mülga 506 sayılı Kanunun 134 üncü maddesinde ve 1479 sayılı Bağ-Kur Yasasının 70 inci maddesinde, bu Kanun uygulamasından doğan uyuşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde görüleceği, 5510 sayılı Kanun'un 101 inci maddesinde de, aksine hüküm bulunmayan hallerde, 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği düzenlenmiştir.

5434 sayılı Kanunun 15. maddesinde, "...Fakülte, yüksek okul veya meslek yüksek okullarında kendi hesabına okuduktan sonra muvazzaf subay veya astsubay nasbedilen veya askerlik hizmetini takiben muvazzaf subay veya astsubaylığa geçirilen ve bir yıllık deneme süresini başarı ile tamamlayarak Türk Silâhlı Kuvvetleri kadrolarına asil olarak atananların yüksek öğrenim süresinin fiilî hizmetlerinden sayılması nedeniyle doğacak borçlanmaya ait borç miktarı, göreve başladıkları tarihteki rütbeleri aylığının emekli keseneğine ait unsurları ve borçlanmanın yapıldığı tarihteki katsayı rakamı esas alınarak hesaplanır. Borç miktarına ait kesenek ilgilinin aylığından kesilerek, karşılığı da kurumlarınca verilmek suretiyle, tebliğ tarihinden itibaren üç yıl içinde Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenir. Ancak, yüksek öğrenim süresinin fiilî hizmetlerinden sayılması nedeniyle yapılacak borçlanma tahakkukunun bir yıllık deneme süresinin bitiminden itibaren altı ay içinde yapılması şarttır. Tahakkukun altı aylık sürenin bitiminden sonra yapılması durumunda, borç tahakkuku, tahakkukun yapıldığı tarihteki hükümler dikkate alınarak yukarıda belirtilen esaslar dahilinde yapılır. Deneme süresi içerisinde veya bitiminde, Türk Silâhlı Kuvvetlerinden ilişigi kesilen kişiler, yüksek öğrenim süresini borçlanamaz." hükmüne yer verilmiştir. Benzer bir düzenlemenin yapıldığı 5510 sayılı Kanunun 46. maddesinde, "...Fakülte veya yüksek okullarda kendi hesabına okuduktan sonra subay veya astsubaylığa nasbedilen veya yedek subaylık hizmetini takiben subaylığa geçirilenler ile fakülte ve yüksekokullarda kendi hesabına okuduktan sonra, komiser yardımcısı veya polis memuru olarak atananların başarılı öğrenim süreleri; borçlanmanın yapıldığı tarihte ilgisine göre en az aylık alan teğmenin, astsubay çavuşun veya polis memuru ya da

komiser yardımcısının prime esas kazancı üzerinden, bu sürele ait primler kendilerince ödenerek borçlandırılmak suretiyle hizmetten sayılır. Bu şekilde hesap edilecek borç, tebliğ tarihinden itibaren iki yıl içinde eşit taksitler halinde ödenir. Fakülte veya yüksek okullarda kendi hesabına okumakta iken Türk Silahlı Kuvvetleri veya Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrencilerin, daha önce kendi hesabına okudukları normal okul süreleri hakkında, ikinci fıkra hükümleri uygulanır..." hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanununun 1 inci maddesinde, Uyuşmazlık Mahkemesi; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile görevlendirilmiş, adli, idari ve askeri yargı mercileri arasındaki görev ve hüküm uyuşmazlıklarını kesin olarak çözmeye yetkili ve bu kanunla kurulup görev yapan bağımsız yüksek mahkeme olarak tanımlanmıştır.

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 09.04.2012 tarihli 2012/64 Esas, 2012/83 Karar sayılı kararında açıklandığı üzere; 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlar kapsamındaki hizmet akdine göre ücretle çalışanlar (Sosyal Sigortalılar), kendi hesabına çalışanlar (Bağ-Kur'lular), tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlar (Tarım Bağ-Kur'lular), tarım işlerinde ücretle çalışanlar, (Tarım sigortalıları), devlet memurları ve diğer kamu görevlilerini (Emekli Sandığı İştiraççileri), geçici maddelerle korunan haklar dışında, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri yönünden yeni bir sisteme tabi tutmuş, beş farklı emeklilik rejimini aktüeryal olarak hak ve hükümlülükler yönünden tek bir sosyal güvenlik sistemi altında toplamıştır. 5510 sayılı Kanunun iptali amacıyla açılan davada Anayasa Mahkemesi, 15.12.2006 tarih ve E: 2006/111, K: 2006/112 sayılı kararıyla, anılan Kanunun birçok maddesi ile birlikte, bu Kanunun yürürlük tarihinden önce 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlilerini diğer sigortalılarla aynı sisteme tabi kılan (başta 4/c maddesi) hükümlerin iptaline karar vermiş; bu karardan sonra kabul edilen 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunda düzenlemeler yapılmış ve anılan Kanuna eklenen Geçici 1 nci ve Geçici 4 ncü maddelerle, 5754 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinden önce 5510 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanlar (memurlar ile diğer kamu görevlileri) ile bunların dul ve yetimleri hakkında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacağı hüküm altına alınmıştır. 5754 sayılı Kanunun kimi hükümlerinin iptali istemiyle açılan dava Anayasa Mahkemesi'nin 30.3.2011 tarih ve E: 2008/56, K:2011/58 sayılı kararı ile reddedilmiştir.

5510 sayılı Kanununun 101 nci maddesinde yer alan "...bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür." bölümünün iptali istemiyle yapılan itiraz başvurusunda Anayasa Mahkemesi, 22.12.2011 tarih ve E: 2010/65, K: 2011/169 sayılı kararıyla (RG. 25.1.2012, Sayı: 28184) davayı redle sonuçlandırmakla birlikte; söz konusu kararın

Mahkememiz önündeki uyuşmazlığa ışık tutacak şekilde şu gerekçeye dayandırmıştır: “...5754 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmakta olanlar, evvelce olduğu gibi 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacaklar ve bunların emeklileri bakımından da aynı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edecek; ancak 5754 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonra memur ve diğer kamu görevlileri olarak çalışmaya başlayanlar ise 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi uyarınca, bu Kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılacak ve haklarında 5434 sayılı Kanun değil, 5510 sayılı Kanun’un öngördüğü kural ve esaslar uygulanacak; ihtilaf halinde de adli yargı görevli bulunacaktır. 5754 sayılı Kanunun yürürlüğüyle birlikte, artık Sosyal Sigortacılık esasına göre faaliyet gösteren ve yaptığı, tesis ettiği işlem ve muameleler idari işlem sayılmayacak bir sosyal güvenlik kurumunun varlığından söz etmek gerekli bulunmaktadır. 5754 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce iştirakçisi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanun’a göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden ise Sosyal Güvenlik Kurumu’nun tesis edeceği işlem ve yapacağı muameleler idari işlem niteliğini korumaya devam edecek, bunlara ilişkin ihtilaflarda da evvelce olduğu gibi idari yargı görevli olmaya devam edecektir... Bu bakımdan 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra, prim esasına dayalı yani sistemin içeriği ve Kanun kapsamındaki iş ve işlemlerin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, itiraz konusu kuralla, yargılamanın bütünlüğü ve uzman mahkeme olması nedeniyle Kanun hükümlerinin uygulanması ile ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevlendirilmesinde Anayasa’ya aykırılık görülmemiştir. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere 5754 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce statüde bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile ilgili sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından doğan idari işlem ve idari eylem niteliğindeki uyuşmazlıklarda idari yargının görevinin devam edeceği açıktır...”

Yukarıda sözü edilen mevzuat hükümlerinin ve Anayasa Mahkemesi kararının birlikte değerlendirilmesinden, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmakta olanlar, daha önce olduğu üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacakları gibi bunların emeklilikleri bakımından da aynı Kanun hükümlerinin uygulanmaya devam edileceği; ancak, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmaya başlayanların ise 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi uyarınca, bu Kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılacağı ve haklarında 5434 sayılı Kanunun değil 5510 sayılı Kanunun öngördüğü kural ve esasların uygulanacağı dolayısıyla ihtilafların da adli yargı yerinde çözümleneceği açıktır.

Bu durumda, 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce iştirakçi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanuna göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden Sosyal

Güvenlik Kurumunca, 5434 sayılı Kanuna göre tesis edilen işlem ve yapacağı muamelelerin “idari işlem” ve “idari eylem” niteliğini korumaya devam edeceği, dolayısıyla, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2/1-a maddesinde belirtilen idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları kapsamında bulunan ve aktif iştirakçi olan davacı tarafından açılan davanın, görüm ve çözümünün idari yargı yerinde görüleceğinin belirgin olması nedeniyle, yargı yolu yanlışlığı nedeniyle dava dilekçesinin reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme sonucu, yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davalının avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 29.04.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
506 S.SSK/24

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/15996  
Karar No. 2013/10134  
Tarihi: 13.05.2013

- ANA BABAYA ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI
- AYLIK VE GELİRLERİN BİRLEŞMESİ

**ÖZETİ** Somut olayda; sigortalının iş kazası sonucu, bekar ve çocuksuz olarak öldüğü anlaşılmaktadır. Hak sahibi annenin iş kazası kolundan gelire ve ölüm sigortası kolundan aylığa hak kazandığı açıktır. Ancak, 506 sayılı Yasanın 92.maddesine göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü, eksik olanın da yarısı bağlanır. Bu aylık ve gelirler eşitse, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin tümü, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanan aylığın da yarısı verilir.

**DAVA:** Dava, davacının davalıya 01.07.2005-18.08.2007 tarihleri arasında ödenen aylıkların tahsili için yapılan icra takibine vaki itirazın iptali ve icra inkar tazminatı istemine, karşı dava ise, Kurumun ölüm aylığının iptaline yönelik işleminin iptali istemine ilişkindir.

Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde asıl ve karşı davanın reddine karar verilmiştir.

Hükmün, tarafların vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Hasan Özcan tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davalı-karşı davacının oğlunun 10.06.2005 tarihinde iş kazası sonucu vefat etmesi nedeniyle, hak sahibi olan davalı-karşı davacıya 25.07.2005 tarihli tahsis

talebi üzerine 01.07.2005 tarihinden itibaren ölüm aylığı ve 17.08.2006 onay tarihli işlemlerle 10.06.2005 tarihinden itibaren ölüm geliri bağlanmıştır. Kurum, olayın iş kazası olması nedeniyle, davalı-karşı davacıya, 506 sayılı Yasanın 24. maddesine göre iş kazası meslek hastalığı kolundan gelir bağlanması gerektiği, bu durumda ise 506 sayılı Yasanın 69.maddesi uyarınca ölüm aylığı bağlanamayacağı gerekçesiyle, davalı-karşı davacının ölüm aylığı kesilerek yersiz ödenen aylıkların iadesi talep edilmiştir.

506 sayılı Yasanın 24. maddesinde, "Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının %70'inden aşağı ise, artanı, eşit hisseler halinde sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına gelir olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalının yıllık kazancının %70'inin dörtte birini geçemez.

Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının %70'inden aşağı değilse ana ve babanın gelir bağlanma hakları düşer." hükmüne, 69. maddede ise; "Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylıktan aşağı olursa, artanı, eşit hisseler halinde, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına aylık olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalıya ait aylığın %25'ini geçemez.

Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylıktan aşağı değilse ana ve babanın aylık bağlanma hakları düşer." hükmüne yer verilmiştir.

Somut olayda; sigortalının iş kazası sonucu, bekar ve çocuksuz olarak öldüğü anlaşılmaktadır. Hak sahibi annenin iş kazası kolundan gelire ve ölüm sigortası kolundan aylığa hak kazandığı açıktır. Ancak, 506 sayılı Yasanın 92.maddesine göre, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü, eksik olanın da yarısı bağlanır. Bu aylık ve gelirler eşitse, iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından bağlanan gelirin tümü, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından bağlanan aylığın da yarısı verilir.

O halde mahkemece yapılacak iş, davalı-karşı davacının hem ölüm aylığına hem de iş kazası kolundan gelire hak kazandığı ve 506 sayılı Yasanın 92. maddesi hükmüne göre ölüm aylığı daha yüksekse tamamının, iş kazası gelirinden düşükse veya eşitse yansının bağlanması gerektiği gözetilerek, davalı-karşı davacıya yersiz ödenen aylık miktarı belirlenerek, davalı-karşı davacının ölüm geliri tahsis talebinde ölüm aylığı aldığını bildirmesi karşısında, iadesi gereken yersiz ödemelerin belirlenmesinde 5510 sayılı Yasanın 96. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinin "Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ

edildiği tarihten itibaren (Değişik ibare:13.02.2011 - 6111 S.K./44.mad) yirmidört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, (Değişik ibare:13.02.2011 - 6111 S.K./44.mad) yirmidört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan, itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır.” hükmü nazara alınarak, varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve hatalı değerlendirme sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, tarafların vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ** :Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 13.05.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/41

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/18221  
Karar No. 2013/10508  
Tarihi: 16.05.2013

● DOĞUM BORÇLANMASI

**ÖZETİ:** 5510 sayılı Kanununun 41/1-a maddesi kapsamında doğum borçlanmasına ilişkin uyuşmazlıkta davalı işveren idareye husumet yöneltilemeyeceği nazara alınmalı, davacının davalı Kuruma herhangi bir borçlanma başvurusu bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davacının sigorta başlangıç tarihi ve doğum borçlanması yapmak istediği çocuklarının nüfus kayıtları getirilmeli, anılan Kanun kapsamında deliller toplanarak değerlendirilme yapılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir

**DAVA:** Dava, doğum sebebi ile istirahatlı ve ücretli izinli kaldığı sürelerin 5620 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davalılar vekilleri tarafından ayrı ayrı temyiz edilmesi üzerine temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Ahmet Efkan Karacaoğlu tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davacı, 2005 yılındaki doğum izni sürelerinin, 4857 sayılı Yasa hükümleri gereğince çalışılmış süre kabul edilerek, 2005 yılı çalışma süresine eklenmesi suretiyle 2005 yılı çalışma süresinin tespiti ve bu sürenin 5620 sayılı Yasanın geçici 1/2 maddesi uygulanmasına yönelik olarak Maliye Bakanlığının yayınlamış olduğu rehberde yer alan Ek Form 6'nın doldurulması ile ilgili açıklamalarda belirtildiği şekilde 2007 ve sonraki yıllarda GAP İdaresi Başkanlığınca dikkate alınması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.



1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 388/son (6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297) maddesi gereğince de istek sonuçlarından her biri hakkında verilen hükümlerle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, mümkünse sıra numarası altında birer birer, açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir. Ancak, öncelikle davacının talebi açıkça ortaya konmalı, buna göre tarafların iddia ve savunmaları ile uyumsuzluk belirlenmeli, deliller de bu çerçevede değerlendirilmelidir. Somut olayda uyumsuzluğun kesin olarak belirlendiği söylenemez. Bu nedenle davacının talebi açıklattırılarak, aşağıda belirlenen çerçevelerde değerlendirilmelidir:

1-Davacının talebinin 5620 sayılı “Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” kapsamında davalı Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı tarafından geçici işçi statüsünde çalıştırılmak üzere vize edilmesi gereken sürenin tespiti istemine yönelik olması halinde;

İş Mahkemeleri, 5521 sayılı Kanun ile kurulmuş istisnai nitelikte özel mahkemeler olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106'ncı maddesi ile mülga 1479 sayılı Kanunun 70'inci ve mülga 506 sayılı Kanunun 134'üncü maddesinde, bu Kanunların uygulamasından doğan uyumsuzlukların yetkili iş mahkemelerinde görüleceği, 5510 sayılı Kanun'un 101'inci maddesinde de, aksine hüküm bulunmayan hallerde, 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyumsuzlukların iş mahkemelerinde görüleceği düzenlenmiştir.

5620 sayılı Kanun'un “Kapsam” başlıklı 1'inci maddesinde; “...2006 yılı içerisinde usûlüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçileri kapsar. 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanlar da bu fıkra kapsamında değerlendirilir.”; aynı Kanunun geçici 1'inci maddesinin ikinci bendinde; “Sözleşmeli personel statüsüne geçmeyi kabul etmeyenler, 2006 yılındaki çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla bu Kanunun 3 üncü maddesinde belirtilen usûle göre vizesi yapılacak geçici iş pozisyonlarında istihdam edilmeye devam olunurlar.”; 3'üncü maddesinde;

“(1) Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1 inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz.

(2) Ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılacak işçiler için her malî yılda;

a) 1 inci maddenin (a) bendinde belirtilen idarelerce, Maliye Bakanlığından,

b) 1 inci maddenin (b) bendinde belirtilen kuruluşlarca, Hazine Müsteşarlığının (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığının) onayı üzerine Devlet Personel Başkanlığından,

c) Belediyeler ile bunların müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve mahallî idare birliklerinde, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 24 üncü maddesi çerçevesinde yetkili meclislerinden, geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur. Söz konusu vize işlemi yapılmaksızın, geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz. İl özel idareleri ile bunların müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) bu fıkra hükümlerine göre geçici işçi çalıştırılabilmesine ilişkin usûl ve esaslar İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenir.” düzenlenmelerine yer verilmiştir.

Bu düzenlemelere göre anılan Kanunun 1’inci maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosuna veya sözleşmeli işçi statüsüne geçmeyi kabul etmeyenlerin belirlenen usule göre vizesi yapılarak istihdam edilmeye devam edileceklerdir. Vize yapma ve vize yapılacak süreleri belirleme görevi 5620 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde sayılan Kurumlara verilmiştir. Hal böyle olunca; uyuşmazlığın çözümünde ne 1479 veya 506 sayılı Kanun ne de 5510 sayılı Kanun’un uygulama yeri bulunmamakta olduğundan, sınırlı yetki ile donatılmış iş mahkemesinin de görevli olmadığı ve bu tür davalar idari yargının görev alanı içerisinde yer aldığı belirgindir. Bu nedenle; Mahkemece, yargı yolu yanlışlığı nedeniyle dava dilekçesinin reddine karar verilmelidir.

2- Davacının talebinin 5510 sayılı Kanun’un geçici 7’nci maddesi uyarınca uygulama alanı bulan mülga 506 sayılı Kanun’un 79’uncu maddesi kapsamında hizmet tespiti istemine yönelik olması halinde;

Bu tür sigortalı hizmetlerin saptanmasına ilişkin davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinilmesinin önüne geçilmesi ve temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde re’sen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, Mahkemece, davacıya ait işe giriş bildirgesini de içerir şekilde Kurumda bulunan sicil dosyası ile işyerinde bulunan tüm belgelerin özellikle ücret ödemelerini gösterir bordro ve makbuzlarla birlikte celbi ile, gerekirse, re’sen saptanacak bordroda adı bulunanlar ile benzer iş yapan veya komşu işyeri sahip ve çalışanları tanık sıfatı ile dinlenerek; davacının çalışmasının sürekli mi kesintili mi olduğu, çalışma düzeninin ne şekilde olduğu, emek ve mesaisinin ne kadarının davalıya ait işyerine ayrıldığı yönünde ayrıntılı beyanları alınmalı, ayrıca tanıkların verdikleri bilgiye ne şekilde sahip oldukları, işveren ve davacı ile ilişkileri ile işyerinde yapılan işin kapsam ve niteliği tanık beyanlarının değerlendirilmesinde dikkate alınmalı, deliller hep birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.

3- Davacının talebinin 5510 sayılı Kanunun 41/1-a maddesi kapsamında doğum borçlanması yapabileceğinin tespiti istemine yönelik olması halinde;

5510 sayılı Kanunun 41/1-a maddesi kapsamında doğum borçlanmasına ilişkin uyumsuzlukta davalı işveren idareye husumet yöneltilmeyeceği nazara alınmalı, davacının davalı Kuruma herhangi bir borçlanma başvurusu bulunup bulunmadığı araştırılmalı, davacının sigorta başlangıç tarihi ve doğum borçlanması yapmak istediği çocuklarının nüfus kayıtları getirilmeli, anılan Kanun kapsamında deliller toplanarak değerlendirilme yapılmalı ve sonucuna göre bir karar verilmelidir.

4- Davacının talebinin 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi kapsamında kıdem tazminatına esas sürenin belirlenmesi istemine yönelik olması halinde;

Mahkemece, davacıya ait işe giriş bildirgesini de içerir şekilde Kurumda bulunan sicil dosyası ile işyerinde bulunan tüm belgelerin özellikle ücret ödemelerini gösterir bordro ve makbuzlarla birlikte celbedilerek, tarafların gösterecekleri deliller toplanmak suretiyle, 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesi kapsamında bir değerlendirme yapılmalıdır.

Açıklanan, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, Mahkemece, eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istem halinde davalılardan Başbakanlık GAP İdaresi Başkanlığı'na iadesine, 16.5.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/21

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/19635  
Karar No. 2013/11653  
Tarihi: 28.05.2013

- RÜCÜ HAKKI
- HALEFİYET

**ÖZETİ:** Sigortalı ya da hak sahibini tatmin eden kurumun 5510 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin birinci fıkrasındaki rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığının kabulü gerekir.

Halefiyet ilkesi gereği işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun kapsamı maddede açıklanmış olup; madde metninde sigortalı veya hak sahibinin “alabileceği” değil, “isteyebileceği” miktardan bahsedilmektedir. Sigortalı ya da hak sahibinin “isteyebileceği” tutar, işverenin yaptığı harici ödemeleri de içeren, dolayısıyla bu ödemelerin mahsup edilmesinden önceki toplam tutarı; “alabileceği” tutar ise tüm ifa amacını taşıyan ödemeler dışlandıktan sonra kalan tutarı ifade etmektedir. Bir başka deyişle; sigortalı veya hak sahibinin isteyebileceği miktar, açtıkları ve kesinleşen tazminat davasında belirlenecek gerçek zarardan ibarettir. Bu nedenle, sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazminat davası açılması halinde, kesinleşen tazminat davasında alınan ve 5510 sayılı Kanununun 21'inci maddesine uygun şekilde saptanan kusur ile belirlenen gerçek zarar miktarının eldeki rücu tazminat davasında da Kurum yönünden bağlayıcı olduğunun kabulü gerekir. Dolayısıyla, sigortalı ya da hak sahipleri tarafından herhangi bir tazminat davası açılmamış ise; Mahkemece gerçek zarar tutarının usulünce belirlenmesi gerekeceği açıktır

**DAVA:** Dava, rücuat tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece, ilamında belirtildiği şekilde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün,davacı ile davalılardan Carrefoursa Sabancı Tic. Merkezi A.Ş. avukatları tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Hatice Kamışlık tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davacı Kurum, 09.11.2008 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu % 48,20 oranında sürekli iş göremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan gelirler ile yapılan tedavi giderinden oluşan sosyal sigorta yardımlarının rücuat tahsiline karar verilmesini istemiştir.

01.10.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun 13'üncü maddesine göre, iş kazası; sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay, şeklinde; 14'üncü maddesinde meslek hastalığı; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleri, şeklinde; 15'inci maddesinde hastalık hali ise, 5510 sayılı Yasanın 4' üncü Maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalıların, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, şeklinde ifade edilmiştir.

İş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya çalışma gücünü yeniden kazanması ve eski sağlığına kavuşabilmesi için hekime muayene, tıbbi malzeme ve ilaç harcamalarından oluşan sağlık yardımları yapılmakta, çalışmadığı sürede yoksun kaldığı gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla istirahat raporu aldığı sürelerde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalıda oluşan özür veya hastalık nedeniyle meslekte kazanma gücünün en az %10 azalması durumunda sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalının ölmesi durumunda ise sigortalının hak sahibi eş, çocuk, ana ve babasına iş kazası ve meslek hastalığı ölüm geliri bağlanmakta, cenaze ödeneği verilmekte, gelir bağlanan hak sahibi kızın evlenmesi durumunda evlenme ödeneği verilmektedir.

5510 sayılı Kanunun İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin sorumluluğunu düzenleyen 21'inci madde hükmü, sigortalıya ya da ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin işverenden rücuat tahsili koşulları düzenlenmiş olup; işverenin sorumluluğu için, zarara uğrayanın sigortalı olması, zararı meydana getiren olayın iş kazası veya

meslek hastalığı niteliğinde bulunması, zararın meydana gelmesinde işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin ve bu hareket ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Buradan, işverenin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğine ilişkin mevzuatın kendisine yüklediği, objektif olarak mümkün olan tüm tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı şeklinde sosyal sigorta riskinin gerçekleşmesi halinde, kusur esasına göre meydana gelen zararlardan Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücuun sorumlu olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Sigortalı ya da hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken harcama ve ödemeler yönünden maddede herhangi bir sınır öngörülmemişken; bağlanan gelirler yönünden, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamına, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere hükmedilebileceği öngörülmüştür. Ancak, sigortalıya genel sağlık sigortası kapsamında yapılan sağlık hizmeti giderlerinin işverenden rücuun tahsili 5510 sayılı Kanununun 76'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasında ayrıca düzenlenmiş olduğundan, aynı Kanununun 21'inci maddesi kapsamı dışında olduğu kuşkusuzdur.

Maddedeki “gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin” rücuunun konusunu oluşturacağına ilişkin açık düzenleme karşısında; bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin hesabında nazara alınan gelir miktarındaki başlama tarihinden sonraki kanun ve katsayı değişiklikleri nedeniyle meydana gelecek artışlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından istenemez.

Kurumun işverenden rücu hakkının hukuksal temeline gelince:

Hukuk Genel Kurulu'nun 03.02.2010 tarih, 2010/58 Esas, 2010/10-20 Karar sayılı kararında açıklandığı üzere; başkasına ait bir borç nedeniyle alacaklıyı tatmin eden kişinin, onun haklarını kanunda belirtilen durumda ve tatmin ettiği oranda kendiliğinden elde etmesine halefiyet denir. Rücu hakkı ise başkasına ait borcu yerine getiren kişinin mal varlığında meydana gelen kaybı gidermeyi amaçlayan tazminat niteliğinde bir istem hakkıdır.

Gerçekte de; halefiyet ve rücu, aynı amaca, zarar görenin (alacaklının) tatmin edilmesine yönelik birbiri ile, çok yakından ilgili iki hukuksal kurum olarak görülmektedir. Nitekim; her ikisinde de, başkalarına ait borcu yerine getiren kişinin, asıl borçluya karşı bir alacak elde etmesi ve bu hakka dayanarak borçludan bir istemde bulunması bu sonucu doğrulamaktadır.

Bir borcu yerine getiren kimsenin alacaklının haklarına halef olabilmesi için halefiyetin kanunda açıkça öngörülmüş bulunması gerekir. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir. Halefiyet kanununda belirtilmiş belirli durumlarda doğar. Diğer bir anlatımla halefiyet halleri sınırlı sayıda olma (numerus clausus) kuralına bağlıdır. Kanunda açıkça öngörülmediği sürece bir halefiyetin doğması mümkün değildir.

5510 sayılı Kanununun “İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu” başlıklı 21'inci maddesinin birinci

fıkrasında; “iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” hükmüne yer verilmiştir.

Kastı ya da sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı hareketi ile iş kazası veya meslek hastalığına neden olan işveren, sigortalı veya hak sahibine karşı tazminat ödeme yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Madde metninden anlaşılacağı üzere, bu durumda sigortalı ya da hak sahiplerine sosyal sigorta yardımlarında bulunan Kurumun yaptığı yardımları, işverenden rücu isteme hakkı vardır. İşverenin borcunun sözleşmeden aykırılık kaynaklı olup, geçerli bir borç olduğu ve alacaklı konumundaki sigortalı veya hak sahibinin bu yardımlarla kısmen ya da tamamen tatmin edildiği açıktır. Burada sigortalı veya hak sahibine Kurumca bağlanan gelirler yönünden tazminat miktarı başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri olarak öngörülmüştür. Ancak açıkça söz konusu tutarın, sigortalı veya hak sahibinin işverenden isteyebileceği tutarı aşamayacağı, bir başka deyişle kurumun rücu hakkının anılan tutara bağlı ve sınırlı olduğu düzenlenmiştir. İşverenden istenebilecek tutarın belirlenmesi ise, bir gerçek zarar hesabını zorunlu kılmaktadır.

Öte yandan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 55’inci maddesiyle, kurum tarafından rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemelerinin destekten yoksun kalma ve bedensel zararlardan veya tazminattan indirileceği öngörülmüştür. Bu durumda borçlu işveren, kurumun yaptığı anılan tazminata ilişkin ödemeler kadar borç yönünden, asıl alacaklı hak sahibi ya da sigortalıya karşı sorumluluktan kurtulmaktadır. Oysa işverenin, aynı tutar için kuruma karşı sorumluluğu, 5510 sayılı Yasanın 21’inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında devam etmektedir.

Yukarıda açıklanan hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, sigortalı ya da hak sahibini tatmin eden kurumun 5510 sayılı Yasanın 21’inci maddesinin birinci fıkrasındaki rücu hakkının halefiyet hukuksal temeline dayandığının kabulü gerekir.

Halefiyet ilkesi gereği işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun kapsamı maddede açıklanmış olup; madde metninde sigortalı veya hak sahibinin “alabileceği” değil, “isteyebileceği” miktardan bahsedilmektedir. Sigortalı ya da hak sahibinin “isteyebileceği” tutar, işverenin yaptığı harici ödemeleri de içeren, dolayısıyla bu ödemelerin mahsup edilmesinden önceki toplam tutarı; “alabileceği” tutar ise tüm ifa amacını taşıyan ödemeler dışlandıktan sonra kalan tutarı ifade etmektedir. Bir başka deyişle; sigortalı veya hak sahibinin isteyebileceği miktar, açtıkları ve kesinleşen tazminat davasında belirlenecek gerçek zarardan ibarettir. Bu nedenle, sigortalı veya hak sahipleri tarafından tazminat davası açılması halinde, kesinleşen tazminat davasında alınan ve 5510 sayılı Kanunun 21’inci maddesine uygun şekilde saptanan kusur ile belirlenen gerçek zarar miktarının eldeki rücu

tazminat davasında da Kurum yönünden bağlayıcı olduğunun kabulü gerekir. Dolayısıyla, sigortalı ya da hak sahipleri tarafından herhangi bir tazminat davası açılmamış ise; Mahkemece gerçek zarar tutarının usulünce belirlenmesi gerekeceği açıktır.

Davaya konu somut olaya gelince; sigortalı tarafından Diyarbakır 2. İş Mahkemesi 2009/283 Esas sayılı tazminat davasının açıldığı belirtilmiş olup, tazminat davası sonucunda verilecek kararın iş bu rücu davası sonucunu etkileyebileceğinden, sözü edilen tazminat davasında tarafların kusur oran ve aidiyetleri ile gerçek zarar hesabının kesinleşip kesinleşmediği belirlenmeli, kesinleşmiş ise kesinleşen kusur oranı ve gerçek miktarına itibar edilmeli, şayet tazminat davasında gerçek zarar hesabı yapılmamış ise; iş bu rücu dosyasında gerçek zarar hesabı yapılmalı ve hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir.

Mahkemece, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeksizin, eksik araştırma ve inceleme ile yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı biçimde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalı Carrefourse Sabancı Tic.Merkezi A.Ş.'ne iadesine, 28.05.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/96

T.C  
YARGITAY  
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2734  
Karar No. 2014/2665  
Tarihi: 13.02.2014

- YERSİZ OLARAK ÖDENEN ÖLÜM AYLIĞININ İADESİ
- GENEL MAHKEMELERİN GÖREVLİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** Uyuşmazlık, murisin vefatından sonra banka kartı vasıtasıyla çekilen aylığının tahsilinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu fiil, ceza hukukunda Türk Ceza Kanununun "Banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması" başlıklı 245. maddesinde müeyyideye bağlanmış olup, anılan maddede başkasına ait bir banka veya kredi kartını kullanarak yarar sağlamak hususu cezalandırılmıştır. Özel hukuk alanında ise; davanın, somut olayın özelliğine göre, sebepsiz zenginleşme ya da haksız fiilden kaynaklandığı kabul edilebilir. Bu hukuki sebeplerden herhangi birine dayanılması imkan dahilinde olup, bu durumda hakların yarışmasından (telahukundan) bahsedilir

Yukarıda belirtilen hukuki ve fiili durumlar ılığında, somut olayda, uyuşmazlığın, haksız fiilden kaynaklandığı, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanmadığı belirgin olup, bu yönde, davada 5510 s. Kanunun uygulama yeri bulunmadığı gibi, uyuşmazlığın 5510 s. Kanunun uygulanmasından kaynaklandığını ortaya koyacak başka bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle, davanın İş Mahkemesinde değil, genel mahkemede görülmesi gerekir

**DAVA:** Dava, murisin vefatından sonra yersiz olarak çekilen aylığın tahsiline yönelik olarak yapılan takibe vaki itirazın iptali istemine ilişkindir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin reddine karar vermiştir.

Hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Dr. Dilek Doğan tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

Görev konusu, kamu düzeniyle ilgili olup, mahkemelerce, yargılamanın her aşamasında re'sen ele alınması gereken bir husustur.

İş Mahkemeleri, 5521 s. Kanunla kurulmuş olan istisnai nitelikte özel mahkemelerdir. 5510 s. Kanununun 101 inci maddesi, bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğini kurala bağlamıştır.

Somut olayda, mahkemenin görevini belirlerken, taraflar arasındaki uyuşmazlığın hangi hukuki sebebe dayandığına bakmak gerekir.

Uyuşmazlık, murisin vefatından sonra banka kartı vasıtasıyla çekilen aylığın tahsilinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu fiil, ceza hukukunda Türk Ceza Kanununun "Banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması" başlıklı 245. maddesinde müeyyideye bağlanmış olup, anılan maddede başkasına ait bir banka veya kredi kartını kullanarak yarar sağlamak hususu cezalandırılmıştır. Özel hukuk alanında ise; davanın, somut olayın özelliğine göre, sebepsiz zenginleşme ya da haksız fiilden kaynaklandığı kabul edilebilir. Bu hukuki sebeplerden herhangi birine dayanılması imkan dahilinde olup, bu durumda hakların yarışmasından (telahukundan) bahsedilir.( Andreas von Tuhr, Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, C.Edege Çevirisi 1983, Sahife 452 ve 453;; Dr. S.Reisoğlu Sebepsiz İktisap Davasının Genel Şartları 1961 sahife 42 ve sonrası, Fikret Eren.; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. III, 4. B., İstanbul, 1994, sayfa 14)

Yukarıda belirtilen hukuki ve fiili durumlar ılığında, somut olayda, uyuşmazlığın, haksız fiilden kaynaklandığı, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanmadığı belirgin olup, bu yönde, davada 5510 s. Kanununun uygulama yeri bulunmadığı gibi, uyuşmazlığın 5510 s. Kanununun uygulanmasından kaynaklandığını ortaya koyacak başka bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle, davanın İş Mahkemesinde değil, genel mahkemede görülmesi gerekir.

O hâlde, davacı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 13.02.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
506 S.SSK/16

T.C  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/10568  
Karar No. 2014/17684  
Tarihi: 30.09.2013

- İŞ KAZASI
- GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK DÖNEMİNDE İŞ GÜCÜ KAYIP ORANININ %100 OLARAK ALINIP GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN MAHSUP EDİLMESİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ** 506 sayılı Yasa'nın 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 89. maddesinde ise yatarak tedavi halinde günlük kazancın yansı, ayakta tedavi ettirildiğine günlük kazancın 2/3 oranında ödenek ödeneceği bildirilmiştir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirden iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararında maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde %100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığıyla maddi zarar tespit edilip SGK.'ca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra elde edilecek sonuca göre bu dönemdeki maddi zarar belirlenmelidir.

**DAVA:** Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Halide Yıldız Kaya tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, maddi tazminat isteminin kabulüne, manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Dava nitelikçe Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir.

506 sayılı Yasa'nın 16. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 89. maddesinde ise yatarak tedavi halinde günlük kazancın yansı, ayakta tedavi ettirildiğine günlük kazancın 2/3 oranında ödenek ödeneceği bildirilmiştir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelirden iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararında maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin devam ettiği ve çalışmadığı sürelerde %100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek bilirkişi aracılığıyla maddi zarar tespit edilip SGK.'ca ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği düşüldükten sonra elde edilecek sonuca göre bu dönemdeki maddi zarar belirlenmelidir.

Somut olayda, hükme esas alman hesaba ilişkin bilirkişi raporunda davacının geçici iş göremezlik dönemi olan 10.01.2003-11.02.2004 tarihleri aralığındaki zararı hesaplanırken %100 iş gücü kaybına uğradığı kabul edilerek değil % 12,1 olan sürekli işgücü kaybı oranına göre hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalardan yola çıkılarak, davacının yaralanmasına bağlı olarak, raporlu kaldığı dönemde (geçici işgöremezlik dönemi) % 100 oranında maluliyetinin bulunduğu kabul edilerek maddi zararının hesaplanıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

0 halde, davacı tarafın bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, aşağıda yazılı temyiz harcının temyiz edenlerden davalıya yükletilmesine, 30/09/2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/86

T.C  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/9775  
Karar No. 2014/17803  
Tarihi: 01.10.2013

● HİZMET TESPİTİ

**ÖZETİ:** Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/9. maddeleri bu tip hizmet tespiti davaları için özel bir ispat yöntemi öngörmemiş ise de davanın niteliğinin kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği Yargıtay'ın ve giderek Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir.

Bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin işveren tarafından verilir vermediği yöntemince araştırılmalıdır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha soma çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olgusu her türlü delille ispat kazanabilirse de çalışmanın konusu niteliği başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları yada komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmelidir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.09.1999 gün 1999/21-510-527, 30.06.1999 gün 1999/21-549-555- 3.11.2004 gün 2004/21- 480-579 sayılı kararları da bu doğrultudadır

**DAVA:** Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 01/05/1991-21/07/2003 tarihleri arasında geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalılardan Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Nagehan Kaleli tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

Dava; davacının 01.05.1991 - 21.07.2003 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde geçen ve davalı Kurum'a bildirilmeyen çalışmalarının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece; davacının 1006905.35 nolu işyerinde; (hak düşürücü süreye girmeyen) 15.05.1993 - 15.10.1995 tarihleri arasında asgari ücretle 872 gün çalıştığı, 24 günlük çalışmasının Kuruma bildirildiği, 848 günlük çalışmasının bildirilmediği, 1034584.35 nolu işyerinde; 16.10.1995 - 07.07.2000 tarihleri arasında asgari ücretle 1702 gün çalıştığı, 151 günlük çalışmasının Kuruma bildirildiği, 1551 günlük çalışmasının bildirilmediği, 1160972.35 nolu işyerinde; 08.07.2000 - 25.08.2002 tarihleri arasında asgari ücretle 768 gün çalıştığı, 593 günlük çalışmasının Kuruma bildirildiği, 175 günlük çalışmasının bildirilmediği, 1202348.35 nolu işyerinde; 26.08.2002 -21.07.2003 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak asgari ücretle 325 gün çalıştığı, 306 günlük çalışmasının Kuruma bildirildiği, 19 günlük çalışmasının bildirilmediğinin tespitine, fazla istemin reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davalı işyerinde garson olarak çalıştığını beyan eden davacı adına "...6905 " numaralı işyerince 15.05.1993 tarihli işe giriş bildirgesi düzenlendiği, mahkemece yapılan bilirkişi incelemesi sonucu bu bildirgedeki imzanın davacının eli ürünü olmadığını bildirildiği, davacı adına davalı işyerlerince; 10.06.1994 tarihinden itibaren 24 gün ( ...6905 numaralı işyeri), 01.04.1999 - 01.09.1999 arası 151 gün ( ...4534 numaralı işyeri ), 08.07.2000 - 28.02.2002 arası aralıksız ( ..0972 numaralı işyeri ) , 26.08.2002 -01.07.2003 arası aralıksız ( ...2348 numaralı işyeri ) hizmet bildirimini bulunduğu, " ...6905 " numaralı işyerinin 05.05.1993 tarihinden beri, " ...0972 " numaralı işyerinin 15.03.2000 tarihinden beri Yasa kapsamında oldukları, " ...2348 " numaralı işyerinin de 26.08.2002 -31.08.2003 tarihleri arasında Yasa kapsamında bulunduğu, davacının davalılara karşı açtığı işçilik alacaklarına ilişkin davada mahkemece 01.05.1992 - 21.07.2003 tarihleri arasında çalıştığı esas alınarak hüküm kurulduğu anlaşılmaktadır.

Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/9. maddeleri bu tip hizmet tespiti davaları için özel bir ispat yöntemi öngörmemiş ise de davanın niteliğinin kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği Yargıtay'ın ve giderek Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir.

Bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin işveren tarafından verilip verilmediği yöntemince araştırılmalıdır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmeli daha soma çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olgusu her türlü delille ispat kazanabilirse de çalışmanın konusu niteliği başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli, dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları yada komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmelidir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.09.1999 gün 1999/21-510-527, 30.06.1999 gün 1999/21-549-555- 3.11.2004 gün 2004/21- 480-579 sayılı kararları da bu doğrultudadır.

Somut olayda; yukarıda belirtilen hususlar gereğince araştırma ve inceleme yapılmadan sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş; davacının çalıştığına tespitine karar verilen ve davacının hizmet cetvelinde bildirim yapıldığı anlaşılan işyerlerinin davalı Kurum'dan işyeri dosyalarını istemek, işyerlerinin hangi tarihlerde Kanun kapsamında olduklarını sormak, davacıya davasını açıklatarak hangi tarihlerde davalıya ait hangi işyerlerinde çalıştığını sormak, ilgili yer Emniyet Müdürlüğü'nden, eğlence mekanı olduğu anlaşılan davalı işyerinden davacının çalıştığına dair bilgi verilip verilmediğini sormak, ihtilaflı döneme ilişkin davalı işyerlerinin dönem bordrolarını getirmek, bordrolarda isimleri bulunan kişiler arasından kayıtlı ve tarafsız tanıklar saptanarak bunların bilgilerine başvurmak, bu kişilerin adreslerinin tespit edilememesi veya beyanları ile yetinilmediği takdirde, Sosyal Güvenlik Kurumu, zabıta, maliye, meslek odası aracılığı ve muhtarlık marifetiyle işyerine o tarihte komşu olan diğer işyerlerinde uyumsuzluk konusu dönemde çalıştığı tespit edilen kayıtlı komşu işyeri çalışanları; yoksa işyeri sahiplerini araştırıp tespit ederek, çalışmanın niteliği ile gerçek bir çalışma olup olmadığı yönünde yöntemince beyanlarını almak, davacının hangi tarihte, davalıya ait hangi işyerinde çalıştığını hiçbir tereddüte yer vermeyecek şekilde belirlemek ve gerçek çalışma olgusunu somut ve inandırıcı bilgilere dayalı şekilde ortaya koyduktan sonra sonucuna göre karar vermektен ibarettir.

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

O halde, davalı Kurum vekilin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükümün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 01.10.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/13  
6098 S. TBK. /146

T.C  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14713  
Karar No. 2014/18951  
Tarihi: 22.10.2013

● İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞINDAN  
KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA  
ZAMAN AŞIMININ BAŞLANGICI

**ÖZETİ:** Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyirinin yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir

**DAVA:** Davacı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Halide Yıldız Kaya tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici nedenlere göre, davacının ve davalı Özdoğan İnş. San. Ve Tic. Ltd. Şti.nin tüm, davalı Tarhan Madencilik A.Ş.nin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazlarının reddine,



2-Dava 20.10.2001 tarihinde meydana gelen iş kazasında % 51 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece 19.497,75 TL maddi tazminatın kaza tarihi olan 20.10.2001 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan Tarhan şirketinden alınarak davacıya verilmesine, 14.500,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 20.10.2001 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya dair istemin reddine, Özdoğan şirketi yönünden maddi tazminat talebinin atıye terki nedeniyle esas hakkında hüküm kurulmasına yer olmadığına karar verilmiştir.

Davacı vekilinin 07.02.2013 tarihinde davasını kısmen ıslah ettiği, ıslahen artırılan miktarla ilgili olarak davalı tarafça süresinde zaman aşımı defii inde bulunulduğu uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık bu tür davalarda T.B.K nın 146.maddesi (B.K.'nun 125.md) gereğince uygulanmakta olan 10 yıllık zaman aşımı süresinin hangi tarihte başlatılması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

Uygulama ve öğretide kabul edildiği üzere, zamanaşımı failin ve zararın öğrenildiği tarihten başlatılmalıdır. Zarar görenin zararı öğrenmesi demek, zararın varlığı, mahiyeti ve esaslı unsurları hakkında bir dava açma ve davanın gerekçelerini göstermeye elverişli bütün hal ve şartları öğrenmiş olması demektir. Vücut bütünlüğünün ihlalinden doğan zarar, ancak bakım ve tedavi sonucunda düzenlenen hekim raporuyla belirli bir açıklığa kavuşur. Bedensel zararın gelişim, gösterdiği durumlarda zamanaşımına başlangıç olarak hastalık seyrinin yani gelişimin tamamlandığı tarihin esas alınması gerekir. Somut olayda değişen ve gelişen bir durumun söz konusu olmadığı ortadadır.

Hal böyle olunca, davacı tarafından 07.02.2013 tarihinde maddi tazminatın ıslahen artırılması üzerine, süresi içerisinde davalı tarafından ileri sürülen zamanaşımı defii nin kabul edilerek ıslahen istenilen miktarlara ilişkin tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, ıslahen istenilen miktarı da kapsar biçimde tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Tarhan Madencilik A.Ş.nin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükümün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlerden davalı Tarhan Madencilik A.Ş'ye iadesine 22/10/2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/13  
6098 S. TBK. /146

T.C  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/11055  
Karar No. 2014/19722  
Tarihi: 05.11.2013

- İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT DAVALARINDA KISMEN VEYA TAMAMEN RÜCÜ EDİLEMİYEN ALACAKLARIN TAZMİNATTAN İNDİRİLEMEYECEĞİ
- ÖDEME İLE ZARAR ARASINDA ORANSIZLIĞIN BULUNMASI
- KISMİ İFA

**ÖZETİ:** Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununu oluşturmaktadır. Kanununun 55. maddesinde, “Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez.” hükmüne yer verilmiştir.

Kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödemedi söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlık bulunmaması koşuldur. Ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık

oransızlığın bulunduğu durumlarda yapılan ödeme makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Bu durumda ödemenin yapıldığı tarih göz önünde tutularak davacının karşılanmayan zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması böylece hesaplanacak miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek karşılanmayan zarardan davalı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararı karşılandığı oranda indirim yapmak daha sonra kalan miktara hükmetmek gerekir. Açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde maddi tazminat talebinin tümünden reddine karar vermek gerekir.

**DAVA:** Davacılar murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davacılar ile davalılardan Harun Ay, Konya Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Konbeltaş Konya İnşaat Taş Hiz Dan ve Park İşi A.Ş vekillerince temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Sultan Köysüren Genç tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle, kanuni gerektirici nedenlere göre, tarafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan sair temyiz itirazlarının reddine,

2-Dava, sigortalının iş kazası sonucu vefat etmesi nedeniyle yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacıların maddi tazminat isteminin Kurumca bağlanan gelirlerle karşılandığından reddine, manevi tazminat istemlerinin kısmen kabulü ile davacı eş yararına 20.000,00 TL, davacı çocuklar yararına ayrı ayrı 14.000,00 TL, davacı anne ve baba yararına ayrı ayrı 5.000,00 TL, davacı kardeş yararına 2.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 17.02.2009 tarihinden itibaren yasal faizi ile davalılardan müştereken tahsili ile davacılar yararına karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerin incelenmesinden; davacılar murisinin vefatı ile sonuçlanan olayın SGK Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından iş kazası olduğunun

tespit edildiği, hükme esas kusur raporunda olayın meydana gelmesinde, davalıların toplamda % 60, davacılar murisinin % 40 oranında kusurlu olduklarının belirtildiği, bilirkişi hesap raporunda davacı eş ve çocukların dönem zararları toplamından davalı Konya Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın davacılar kaza nedeniyle devrettiği evin tapu değerinin davacıların tapudaki hisseleri oranında tekabül eden kısmının tenzil edilerek maddi tazminat hesabı yapıldığı, Mahkemece bilirkişi raporunda tespit edilen maddi zarar miktarlarından hükme en yakın tarihteki peşin sermaye değerlerinin tenzil edilmesi ile sonuca gidildiği anlaşılmaktadır.

Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununu oluşturmaktadır. Kanunun 55. maddesinde, "Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez." hükmüne yer verilmiştir.

Adalet Komisyonu'nun 55. madde gerekçesine göre; "sosyal güvenlik ödemelerinin, denkleştirme(indirim) işlevi görebilmesi, onun sorumluluğu doğuran olaya sebebiyet verenlere rücu edilebilmesine bağlıdır. Bu kural gereği; rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri, teknik anza ve tam kaçınılmazlık hallerindeki ödemeler, bu tazminatlardan indirilemez. Bağlanan gelirlerin, işçinin kusuru ve kaçınılmazlık gibi nedenlerle rücu edilemeyen kısmı da indirilemez. Bir kısmı rücu edilemeyen miktar dahi denkleştirilemeyeceği gibi, zarar görenin kusuruna (müterafik kusura) yansıyan sosyal güvenlik ödemeleri, tahsis tarihinden sonra meydana gelen sosyal güvenlik ödemelerindeki artışlar, kısmi kaçınılmazlık ve teknik arıza halindeki ödemeler ve benzerleri rücu edilemediğinden bu miktarlar dahi denkleştirilemez."

Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 2. maddesine göre "Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır".Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşleri, Kurumca bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin ve geçici işgöremezlik ödeneklerinin hesaplanan zarardan indirilmesi, Kurumun rücu hakkının korunması ve mükerrer ödemeyi önleme ilkesine dayandığından, kamu düzenine ilişkin olarak kabul edilmiştir. Kaldı ki, 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de emredici bir hükme yer verdiğinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır.

Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, davacıların talebini aşmamak kaydıyla, Kurumca davacılar bağlanan gelirlerin ilk peşin değerinin, rücu edilebilecek kısmının hesaplanarak, bilirkişi raporunda belirlenen zarar tutarlarından indirilmesi ile karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

3-Kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödmeden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlık bulunmaması koşuldur. Ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunduğu durumlarda yapılan ödeme makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Bu durumda ödemenin yapıldığı tarih gözönünde tutularak davacının karşılanmayan zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması böylece hesaplanacak miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek karşılanmayan zarardan davalı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararı karşılandığı oranda indirim yapmak daha sonra kalan miktara hükmetmek gerekir. Açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde maddi tazminat talebinin tümünden reddine karar vermek gerekir.

Yapılacak iş; öncelikle dosyada mevcut tapu kaydına göre davacılara devredilen 28907 ada 7 parsel numaralı apartman dairesi vasıflı taşınmazın devir tarihindeki gerçek (rayiç) değerini belirlemek ve bu tarih gözönünde tutularak davacı eş ve çocukların karşılanmayan zararını aktüerya uzmanı bilirkişi aracılığıyla saptamak (ödemenin yapıldığı tarihe göre SGK.'ca davacılara bağlanan gelirin peşin sermaye değeri tenzil edilmek suretiyle), böylece hesaplanan miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki karşılanmayan zararı hangi oranda karşıladığını belirlemek, hüküm tarihine en yakın tarihteki ücret artışları da gözetilerek davacıların maddi zararını bilirkişiye hesaplatmak, bulunan miktardan SGK.'ca bağlanan gelirin peşin sermaye değerini SGK.'dan sormak suretiyle yasal indirimler yapılarak belirlenen karşılanmayan zarardan davalı tarafın taşınmaz devrinin yapılan tarihe göre zararın karşılandığı oranda indirim yapmak, daha sonra kalan miktar ve talepte gözetilerek maddi tazminat istemi ile ilgili bir karar vermek, açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde ise maddi tazminat talebinin tümünden reddine karar vermektir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmadan hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle, **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde temyiz edenlere iadesine 05.11.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
5510 S.SGK/96  
3201 S. YDHBK. /6

T.C  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/14785  
Karar No. 2014/19912  
Tarihi: 07.11.2013

● YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI  
YAPARAK YAŞLILIK AYLIĞI ALANLARIN  
19.06.2010 TARİHİNDEN ÖNCE TÜRKİYE'DE  
ÇALIŞMAYA BAŞLAMALARIN HALİNDE  
YAŞLILIK AYLIKLARININ KESİLECEĞİ

**ÖZETİ:** 01/10/2006 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı almaya başlayan davacının 08/02/2010 tarihi itibarıyla şirket ortaklığının başladığı ve 5510 sayılı Yasa'nın 4/b (mülga 1479 sayılı Yasa) kapsamındaki çalışmalarının devam ettiği ve böylece Türkiye'de çalışmaya devam ettiği anlaşılmakla 5754 sayılı Yasa'nın 79. maddesi ile değişik 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesine göre davacının vergi kaydının başladığı 08/02/2010 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alması mümkün değildir. 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesi 5997 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilerek Yasa'nın yürürlüğe girdiği 19/06/2010 tarihinden itibaren Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiş ise de bu kuralın Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten önceki uygulamalara uygulanması mümkün değildir.

**DAVA:** Davacı, kurum işleminin iptaline kesilen aylığın yeniden bağlanması gerektiğinin tespitiyle kesintilerin faiziyle tahsiline, emekliliğe rağmen hastalık sigorta prim ödeme işleminin iptaliyle yapılan kesintilerinin faiziyle tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Ferda Beder tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

Dava, davacının yaşlılık aylığının 8.2.2010 tarihinden itibaren kesilmesi işleminin iptaliyle kesintinin yasal faiziyle iadesi ve ayrıca emekliliğe rağmen hastalık sigorta primi ödeme işleminin de iptaliyle buna ait kesintilerin kesinti tarihinden itibaren faiziyle iadesi istemine ilişkindir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulü ile; davacının yaşlılık aylaklarının 8.2.2010 tarihinden itibaren kesilmesine ilişkin Kurum işleminin iptaline ve kesilen aylıkların sosyal güvenlik destek primi kesildikten sonra yasal faizi ile birlikte davacıya iadesinin de gerektiğinin tespitine, davacının hastalık sigorta primi kesintilerinin kesinti tarihinden itibaren faizi ile birlikte iadesine ilişkin talebinin reddine, karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden, davacının 01/11/1974-31/10/1975, 01/08/1978-31/12/1982 ve 02/10/1984-06/06/1995 tarihleri arasında Almanya'da geçen toplam 5434 gün çalışma süresini 3201 sayılı yasa uyarınca borçlanarak borçlanma bedelini süresinde Kuruma ödediği, davacının 11/09/2006 tarihinde tahsis talebinde bulunduğu ve 5434 gün 3201 borçlanması, 30 gün SSK çalışması, 1801 gün Bağ-Kur süresi olmak üzere toplam 7265 gün üzerinden 01/10/2006 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlandığı, 08/02/2010 tarihinde H.M. Uslu Turizm Otelcilik İnşaat ve Ticaret Limited Şirketindeki ortaklığının başladığı davacının 3201 sayılı yasaya göre yaptığı borçlanma ile emekli olmasından sonra 08/02/2010 tarihinde şirket ortaklığının başlaması ve 4/1-b kapsamında sigortalı olması sebebiyle 08/02/2010 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığının kesilerek 08/02/2010-25/07/2010 tarihleri arasında yersiz ödenen 4.298,50 TL'nin 5510 sayılı yasanın 96/a maddesi gereğince iade edilmesi gerektiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık, davacının yaşlılık aylığı almaya başladığı 01/10/2006 tarihinden sonra 5510 sayılı Yasa'nın4/b (mülga 1479 sayılı Yasa) kapsamındaki çalışmalarının devam etmesi nedeniyle 3201 sayılı Yasa'nın 6. maddesinden yararlanarak bağlanan yaşlılık aylığının geri alınıp alınamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Yaşlılık aylığı yazılı istek tarihinde yürürlükte bulunan, 5754 sayılı Yasa'nın 79. maddesi ile değişik 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesine göre Kanun hükümlerinden yararlanmak suretiyle aylık bağlananlardan Türkiye'de sigortalı çalışmaya başlayanların aylıkları, tekrar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren kesilir. 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primi hakkındaki hükümleri, bu Kanun hükümlerinden yararlanmak suretiyle aylık bağlananlar için uygulanmaz.

3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesi 5997 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilmiş olup Yasa'nın yürürlüğe girdiği 19.06.2010 tarihinden itibaren Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümleri uygulanır.

, Somut olayda, 01/10/2006 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı almaya başlayan davacının 08/02/2010 tarihi itibarıyla şirket ortaklığının başladığı ve 5510 sayılı Yasa'nın 4/b (mülga 1479 sayılı Yasa) kapsamındaki çalışmalarının devam ettiği ve böylece Türkiye'de çalışmaya devam ettiği anlaşılmakla 5754 sayılı Yasa'nın 79. maddesi ile değişik 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesine göre davacının vergi kaydının başladığı 08/02/2010 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alması mümkün değildir. 3201 sayılı Yasa'nın 6/B maddesi 5997 sayılı Kanun'un 15. maddesi ile değiştirilerek Yasa'nın yürürlüğe girdiği 19/06/2010 tarihinden itibaren Türkiye'de sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışılmasına ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiş ise de bu kuralın Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten önceki uyuşmazlıklara uygulanması mümkün değildir. Bunun yanında, Türkiye'de çalışmaya devam ettiği anlaşılan davacının, 5510 sayılı Yasa'nın 96. maddesine göre Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanarak tahsil ettiği yaşlılık aylığını geri ödemekle yükümlü olduğunu bilmesi gerektiğinden Borçlar Kanununun 63. maddesinden de yararlanamaz. Bu durum Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/06/2012 tarih 2012/1-196 Esas 2012/396 Karar sayılı kararında da belirtilmektedir.

Bu nedenle Kurumun 08/02/2010-19/06/2010 tarihleri arasında ödenen miktarı geri istemesi yerinde olup bu dönemde ödenen miktar yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 07/11/2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/30869  
Karar No. 2013/23131  
Tarihi: 01.11.2013

- İŞİN YÜRÜTÜLMÜNÜN AKSAMASI
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde otobüs şoförü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olması, sık sık rapor alarak işyerine gelmemesi ve performansının düşük olması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillere göre, çok miktarda müşteri şikayeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyi niyet kurallarına göre işveren iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek davacının işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D. Akarçay tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya bağlı Bugsaş A.Ş.'de otobüs şoförü olarak 13.09.2006 tarihinde işe başladığını ve iş sözleşmesinin 06.03.2012 tarihinde feshedildiğini ancak, feshin geçerli sebebe dayanmadığını, EGO Genel Müdürlüğünün muvazaalı olarak kendi kadrolu elemanı olan müvekkilini hizmet alımı yapmak suretiyle Bugsaş A.Ş.'nin işçisi olarak gösterdiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve Ego Genel Müdürlüğü bünyesinde kadrolu personel statüsünde işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacı ile müvekkili arasında iş sözleşmesi bulunmayıp, davacının dava dışı Başkent Ulaşım ve Doğalgaz Hizmetleri A.Ş. (BUGSAŞ)'nin işçisi olduğunu, müvekkili ile bu şirket arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin de bulunmadığını, ihaleler sonucunda personel hizmet alımı sözleşmelerinin bu şirket ile imzalandığını müvekkilinin ihale makamı olup, kendisine husumet yöneltilmeyeceğini, ayrıca dava dışı şirket tarafından davacıya feshin sırasında tüm kanuni haklarının ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

İhbar olunan BUGSAŞ vekili, davalı ile aralarında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığını, davacının hizmet alım sözleşmesi kapsamında EGO Genel Müdürlüğü Otobüs Daire Başkanlığı bünyesindeki araçlarda şoför olarak çalıştırılmak üzere işe alındığını ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olduğunu, sık sık rapor alarak işin aksamasına yol açtığını, bu sebeple yeterli verim alınamayan davacının iş sözleşmesinin 06.03.2012 tarihinde feshedildiğini, tüm kanuni haklarının da ödendiğini savunmuştur.

Mahkemece iddia, savunma, toplanan deliller ve tüm dosya kapsamına göre, davacının sözleşmesinin davacının verimsizliği ve 01.06.2010 tarihli hizmet alım sözleşmesinin 16.1.11 maddesine istinaden feshedildiği, işverenin davacının sözleşmesini geçerli sebebe dayanmak sureti ile feshettiğini ispat edemediği, davacının verimsizliği ileri sürülmesine rağmen buna ilişkin somut belgelerin dosyada bulunmadığı ayrıca davacının savunmasının alınmadığı, davacının verimsizliğinin bulunması halinde bile bunun giderilmesi yolunda çeşitli eğitimler, seminerler düzenlenmek sureti ile verimsizliğin ortadan kaldırılması yönünde davalı işverenin herhangi bir çaba sarfetmediği, netice itibari ile feshin son çare olduğu ilkesine riayet edilmediği, işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersiz feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne ve feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin,

işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde otobüs şoförü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarıyla yolcuların mağduriyetine sebep olması, sık sık rapor alarak işyerine gelmemesi ve performansının düşük olması sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının sürücü olarak görev yaptığı süre içerisinde rapor almak suretiyle işin yürütümünü aksatmış olduğu günlerin yanında, dosyaya ibraz edilen delillere göre, çok miktarda müşteri şikayeti sebebiyle almış olduğu disiplin cezaları da değerlendirildiğinde, işin yürütümünü bozduğu, iş yerinde olumsuzluklara yol açtığından, objektif iyiniyet kurallarına göre işverenden iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, bu durumda işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiği kabul edilerek davacının işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK  
ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 780,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 01.11.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6100 S.HMK/331  
657 S. DMK/4

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27301  
Karar No. 2013/20875  
Tarihi: 07.10.2013

- USTA ÖĞRETİCİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ
- GÖREVSİZLİK KARARINDA VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen ret kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükmolunmalıdır.

Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz. Mahkemece bu husus göz ardı edilerek davalı yararına vekalet ücreti takdir edilmesi doğru değildir. Ancak, bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca aşağıda belirtilen şekilde düzeltilerek onanması uygun bulunmuştur

**DAVA:** Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücretli izin alacağı, ücret alacağı ve ilave tediye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin görevsizliğine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Uçar Önal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen ret kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükmolunmalıdır.

Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz. Mahkemece bu husus gözardı edilerek davalı yararına vekalet ücreti takdir edilmesi doğru değildir. Ancak, bu yanılmanın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca aşağıda belirtilen şekilde düzeltilerek onanması uygun bulunmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın hüküm kısmının, vekalet ücretine ilişkin 3. bendinin çıkartılarak yerine; "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 331/2. maddesi gereği yargılama giderlerinin görevli mahkemece değerlendirilmesine, davaya görevli mahkemede devam edilmemesi durumunda, mahkemece talep üzerine dosya üzerinden durumun tespiti ile yargılama giderlerinin hüküm altına alınmasına" bendinin eklenmesine, hükmün bu şekilde **DÜZELTİLEREK ONANMASINA**, 07.10.2013 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

#### **MUHALEFET ŞERHİ**

Davanın idari yargıda görülmesi halinde mahkemece dava dilekçesinin yargı yolu yönünden reddine karar verilmelidir. Diğer yandan görevsizlik aynı yargı yoluna tabi mahkemeler arasında geçerli olup, dava dilekçesinin yargı yolu bakımından reddine karar verilmesi halinde dosyanın talep halinde İdare Mahkemesine gönderilmesi de mümkün değildir. İdari yargıda görülecek dava bu davanın devamı niteliğinde değildir. Bu nedenle dava dilekçesinin yargı yolu bakımından reddine karar verilmesi halinde mahkemenin yargılama giderlerini bu arada avukatlık ücretini de hüküm altına alması gerekir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek yazılı şekilde hüküm

kurulmuş olması usul ve yasaya uygun olup, sayın çoğunluğun düzeltilerek onama kararına katılmıyorum.07.10.2013

Üye

F.E.Kabasakal

KARŞI OY

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Büyükşehir Belediyesine bağlı Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı Meslek Edindirme Şube Müdürlüğünde 15.10.2002-15.07.2011 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınması isteginde bulunmuştur.

Davalı Kurum vekili, uyuşmazlığı çözme görevinin idari yargıya ait olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının Ankara Büyükşehir Belediyesi Eğitim ve Kültür Daire Başkanlığının düzenlediği Belmek kurslarında 657 sayılı Kanun'un 89. ve 176. maddeleri uyarınca ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak çalıştığı, davacının statü hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığa bakma görevinin idari yargıda olduğu gerekçesi ile dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesi kamu kurumlarındaki istihdam şekillerini düzenlemektedir. Buna göre, kamu hizmetleri, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür. Aynı Kanunun 5. maddesinde bu kanuna tabi kurumlarda belirtilen dört istihdam biçiminden başka personel istihdam edilemeyeceği düzenlenmiştir. Belediyelerde ise uygulamada memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici işçi olmak üzere dört istihdam türü bulunmaktadır (GÜLER, Birgül AYMAN. Belediye Personel Yönetimi, TODAİE- YYAEM, Ankara, 2001, s.24).

657 sayılı Kanun'un 4/A maddesinde, “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın. Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.” hükmü ile memur tanımı ve kapsamı belirlenmiştir.

Kadro, ilgili mevzuat çerçevesinde usulüne göre ihdas edilmiş görev yeridir. Devlet, yapacağı kamu görevlerine ilişkin olarak ihtiyaç duyduğu personeli kadrolar aracılığı ile belirler. Kişiler ise bu kadrolara atanarak görev yaparlar.

Memurluğa giriş önceden unvanları dereceleri ve nitelikleri belirlenmiş kadrolara atanma ile başlar. Belirli bir kadroya atanan memur o kadro ile ilgili görevlerden sorumludur ve memurluk unvanı da atandığı kadronun unvanıdır. Kamu personel sistemimizde memur istihdamı kadro rejimi esas alınarak düzenlenmiştir. Bu sistemde kadro ön plandadır. Kadro ve buna bağlı kadro unvanı oluşturulur. Unvanın görev tanımı ve kadronun nitelikleri tespit edilir. Buna göre mali ve sosyal hakları belirlenir. Tespit edilen bu niteliklere uygun adaylar ancak bu

kadrolara atanabilirler. Yetki ve görevlerin bu şekilde önceden mevzuatla düzenlenmiş olması halinde ancak "statü hukuku"ndan söz edilebilir.

İçişleri Bakanlığının 23/02/2007 tarihli ve 2007/25 sayılı Genelgesine göre Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin boş kadrolarına yapılacak atamalar Yönetmelik hükümlerine göre izin alınmaksızın yapılabilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59'uncu maddesi kapsamında bulunan özel kalem müdürlüğü kadrolarına yapılacak atamalarda Bakanlıktan izin alınması gerekir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesinin sekizinci fıkrasında belirtilen oranları aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşları, açıktan ve naklen atamalar ile sözleşmeli ve geçici işçi pozisyonlarında yapılacak işe almalarda aynı Kanun'un Geçici 1'inci maddesine göre Bakanlıktan ilave personel istihdamı izni alınmalıdır. Yukarıda belirtilen prosedüre uygun olarak açıktan atama izni alındıktan sonra 03.05.2002 tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde merkezi personel atamalarıyla birlikte yapılmaktadır.

Belediye ve bağlı kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte belediyelerin özel güvenlik ve sağlık personeli ile özüllü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının istihdamına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun ek 1. maddesi ve 12.04.1991 tarih ve mükerrer 20843 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1. maddesinde kamu kurumlarında istihdamı düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.

Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılması ile ilgili bir çok düzenleme bulunmaktadır. Bunlar; 657 sayılı Kanun' un 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK'ye göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Sağlık Bakanlığında 4924 sayılı Kanun çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli sağlık personeli, 5393 sayılı Belediye Kanununa göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 375 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen sözleşmeli bilişim personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 16'ncı maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanuna göre istihdam edilen sözleşmeli personel. Teşkilat yasalarına ve diğer kanunlara göre istihdam edilen sözleşmeli personele ( Kadro karşılığı sözleşmeli personel, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personel, diğer teşkilat yasaları çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personel) ilişkin düzenlemelerdir.

5393 sayılı Kanuna göre belediye ve bağlı kuruluşlarda norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir.

Belediye ve bağlı kuruluşlarında kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebileceğine ilişkin düzenleme de yapılmıştır. Buna göre, avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel alıştırılabilir.

Bu şekilde çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve ücret mahiyetinde aynı ya da nakdi menfaat temin edilemez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapılabilmesi için, sözleşmeli personel istihdam edilecek mahalli idarede sözleşmeli olarak istihdam edilecek kişiyle aynı unvanda usulüne göre ihdas edilmiş boş bir kadronun bulunması, karşılık gösterilerek sözleşmeli istihdam edilen boş kadroya sözleşmeli olarak istihdam edilen kişinin sözleşmesi feshedilene kadar ayrıca bir atanmanın yapılmaması, sözleşmeli olarak atanacak kişinin atanacağı kadronun niteliklerine haiz olması, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 30'u, nüfusu 10 000'in altında olan belediyelerde ise % 40'ı geçmesi halinde İçişleri Bakanlığından izin alınması ( Bu şart sadece belediye ve bağlı kuruluşları için geçerlidir.). Ayrıca bu şekilde istihdam edilecekler ödenecek net ücret, karşılık gösterilen kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilmeyen kadro unvanları için ise; o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, hususlarını gözönünde bulundurmak zorundadır.

Belediyelerde mezkur madde çerçevesinde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamının hangi unvanlarda yapılacağı ve bunlara ödenecek ücretlerin tavanı her yıl Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmaktadır. Dolayısıyla belediyeler yayımlanan bu unvanlarda tespit edilen ücret tavanını aşmamak kaydıyla meclis kararıyla ücret tespiti yapabilmektedirler.

Kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı da 5393 sayılı Belediye Kanununda düzenlenmiştir. Anılan Kanunun 49'uncu maddesinin dördüncü ve



beşinci fıkrasında avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla haftanın ya da ayın belirli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süreyle orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye ve bağlı kuruluşunda çalıştırılmaz.

Belediyeler de diğer kamu kurumları gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi gereği sözleşmeli personel istihdam edebilir. Ancak belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri ile bunların müessese ve işletmelerinde, Belediye Kanununun 49'uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı mümkün olan hizmetlerde 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre ayrıca sözleşmeli personel istihdam edilemez. Ancak, anılan 49'uncu madde ile Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 09/01/2008 tarihli ve 00271 sayılı Genelgede belirtilen unvanlar dışındaki unvanlarda 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesini göre sözleşmeli personel istihdam edilmesi mümkün olduğundan bu unvanlar için usulüne uygun olarak sözleşmeli personel pozisyon tahsisi mahalli idarelerce yapılabilir.

Belediye opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarında 657 sayılı Kanun'un ek 13'üncü maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır. Bu şekilde çalıştırılacak sözleşmeli personel için, İçişleri Bakanlığı kanalıyla Maliye Bakanlığında olumlu görüş alınması ve bu görüş üzerine belediye tarafından işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesinde bahsedilen sözleşmeli personelin hukuki statü bakımından 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesinde tanımlanan memur statüsündeki personel ile hiçbir ilgisi bulunmamakla birlikte, sözleşmeli personel istihdamını sınırlamak, ücret tavanını belirlemek ve atanacak sözleşmeli personelin nitelikleri ile aynı unvanda istihdam edilen memur statüsündeki personelin niteliklerinde paralellik sağlamak amacıyla bu istihdam şekli düzenlenmiştir.

Geçici personel; bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde

sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir. Devlet Memurları Kanununa tabi bir kurumun geçici personel çalıştırabilmesi için Bakanlar Kurulunun bu yöndeki bir kararına gerek vardır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinde sayılan dört istihdam şekline biri de işçi istihdamıdır. Sözkonusu Kanun, kamu hizmetlerinin işçiler eliyle gördürülebileceğini bahsetmiş ve 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde işçiyi tanımlamıştır. Buna göre; 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanları sürekli işçi olarak tanımlamıştır.

Belediyelerin sürekli işçi kadrolarında iptal, ihdas ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esasların temel dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun “Meclisin Görev ve Yetkileri” başlıklı 18'inci maddesi ile “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 49'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur 18'inci maddenin (a) bendinde; “Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek” hükmü ile mezkur 49'uncu maddenin birinci ve ikinci paragrafında; “Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik” e ekli Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belediyelerde istihdam edilecek sürekli işçi statüsündeki personel, toplam sayı olarak her alt grup için ayrı ayrı belirlenmiş ve bu cetvellerde adet olarak belirlenen sürekli işçi statüsündeki personele ilişkin unvanlara ise ekli cetvellerde yer verilmiştir.

Belediyeler, yaptırılacak işin niteliğine göre geçici işçi çalıştırabilmektedirler. Belediyelerde geçici işçi istihdamı, esas itibarıyla 657 sayılı Kanun'un değişik 4'üncü maddesinin (D) bendi ile Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik çerçevesinde yapılmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde geçici işçi; 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanlar olarak tanımlanmıştır.

Somut olayda davalı Büyükşehir Belediye Başkanlığınca usta öğretici olarak istihdam edilen davacının memur statüsünde işe alınmadığı ve dolayısıyla memur

olmadığı açıktır. Sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesini gerektiren yasal bir dayanak da bulunmamaktadır. Davacının istihdamı için her eğitim dönemi başında Belediye Encümeninden karar alınması ve Başkanlık Makamının onayından geçmesi davacıyı sözleşmeli personel statüsüne getirmez. Gerçekten, idari sözleşmeler, önceden düzenlenmiş mevzuata uygun olarak kanunla verilen yetkilere dayanılarak yapılabilir. Merkezi yönetimde belirli normlara bağlanmış personel alımı ve yönetimi anlayışı belediyeler için de geçerlidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. ve 176. maddeleri eğitimcilerle ücretle verilecek ek ders görevi ve ücreti ile ilgili olup, doğrudan sözleşmeli personel istihdamının dayanağını teşkil etmemektedir. Davacının davalı kurumda ücrete tabi ve bağımlı bir şekilde iş görmesi aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunduğunu göstermektedir.

Uyuşmazlık Mahkemesi de 30.09.2013 tarih, 2013/851 esas-2013/1277 karar sayılı kararında, aynı statüdeki çalışanın, idareye verdiği bir taahhünameye istinaden çalışması ve taahhünameye ek ders ücretinin hesaplanmasında 657 sayılı Kanun'un 176. maddesinin esas alınmasının, davacının kamu personeli statüsünde değerlendirilmesi için yeterli olmadığı, bu düzenlemenin taahhünameyi idari sözleşme haline de getirmeyeceği belirtilerek uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiğine karar vermiştir.

Bu nedenle işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken davacının statü hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğu ve yargı yolunun caiz olmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerektiği görüşünde olduğumdan sayın çoğunluğun onama yönündeki görüşüne katılamıyorum. 07.10.2013

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/57

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/28274  
Karar No. 2013/26371  
Tarihi: 21.11.2013

● **YILLIK İZİN BEKLEME SÜRESİNİN FİİLİ ÇALIŞMANIN BAŞLADIĞI TARİHE GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

**ÖZETİ:** Taraflar arasında yapılan sözleşmede; altı aylık süre için iki haftalık izin verileceği yönünde hüküm kararlaştırılmıştır. Mahkemece anılan hüküm uyarınca davacının talep ettiği iki haftalık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de; davalı işveren davacının altı aylık çalışmasının bulunmadığını davacının fiilen 23.02.2010'da işe başladığını çalışma süresinin buna göre hesaplanması gerektiğini ileri sürmüştür. Gerçekten taraflar arasında her ne kadar 03.02.2010 sözleşme yapılmış ise de; dosya içeriği ve davacının yurt dışına çıktığına dair uçak biletinin düzenleme tarihi dikkate alındığında fiilen 23.2.2010 tarihinde işe başladığı anlaşılmaktadır. Sözleşmenin yapıldığı tarih ile davacının fiilen başladığı tarih arasında geçen sürenin izin bakımından çalışılmış gibi sayılmasını gerektiren sözleşmesel düzenleme bulunmadığı gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde de buna yönelik bir hükme yer verilmemiştir. Mevcut olgulara göre davacı altı aylık çalışma süresini doldurmadığından izin alacağına reddi yerine kabulü hatalı olmuştur.

**DAVA:** Davacı, ücret alacağı, fazla çalışma, yıllık izin ücreti ile kötü niyet tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi N. Taş Çörekçi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, yıllık izin ücreti, ödenemeyen ücret alacakları ile kötü niyet tazminatı talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı; davacının alacaklarının zamanaşımına uğradığını, belirterek davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davacının çalıştığı süre içerisindeki ücretlerinin ödendiğinin ispat yükü işverende olduğunu ve davalının dava konusu dönemdeki ücretlerinin ödendiğini usulüne uygun olarak ispat edemediğini, davacının iş akdinin kötü niyetle feshedildiği davacı tarafından ispat edilemediği gerekçesi ile davanın kısmen kabul ve kısmende reddine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar taraflarca temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki diğer temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlığın, sözleşmenin başlangıç tarihi ile fiilen işe başlama tarihi noktasında toplandığı görülmektedir.

Taraflar arasında yapılan sözleşmede; altı aylık süre için iki haftalık izin verileceği yönünde hüküm kararlaştırılmıştır. Mahkemece anılan hüküm uyarınca davacının talep ettiği iki haftalık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de; davalı işveren davacının altı aylık çalışmasının bulunmadığını davacının fiilen 23.02.2010'da işe başladığını çalışma süresinin buna göre hesaplanması gerektiğini ileri sürmüştür. Gerçekten taraflar arasında her ne kadar 03.02.2010 sözleşme yapılmış ise de; dosya içeriği ve davacının yurt dışına çıktığına dair uçak biletinin düzenleme tarihi dikkate alındığında fiilen 23.2.2010 tarihinde işe başladığı anlaşılmaktadır. Sözleşmenin yapıldığı tarih ile davacının fiilen başladığı tarih arasında geçen sürenin izin bakımından çalışılmış gibi sayılmasını gerektiren sözleşmesel düzenleme bulunmadığı gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde de buna yönelik bir hükme yer verilmemiştir. Mevcut olgulara göre davacı altı aylık çalışma süresini doldurmadığından izin alacağının reddi yerine kabulü hatalı olmuştur.

3-Davacı yurtdışındaki işyerinde fiilen 23.02.2010 tarihinde işe başladığı halde fazla mesai alacağının sözleşmenin yapıldığı 03.02.2010 tarihinden itibaren hesaplanması da ayrı bir bozma nedenidir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.11.2013 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/17

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/21437  
Karar No. 2013/26781  
Tarihi: 26.11.2013

- RAPORLUYKEN İŞE ÇAĞRILIP GİTMEDİĞİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLEN İŞÇİ
- KÖTÜ NİYETİN KANITLANAMAMASI

**ÖZETİ:** Somut olayda, işyerinde otuzdan az işçi çalıştığı için davacının iş güvencesinden yararlanamadığı, davacının, iş sözleşmesinin raporlu olduğu süre içinde işverence işe çağırıldığını, gitmeyince de kötü niyetle işten çıkarıldığını, davalının iş sözleşmesinin davacının işine gerekli özeni göstermemesi ve performansının düşük olması, müşterilerden şikayet gelmesi, görev başında uyuması gibi sebeplerle geçerli sebeple feshedildiğini, rapor aldığı için rapor süresi içinde feshedilmediğini ileri sürdükleri, yazılı fesih bildirim yapılmadığı, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, 06.06.2008 tarihli raporda, davacının, ameliyat olduğu ve 06.06.2008-16.06.2008 tarihleri arasında raporlu olduğunun belirtildiği anlaşılmış olup, iş sözleşmesinin raporlu süre içinde davacının işe çağırıldığı ve gitmediği için feshedildiğinin ispatlanamadığı gibi, işverenin fesih hakkını kullanırken davacıya zarar verme kastı, kusuru, menfaatler arasında aşırı dengesizlik getirmesi, fesih hakkını meşru bir menfaat bulunmaksızın veya sosyal amacından saptırarak kullanması gibi objektif iyi niyet kurallarından ayrıldığına da davacı tarafından ispat edilemediği, feshin raporlu olan süre içinde feshedildiğinin kabul edilmesi halinde dahi bunun işverenin kötü niyetli

**olduğunu göstermeyeceği, buna göre kötü niyet tazminatı şartlarının oluşmadığı gözetilmeden bu talebin reddi yerine kabulüne dair yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırıdır.**

**DAVA:** Taraflar arasındaki, kötü niyet tazminatı, fazla mesai ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.11.2013 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Can Güçlü geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi M. Yıldız tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek, kötüniyet tazminatı ile ulusal bayram, genel tatil ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak, davacı tanığı Meltem Abanuz'un, davalı işverenin davacıyı raporlu olduğu bir dönemde şubeye gelerek bir hastaya şeker yüklemesi yapmasını istediğini, davacının raporlu ve ameliyatlı olduğu için gelemeyeceğini bildirmesi üzerine iş sözleşmesinin davalı tarafından feshedildiğini, davalı işverenin kendisine davacının aldığı raporun uydurmaca olduğunu, bir doktor ayarlayarak rapor aldığını düşündüğünü, kendisini işten çıkartarak cezalandırdığını söylediğini belirttiği, 06.06.2008 tarihinden itibaren on gün raporlu olan davacının, raporlu olduğu sürede iş görme borcu ve mecburiyeti bulunmadığı, rapor süresi dolmadan kendi isteği doğrultusunda bir gün iş yerine gelerek ertesi gün gelmemesi halinde iş görme borcunu ihlal eden bir durumun oluşmayacağı, davacının iş sözleşmesinin raporlu olduğu süre içinde işverenin çalışma talebine uymaması sebebiyle davalı işveren tarafından kötü niyetle feshedildiği, davacının kötüniyet tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, süresi içinde davalı temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkide kötüniyet tazminatının şartlarının oluşup oluşmadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak

gibi 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Kanun'da genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması sebeplerine bağlı fesihlerin kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir.

Tazminat miktarının belirlenmesi de kanun ile açıklığa kavuşturulmuş, “kötüniyet tazminatının” ihbar sürelerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

Dosya içeriğinden, mahkemece verilen ilk kararın, davalının tüm davacının sair temyiz itirazlarının reddiyle, “Somut olayda, davacı kötüniyet iddiasında bulunarak; raporlu iken iş akdinin feshedildiğini ve bu konuda gösterdiği tanıklarının tamamının dinlenmediğini, davalı ise kötüniyet iddiasını reddederek, davacının rapor bitimine iki gün kala gelip çalıştığını, performansından memnun olunmadığı için iş akdinin feshedildiğini savunmuştur. Davacının hukuki dinlenilme hakkı kısıtlandığından davacı tanığı Meltem Abanuz dinlenilerek sonucuna göre kötüniyet tazminatı hususunda bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle bozulduğu, mahkemece bozma ilamına uyulduğu, davacı tanığının dinlendiği, tanığının, “...Davalı işverenden duyduğu kadarıyla, davalının, davacının raporlu olduğu dönemde kendisinden şubeye gelerek bir hastaya şeker yüklemesi yapmasını istemesi, davacının da raporlu olduğu ve ameliyat olduğu için gelemeyeceğini bildirmesi üzerine iş sözleşmesini feshettiğini, işverenin kendisine, davacının aldığı raporun uydurmaca olduğunu, davacının bir doktor ayarlayarak, rapor aldığını düşündüğünü, kendisini işten çıkararak cezalandırdığını, söylediğini, davacının rapor bitimine 2 gün kala işyerine gelip çalışıp çalışmadığını hatırlamadığını, işveren ile davacının iş sözleşmesinin feshi noktasında konuştuğu gün diğer laboratuvar çalışanlarının da orada olduğunu, kendisinin Nişantaşı'nda çalıştığı için işverenin, davacı Nişantaşı'na geldiğinde de işyerine alınmamasını söylediğini, davacının işverene ameliyat olmadan önce ameliyat olacağını bildirdiğini,” beyan ettiği anlaşılmıştır.

Somut olayda, işyerinde otuzdan az işçi çalıştığı için davacının iş güvencesinden yararlanamadığı, davacının, iş sözleşmesinin raporlu olduğu süre içinde işverence işe çağrıldığını, gitmeyince de kötüniyetle işten çıkarıldığını, davalının iş sözleşmesinin davacının işine gerekli özeni göstermemesi ve



performansının düşük olması, müşterilerden şikayet gelmesi, görev başında uyuması gibi sebeplerle geçerli sebeple feshedildiğini, rapor aldığı için rapor süresi içinde feshedilmediğini ileri sürdükleri, yazılı fesih bildirim yapılmadığı, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği, 06.06.2008 tarihli raporda, davacının, ameliyat olduğu ve 06.06.2008-16.06.2008 tarihleri arasında raporlu olduğunun belirtildiği anlaşılmış olup, iş sözleşmesinin raporlu süre içinde davacının işe çağrıldığı ve gitmediği için feshedildiğinin ispatlanamadığı gibi, işverenin fesih hakkını kullanırken davacıya zarar verme kastı, kusuru, menfaatler arasında aşırı dengesizlik getirmesi, fesih hakkını meşru bir menfaat bulunmaksızın veya sosyal amacından saptırarak kullanması gibi objektif iyi niyet kurallarından ayrıldığı da davacı tarafından ispat edilemediği, feshin raporlu olan süre içinde feshedildiğinin kabul edilmesi halinde dahi bunun işverenin kötüniyetli olduğunu göstermeyeceği, buna göre kötüniyet tazminatı şartlarının oluşmadığı gözetilmeden bu talebin reddi yerine kabulüne dair yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 990,00 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.11.2013 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

#### **KARŞI OY**

Davacı, davalı işyerinde biyokimya uzmanı olarak çalışırken 10 günlük rapor almış, raporun bitimine 2 gün kala, davalı işveren davacıya işyerine çağırıp iş yaptırmış, raporu devam eden davacı ertesi günü işe gelmemiştir.

Davalı işveren davacının gerçekte hasta olmadığını, uydurma rapor aldığını söyleyerek davacının iş akdini fesih etmiştir. Raporun sahteliğini veya davacının gerçek hasta olmadığını da ispat etmiş değildir.

Davalı işyerinde çalışan işçi sayısının 30'dan az olması nedeniyle, davacı işçinin iş güvenliğinden yararlanamayacağı muhakkaktır. Bu durumda; şartları varsa kötüniyet tazminatı alabilecektir.

Kanaatimce davalının kötüniyeti çok barizdir. Bundan başka ne gibi bir durumu kötüniyet sayacağız ki, davacıya kötüniyet tazminatı verelim. Çoğunluk görüşüne katılmıyorum. Kötüniyet tazminatının verilmesi gerekir.26.11.2013

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/34186  
Karar No. 2013/28421  
Tarihi: 06.12.2013

- İŞE GELMEME
- AMİRİ HAKKINDA TEHDİTVARİ KONUŞMA
- İŞ AKIŞININ BOZULMASI
- GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda, fesih nedeni yapılan eylemler haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının, işe gelmediğinin noter aracılığı ile tespit edilmiş olması ve yöneticisine karşı söylediği tehditvari sözler bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneyeceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alınarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebin varlığının kabul edilmesi gerekirken mahkemece aksi kanaatle yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebidir

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D. Akarçay tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacı işçinin 29.06.2012 tarihinde saat 10.00'da çocuğunu karşılamak için Karşıyaka İskele'ye gitmek üzere işyerinden ayrıldığında işyerinde noter tarafından tespit yapıldığını öğrendiğini, oğlunu karşılamak üzere dışarı çıktığını beyan etmesine rağmen haksız bir şekilde tutanak düzenlendiğini, 04.07.2012 tarihinde rahatsızlığı sebebiyle rapor aldığını, raporlu olduğu süreçte sözleşmesinin savunma alınmadan feshedildiğini, küfür ve hakaret etmediğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama

halinde ödenmesi gereken tazminat ile boшта geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacı işçinin 29.06.2012 tarihinde işe gelmediğinin tutanakla tespit edildiğini, tutanak düzenlendiğini öğrenen davacının tepkisini dile getirip tespite karşı çıktığını, kulübün 2. başkanı Seyhan Evlioğlu ile telefon görüşmesi yaptığını, Mutlu Altuğ'a yönelik hakaret, sövme ve tehdit içeren sözler sarf ettiğini, iş sözleşmesinin 04.07.2012 tarihli bildirimle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b maddesi uyarınca feshedildiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, iş sözleşmesi işçinin işverenliğe karşı küfür ve hakaret ettiği iddiası ile feshedilmiş ise de, iddianın ispat yükünü taşıyan davalı yan tanığınca dahi doğrulanmadığı, davacı tanığının yanı sıra davalı tanığının da davacının yöneticilere karşı bir söz söylemediğini açıkladığı, fesihte 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesi gereğince savunma alınması şartına uyulmadığı, feshin usul ve esas yönünden geçersiz olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesidir.

Dosya içeriğine göre, davacı işçinin davalı işyerinde 23.11.2005-04.07.2012 tarihleri arasında genel menajer olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 04.07.2012 tarihli fesih bildirimini ile işçinin yönetim kurulu üyelerinin değişmesi sonrası yapılan görev dağılımında Mutlu Altuğ'un Basketbol Şube Başkanlığına seçilmesinin ardından ben bu adamla çalışmam diyerek işe gelmemeye başladığı ve 29.06.2012 tarihinde işe gelmediğinin noter görevlilerince tespit edildiği, işlemi öğrenen işçinin 2. başkan Seyhan Evlioğlu'nu arayarak Mutlu Altuğ'a karşı ağır ve galiz küfürler sarf ettiği, hakaret ettiği, aynı zamanda bana noter göndermiş, yaptığının hesabını ona soracağım şeklinde ifadeler kullanarak tehdit ettiği, gerekçesiyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-b maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, fesih nedeni yapılan eylemler haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmasa da davacının, işe gelmediğinin noter aracılığı ile tespit edilmiş olması ve yöneticisine karşı söylediği tehditvari sözler bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerindeki iş akışının olumsuz etkileneyeceği ve işverence iş sözleşmesinin devamı beklenemeyeceği dikkate alınarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebin varlığının kabul edilmesi gerekirken mahkemece aksi kanaatle yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebidir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK  
ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 104,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 06.12.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36477  
Karar No. 2013/29951  
Tarihi: 23.12.2013

- PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ GEREKÇESİ İLE FESİH
- OBJEKTİF BİR PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN BULUNMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda, davacının iş sözleşmesi davalı işverence performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine göre davalı işyerinde objektif bir performans değerlendirme sisteminin bulunmadığı, yapılan değerlendirmenin soyut ve ölçülebilir nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, davacının şahsından kaynaklanmayan dış etkenlere bağlı satış rakamları performans değerlendirmesinde dikkate alınmaz. Mevcut delillere göre feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğın reddine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işın mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Uçar Önal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının bütün uyarılara rağmen işini yerine getirmede gerekli özen ve dikkati göstermemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının aldığı her iki uyarı öncesinde gerçekleştirdiği ikili doktor ziyaretleri sonrasında bölge müdürünün hazırladığı formu imzalayarak işini yerine getirirken gerekli özeni göstermediğini ikrar ettiği, işveren tarafından davacının yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda, davacının iş sözleşmesi davalı işverence performans düşüklüğü gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteminin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine göre davalı işyerinde objektif bir performans değerlendirme sisteminin bulunmadığı, yapılan değerlendirmenin soyut ve ölçülebilir nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, davacının şahsından kaynaklanmayan dış etkenlere bağlı satış rakamları performans değerlendirmesinde dikkate alınamaz. Mevcut delillere göre feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 268,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 23.12.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/36049  
Karar No. 2013/30510  
Tarihi: 26.12.2013

● İŞLETMESEL KARARIN TUTARLI  
UYGULANMASI  
● GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda, davalı işveren fesih bildiriminde belirttiği hususları 20.10.2011 tarihinde işyerinde tüm çalışanlarına duyuru şeklinde bildirmiştir. Dosya kapsamından anlaşılacağı üzere yapılan duyuru neticesinde İstanbul ünitesinde çalışmayı kabul edip orda işe başlayan işçiler olmuştur. Davacı ise yapılan bu iş teklifine başvuruda bulunmamıştır. Ayrıca dosya kapsamından ve dairesimizce incelenen diğer dosyalardan anlaşıldığı üzere İstanbul dışındaki diğer illerde de çalışan sayısı azaltılmıştır. Bu kapsamda işveren işletmesel bir karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshe son çare olarak başvurduğunu ispatlamıştır. Fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baran tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, yapılan feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.



Davalı vekili, müvekkili şirketin ana müşterisi olan THY A.O.'nun 21.10.2011 tarih ve B.02.2.THY.0.06.04.00.-816 sayılı resmi yazısındaki talebine istinaden ikram ürünlerinin üretimi ve uçaklara yüklenmesinin sadece İstanbul merkez ünitelerden yapılmaya başlandığını, buna ilave olarak uçaklara ikram ürünlerinin gidiş ve dönüş olarak İstanbul merkezden yüklenmesi şeklinde de bir iş değişikliğine gidilerek İzmir, Adana, Antalya, Bodrum, Dalaman ve Trabzon havaalanlarında bulunan ünitelerde yapılan ikram işinin İstanbul'a kaydığını, bu sebeple de İzmir ve diğer ünitelerdeki tüm faaliyetlerde önemli ölçüde azalma olduğunu, bu hususun müvekkili şirket tarafından 20.10.2011 tarihinde şirket genelinde yapılan duyuru ile tüm çalışanlara duyurulduğunu ve duyuruda belirtilen taşra birimlerindeki iş kaybından ötürü ciddi tasarruf önlemleri alınacağını ve kadro azalmasına gidilmesinin bir zorunluluk olduğunu belirtildiğini, İstanbul ünitesinde görev almak isteyenlerin 25.10.2011 tarihine kadar şirkete başvurmaları gerektiğinin bildirilerek bu şekilde feshin son çare olma ilkesine uyulduğunu, buna rağmen davacı tarafından İstanbul Merkezde çalışmak için herhangi bir başvuruda bulunulmadığını ve İzmir ünitesinde davacıya önerilecek bir kadroda bulunmadığından davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerden ötürü 31.10.2011 tarihi itibarı ile fesih edildiğini savunmuştur.

Mahkemece, iş sözleşmesine son verilirken davacının kıdemî, yaşı ve başka iş bulma şansının dikkate alınmadığı, çıkarılacak işçilerin tespitinde kriterlerin belirlenmediği ve objektif davranılmadığı, kısa bir süre sonra eski çalışanlarla yeniden sözleşme yapıp daha düşük ücret ile çalıştırılmaya devam edildiği, aynı şekilde yeni işçilerin alındığı, akdi fesh edilenlere daha düşük ücretle çalışmalarını konusunda sözleşme teklif edildiğine dair beyan ve bilgiler ile taraflar arasında TİS'e de uyulmadığı, davacının toplu işten çıkarma kapsamında çıkarıldığı, ancak 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesi uygun davranılmadığı, davacıya İstanbul ünitesinde çalışması konusunda usulüne uygun iş teklifinde bulunulmadığı, davacının vasfına uygun aynı işyerinde başka işlerde çalışmasını sürdürme olanağının yeterince değerlendirilmediği, akdin geçerli bir nedenle feshedildiğinin davalı işverence ispatlanmadığı, emsal nitelikteki kararında onanarak kesinleştiği gerekçeleriyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18. ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemî olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış imkanlarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar Kaybı, ham madde sıkıntısı gibi işin sürdürülmesini imkansız hale getiren işyeri dışından kaynaklanan sebeplerle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması ve bazı iş türlerinin kaldırılması gibi işyeri içi sebeplerdir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihden önce fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak, işçileri başka işlerde çalıştırmak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi varsa fesihden kaçınma imkanlarını kullanması, kısaca feshe son çare olarak bakması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya içeriğinden, davacının 01.09.1995–31.10.2011 tarihleri arasında şoför olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin 21.10.2011 tarihinde THY tarafından bazı illerde ikram yüklemelerinin kaldırılıp bunun İstanbul'dan yapılmasının istenmesi, bunun sonucunda önemli miktarda iş kaybının olduğu, tasarruf önlemlerinin alınması gerektiği ayrıca yapılan duyuruya rağmen İstanbul ünitesinde görev almak konusunda herhangi bir başvurunun olmaması ve başka bir boş kadroda istihdamının mümkün olmaması sebebiyle 4857 sayılı Kanun'un 17 ve 18. maddeleri uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davalı işveren fesih bildiriminde belirttiği hususları 20.10.2011 tarihinde işyerinde tüm çalışanlarına duyuru şeklinde bildirmiştir. Dosya kapsamından anlaşılacağı üzere yapılan duyuru neticesinde İstanbul ünitesinde çalışmayı kabul edip orda işe başlayan işçiler olmuştur. Davacı ise yapılan bu iş teklifine başvuruda bulunmamıştır. Ayrıca dosya kapsamından ve dairemizce incelenen diğer dosyalardan anlaşıldığı üzere İstanbul dışındaki diğer illerde de çalışan sayısı azaltılmıştır. Bu kapsamda işveren işletmesel bir karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshe son çare olarak başvurduğunu ispatlamıştır. Fesih geçerli sebebe dayanmaktadır. Davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK  
ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 705,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 26.12.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2, 18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/35858  
Karar No. 2013/30760  
Tarihi: 27.12.2013

- GEÇERSİZ FESHİN
- FESHİN MALİ SONUÇLARINDAN ASIL İŞVERENİNDE SORUMLU OLACAĞININ BELİRTİLMESİNİN GEREKMESİ

**ÖZETİ** Somut olayda, temizlik işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı şirket tarafından sözleşmenin belirli süreli olması ve süresinin dolması gerekçesiyle sözlü olarak feshedilmiştir. Mahkemece davalı tarafından iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğinin ispatlanamadığı, davacı tarafından da sendikal sebeplerin ispatlanamadığı gerekçesiyle davacının işe iadesine karar verilmesi ve sendikal tazminata hükmedilmemesi isabetlidir. Ancak davalı belediye ile davalı şirket arasında muvazaa bulunmadığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu anlaşıldığından davalı belediyenin asıl işveren sıfatı ile işe iadenin mali sonuçlarından davalı şirket ile müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken bozma gereği yerine getirilmeyerek davalı belediye yönünden husumet sebebi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Necimbey İnş. Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Zencirkıran Gral tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan sendikal sebeplerle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken sendikal tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı Buca Belediyesi vekili, davacı ile belediye arasında işçi-işveren ilişkisinin bulunmadığını, bu sebeple davanın belediyeye yöneltilmesinin mümkün olmadığını beyan ederek husumet sebebiyle davanın reddini savunmuştur.

Davalı Necimbey İnş. Ltd. Şti. vekili, davalı şirketin diğer davalı Buca Belediyesi ile ilçe sınırları içerisindeki temizlik işini ihale usulü ile almış olup, belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağını, davalı şirket ile asıl işveren arasında taşeronluk sözleşmesinin geçerli olduğunu, davacının diğer çalışmalarının ise davalı şirket ile hiçbir hukuki ve fiili bağ bulunmayan diğer şirketlerde gerçekleşmiş olması sebebi ile davacının farklı işverenler nezdindeki çalışmalarının birleştirilmesinin mümkün olamayacağını, davacının işe başlatılmama halinde sendikal tazminata hükmedilmesi talebinin kanuni dayanaktan yoksun olduğunu beyan ederek davanın reddini savunmuştur.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davalı belediyenin asıl işveren diğer davalının alt işveren konumunda olduğu, muvazaa olgusunun ispatlanamadığı bu sebeple davalı belediye bakımından davanın reddine karar verilmesi gerektiği, Disk Genel İş Sendikasına yazılan yazıya verilen cevapta işyerinde her hangi bir üye bulunmadığı belirtildiğinden fesih tarihi itibari ile sendikal faaliyetin varlığı ve feshin sendikal sebeple feshedildiği ispatlanamadığı gerekçesiyle davalı şirket bakımından feshin geçersiz olduğunun tespiti ile işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Hüküm, davalı Necimbey İnş. Ltd. Şti. vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

Dairemiz 2012/25603 esas, 2012/ 25648 karar sayılı ilamı ile davalı belediye ile davalı şirket arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu davalı belediyenin işe iadenin mali sonuçlarından davalı şirket ile müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğuna hükmedilmesi, sendikal sebeple fesih iddiasının araştırılması gerektiği belirtilerek mahkeme kararı bozulmuştur. Bozmaya uyan mahkemece sendikal fesih iddiasına ilişkin araştırma yapılarak karar verilmiştir.

Somut olayda, temizlik işçisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı şirket tarafından sözleşmenin belirli süreli olması ve süresinin dolması gerekçesiyle sözlü olarak feshedilmiştir. Mahkemece davalı tarafından iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedildiğinin ispatlanamadığı, davacı tarafından da sendikal sebeplerin ispatlanamadığı gerekçesiyle davacının işe iadesine karar verilmesi ve sendikal tazminata hükmedilmemesi isabetlidir. Ancak davalı belediye ile davalı şirket arasında muvazaa bulunmadığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu

anlaşıldığından davalı belediyenin asıl işveren sıfatı ile işe iadenin mali sonuçlarından davalı şirket ile müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken bozma gereği yerine getirilmeyerek davalı belediye yönünden husumet sebebi ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Sonuç: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı Necimbey İnş. Tem. Tur. Tic. ve San. Ltd. Şti. İşyerindeki işine iadesine,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.320,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 140,00 TL yargılama giderinin davalılardan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 27.12.2013 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2,18-21  
6356 S. TSK/25

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37925

Karar No. 2014/7

Tarihi: 13.01.2014

- GEÇERSİZ FESİH
- ALT İŞVEREN ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAAYA DAYANIP DAYANMADIĞININ RE'SEN ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ
- SENDİKAL NEDENLERİN ARAŞTIRILMASI ZORUNLULUĞU

**ÖZETİ:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi haklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksince bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olarak kurulması veya muvazaaya dayanması halinde feshin geçersizliğine yönelik verilen karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet

verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir. Mahkemece taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı araştırılmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

Dosya içeriğine göre fesih için geçerli bir nedenin varlığı davalı işverence kanıtlanmadığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir.

Ancak; feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir. Dosya içeriğine göre sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunup bulunmadığı ve yetki alıp almadığı ile işyerinde fesih tarihi itibari ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Yücesoy tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, iş sözleşmesinin haklı neden olmadan sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, ihale makamı olduklarını



kendilerine husumet yöneltemeyeceğini, davacı ile aralarında işçi- işveren ilişkisi olmadığı gibi diğer davalı ile aralarında da alt işveren- asıl işveren ilişkisi olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı şirket, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, davalı Şirketin iş sözleşmesini feshinde haksız olduğu, feshin de sendikal nedene dayandığı gerekçesiyle, davanın kabulü ile davacının alt işveren işyerindeki işe iadesine, sendikal tazminat ve boşta geçen süre ücretinden davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalarına karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçirici sebeplere göre davalıların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddi gerekmiştir.

2-Davalı şirket, davacının kendi işyerinde hiç çalışması bulunmadığını savunmuş olup, davacıya ait sigortalı hizmet cetvelinin incelenmesinde, davacının feshin gerçekleştiğini iddia ettiği 31.03.2012 tarihi itibarı ile 1440940 sicil numaralı Işık Gıda Güv. Taş. San. ve Tic. Ltd. Şti isimli şirkette kaydı bulunduğu, bu şirkete girişinin ise 01.03.2012 olarak bildirildiği, geri çevirme üzerine gönderilen evraklardan da bu şirketin davalı Bakanlıktan 01.01.2013 tarihi itibarı ile ihale aldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, öncelikle davacının aynı işyerinde 31.03.2012 tarihinden sonra da kesintisiz olarak çalışması bulunup bulunmadığı belirlenmeli, çalışma bulunmadığı ve bu tarihte iş sözleşmesinin feshedildiğinin anlaşılması halinde ise 31.03.2012 tarihi itibarı ile dava dışı Işık Gıda Güv. Taş. San. ve Tic. Ltd. Şti'nin davalı Bakanlıktan ihale alıp almadığı tespit edilmelidir. Dava dışı Işık Gıda Güv. Taş. San. ve Tic. Ltd. Şti'nin fesih tarihi itibarı ile davalı Bakanlığın alt işvereni olduğunun belirlenmesi halinde ise, Dairemizin istikrar kazanan kararları doğrultusunda davalı olarak gösterilmeyen alt işveren Işık Gıda Güv. Taş. San. ve Tic. Ltd. Şti 'ne davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava usulden reddedilmelidir.

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olarak kurulması veya muvazaaya dayanması halinde feshin geçersizliğine yönelik verilen karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine atmış gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

Bu yönler gözetilmeden eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi haklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksince bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna aykırı olarak kurulması veya muvazaaya dayanması halinde feshin geçersizliğine yönelik verilen karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanılarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir. Mahkemece taraflar arasındaki ilişkinin muvazaalı olup olmadığı araştırılmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesinin ikinci fıkrasına göre; işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. Üçüncü fıkrasına göre; İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise; İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Dosya içeriğine göre fesih için geçerli bir nedenin varlığı davalı işverence kanıtlanmadığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş olması isabetlidir.

Ancak; feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı hususunda yapılan araştırma ve inceleme yetersizdir. Dosya içeriğine göre sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunup bulunmadığı ve yetki alıp almadığı ile işyerinde fesih tarihi itibarı ile çalışan, sendikaya üye olan, üyelikten çekilen, üyelikten çekilenlerden çalıştırılan, iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılanlardan sendikalı olan ve sendikalı olup da işyerinde çalışması devam eden işçiler olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden

gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeye yazılı Şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4688 S. KSK/10

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/38309

Karar No. 2014/150

Tarihi: 13.01.2014

- OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL KOŞULLARININ BULUNMASI
- KAYYUM TAYİNİ

**ÖZETİ:** Dosya içeriğine göre, delegelerin olağanüstü genel kurul yapılmasına yönelik taleplerinin haklı nedene dayandığı yukarıda belirtilen kararla kesinlik kazanmıştır. Mahkemece, olağanüstü genel kurul yapılması yönünde kesinleşen kararın mevcut olduğu ve yeniden olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin Yönetim Kurulu Kararının iptali isteminde hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle inceleme konusu bu davanın reddine karar verilmesi isabetlidir. Ne var ki, kesinleşen dosyada sadece yönetim kurulu kararının iptali ile olağanüstü genel kurulun toplanmasına karar verilmiş olup, yönetim kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyım talebi reddedilmiştir. Bu davada ise davacılar, Merkez Yönetim Kurulunun bazı işlem ve uygulamalarından da söz ederek Yönetim Kurulunun işten el çektirilmesine ve kayyım tayinine karar verilmesini de talep etmişlerdir. Bu nedenle, davacıların yönetim kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyım tayini taleplerinin bu davada yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre Yönetim Kurulunun, delegelerin olağanüstü genel kurul talebini Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifade edilen dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak reddettiği, sendika içi demokrasiye uymayan işlem ve uygulamalarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu husus, Yargıtay 7.

**Hukuk Dairesinin 2013/7454-2013/573 sayılı kararı ile de tespit edilmiştir. Hal böyle olunca, davacıların Yönetim Kurulunun işten el çektirilmesi ve kayyım tayinine ilişkin talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.**

**DAVA:** Davacı, 15.11.2012 tarih ve 166 sayılı kararla reddine ilişkin yönetim kurulu kararının iptalini talep etmiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacılar vekili, müvekkillerinin 85 üst kurul delegesi ile birlikte 4688 sayılı Kanun'un 10. maddesine istinaden olağanüstü genel kurul talebinde bulunduğu, ancak genel merkez yönetim kurulu tarafından 166 sayılı kararla ve dörtte üç oy çokluğuyla talebin reddedildiğini, daha önce de taraflarınca olağanüstü genel kurul talebinde bulunulduğunu ve bu talebin reddi üzerine kararın iptali için dava açıldığını, ancak sendikanın mahkemeye genel kurul yapılacağını bildirmesi üzerine davanın reddedildiğini ve taraflarınca da bu kararın temyiz edilmediğini, bununla birlikte mahkeme kararından sonra yönetim kurulunun genel kurul yapma kararını geri aldığı ve bu suretle mahkemeyi yanılttığını, sendika yönetiminin dürüstlük kuralı hükümlerine aykırı davrandığını ve kötü niyetli olduğunu, yeterli çoğunluk talep ettiği takdirde olağanüstü genel kurul yapılması zorunluluğunun kanunun amir hükmü olduğunu, yine kanun gereği yönetim yetkisinin kötüye kullanılması durumunda kayyım tayini gerektiği hususlarını ileri sürerek, genel yönetim kurulunun olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin 166 sayılı kararının iptaline ve genel kurul yapılana kadar sendikanın yönetimi için kayyım tayinine karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, müvekkili sendika aleyhine açılan davanın tamamen kaos ortamı oluşturmak için açılan bir dava olduğunu, sendikanın son derece güçlü ve başarılı olduğunu, olağanüstü genel kurul için yeterli ve ciddi objektif nedenlerin bulunmadığını, bu nedenlerle yönetim kurulunun genel kurul talebinin reddi kararının yerinde olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, Ankara 13. İş Mahkemesi'nin 2013/294 esas, 2013/331 karar sayılı ilamıyla olağanüstü genel kurulu yapılmasından vazgeçilmesine ilişkin sendika yönetim kurulu kararının iptal edildiği, kayyım tayinine ilişkin talebin reddedildiği ve kararın onandığı, bu kararla olağanüstü genel kurul yapılması gerekliliğinin kesinleşmiş olduğu ve yeniden olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin

kararın iptal edilmesinde hukuki yarar kalmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacılar vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, delegelerin olağanüstü genel kurul yapılmasına ilişkin talebinin, genel yönetim kurulu tarafından reddine ilişkin kararın iptali ile yönetim kuruluna kayyım tayinine ilişkindir.

688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 10. maddesinin dördüncü fıkrasında "Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü durumlarda ya da genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine en geç altmış gün içinde toplanır" hükmüne yer verilmiş, beşinci fıkrasında "Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır" kuralı düzenmiştir. Aynı maddenin son fıkrasında ise "Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna; üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince altmış günü geçmemek kaydıyla en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medenî Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder." şeklindeki düzenlemeye yer verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, yukarıda belirtilen yasal düzenlemeye göre yönetim kurulunun 10. maddeye aykırı olarak genel kurulu toplantıya çağırması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya üyelerden birinin başvurusu üzerine görevli mahkemece yönetim kuruluna işten el çektilir. Yönetim Kuruluna işten el çektilmesi, 10. maddede belirtilen hükümlere aykırı hareket ettiğinin tespit edilmesine ve işten el çektilme konusunda bir talebin varlığına bağlanmıştır. Bu iki husus varsa mahkemece yönetim kuruluna işten el çektilmeli ve kayyım tayini yoluna gidilmelidir.

Somut olayda, delegeler tarafından olağanüstü genel kurul yapılmasına ilişkin talep, 31.10.2012 tarih ve 166 sayılı sendika yönetim kurulu kararıyla, Yargıtay'ın aradığı ciddi ve objektif nedenlerin varlığının bulunmadığı, sendika işleyişinde bir aksaklık bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir.

Bu davadan önce, yine delegelerin olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin 01.12.2011 tarihli yönetim kurulu kararının iptaline yönelik Ankara 12. İş Mahkemesine açılan davada, sendikanın, mahkemeye, 14-15 Temmuz 2012 tarihinde genel kurul yapılacağına ilişkin yönetim kurulunca karar verildiğini bildirmesi üzerine davanın reddine karar verildiği, ancak sendika yönetim kurulu tarafından 11.06.2012 tarihli daha sonraki bir karar ile olağanüstü genel kurul yapılmasına ilişkin karardan vazgeçildiği, bunun üzerine vazgeçmeye dair yönetim kurulu kararının iptaline ilişkin olarak da ayrı bir dava açıldığı, Ankara 13. İş

Mahkemesinin 2013/294 esas, 2013/331 karar sayılı ilamı ile olağanüstü genel kurul yapılmasından vazgeçilmesine dair kararın iptaline ve kayyım tayini talebinin reddine karar verildiği ve kararın Dairemizin 2013/21600 esas, 2013/20133 karar sayılı ilâmı ile onandığı anlaşılmıştır.

Dosya içeriğine göre, delegelerin olağanüstü genel kurul yapılmasına yönelik taleplerinin haklı nedene dayandığı yukarıda belirtilen kararlar kesinlik kazanmıştır. Mahkemece, olağanüstü genel kurul yapılması yönünde kesinleşen kararın mevcut olduğu ve yeniden olağanüstü genel kurul talebinin reddine ilişkin Yönetim Kurulu Kararının iptali isteminde hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle inceleme konusu bu davanın reddine karar verilmesi isabetlidir. Ne var ki, kesinleşen dosyada sadece yönetim kurulu kararının iptali ile olağanüstü genel kurulun toplanmasına karar verilmiş olup, yönetim kurulunun işten el çektilmesi ve kayyım talebi reddedilmiştir. Bu davada ise davacılar, Merkez Yönetim Kurulunun bazı işlem ve uygulamalarından da söz ederek Yönetim Kurulunun işten el çektilmesine ve kayyım tayinine karar verilmesini de talep etmişlerdir. Bu nedenle, davacıların yönetim kurulunun işten el çektilmesi ve kayyım tayini taleplerinin bu davada yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre Yönetim Kurulunun, delegelerin olağanüstü genel kurul talebini Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifade edilen dürüstlük ve iyiniyet kurallarına aykırı olarak reddettiği, sendika içi demokrasiye uymayan işlem ve uygulamalarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu husus, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2013/7454-2013/573 sayılı kararı ile de tespit edilmiştir. Hal böyle olunca, davacıların Yönetim Kurulunun işten el çektilmesi ve kayyım tayinine ilişkin talebinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2, 18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37248

Karar No. 2014/247

Tarihi: 16.01.2014

- MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- ASIL İŞVERENİN İŞYERİNE İADELERİNİN GEREKMEŞİ

**ÖZETİ** Somut olayda, davalı Pluton Televizyon Yayıncılık A.Ş.'ye ait işyerinde şoför olarak çalışan davacının davalılar arasında yapılan sözleşme kapsamında Adecco Hizmet ve Danışmanlık A.Ş. tarafından aracılık faaliyeti neticesinde temin edildiği anlaşılmaktadır. Buraya kadar yapılan işlemler dayanak yasal mevzuata uygundur. Ancak davacının eylemli olarak davalı Pluton A.Ş.'de çalıştığı açık olmasına rağmen bu kez aracılık faaliyeti kapsamı dışına çıkılarak iş sözleşmesi davacı ile davalı Adecco A.Ş. arasında yapılmış, Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimleri yine bu davalı tarafından işveren sıfatıyla bildirilmek suretiyle davacı kayden çalışmanı gösterilmiş ve fesih bildirimini de bu şirket tarafından yapılmıştır. Bu haliyle davalılar arasında görünüşte 4857 sayılı Kanun'un 2/6. maddesine benzer muvazaalı bir ilişki oluşmuştur.

Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Ayrıca muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil



sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı biçimde kurulması halinde işçi gerçek işveren işyerine iade edilmeli, ancak işçinin iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshi sonucuna bağlı kanuni yaptırım sonucu doğan alacaklarından muvazaalı işlemin tarafı olan gerçek veya tüzel kişi gerçek işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır.

Somut olayda, davalılar arasındaki dosyaya yansıyan ilişki, davalıların savunmaları, taraf tanıklarının beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının davalı Pluton A.Ş.'nin işinde görevlendirildiği, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı anlaşılmalı davacının gerçek işveren davalı Pluton A.Ş.'nin işyerine iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baran tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, iş sözleşmesinin usul ve kanuna aykırı şekilde feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini, buna bağlı olan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti ve diğer hakların belirlenmesini istemiştir.

Davalı Pluton Televizyon Yayıncılık A.Ş. vekili, yetkili mahkemenin İstanbul İş Mahkemesi olduğundan bahisle yetki itirazında bulunmuş, ayrıca davacı ile müvekkili şirket arasında herhangi bir hizmet sözleşmesinin bulunmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

Davalı Adecco Hizmet ve Danışmanlık A.Ş. vekili, davanın bir aylık hak düşürücü sürede açılmadığını, davacının müvekkili şirketin bünyesinde çalışmadığını, müvekkilinin Özel İstihdam Bürosu niteliğinde bir aracı kurum olduğundan aracılık dışında işveren sıfatı bulunmadığını, diğer davalıya danışmanlık ve bordrolama hizmeti verildiğini beyanla davanın husumetten ve esastan reddini istemiştir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Mahkeme hükmü davalılar tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyumsuzluk, davalılar arasında muvazaalı ilişki bulunup bulunmadığı ile işe iadenin mali sonuçlarından davalıların birlikte sorumlu olup olmadıkları noktasında toplanmaktadır.

Mahkemece kısa kararda işe iade davasının parasal sonuçlarından davalı Adecco Hizmet ve Danışmanlık A.Ş.'nin sorumlu tutulacağına dair bir ibare bulunmadığı halde, gerekçeli kararın hüküm fıkrasında parasal sonuçlardan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalarına dair çelişkili hüküm kurulmuştur.

Dosya kapsamından, davalı Adecco Hizmet ve Danışmanlık A.Ş.'nin özel istihdam bürosu belgesi olduğu anlaşılmaktadır. İş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti veren özel istihdam bürolarının normatif dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesi ile 19.03.2013 tarih ve 28592 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğidir. Mezkur kanun ve yönetmeliğe göre, özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık etmek ve bu faaliyete yönelik işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları hizmetlerinde bulunmakla görevli olup bu hususlar dışında, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde ve mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamaz.

Somut olayda, davalı Pluton Televizyon Yayıncılık A.Ş.'ye ait işyerinde şoför olarak çalışan davacının davalılar arasında yapılan sözleşme kapsamında Adecco Hizmet ve Danışmanlık A.Ş. tarafından aracılık faaliyeti neticesinde temin edildiği anlaşılmaktadır. Buraya kadar yapılan işlemler dayanak yasal mevzuata uygundur. Ancak davacının eylemli olarak davalı Pluton A.Ş.'de çalıştığı açık olmasına rağmen bu kez aracılık faaliyeti kapsamı dışına çıkılarak iş sözleşmesi davacı ile davalı Adecco A.Ş. arasında yapılmış, Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimleri yine bu davalı tarafından işveren sıfatıyla bildirilmek suretiyle davacı kayden çalışmanı gösterilmiş ve fesih bildirimini de bu şirket tarafından yapılmıştır. Bu haliyle davalılar arasında görünüşte 4857 sayılı Kanun'un 2/6. maddesine benzer muvazaalı bir ilişki oluşmuştur.

Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Ayrıca muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin ızrar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaa nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı biçimde kurulması halinde işçi gerçek işveren işyerine iade edilmeli, ancak işçinin iş sözleşmesinin geçersiz sebeple feshi sonucuna bağlı kanuni yaptırım sonucu doğan alacaklarından muvazaalı işlemin tarafı olan gerçek veya tüzel kişi gerçek işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır.

Somut olayda, davalılar arasındaki dosyaya yansıyan ilişki, davalıların savunmaları, taraf tanıklarının beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının davalı Pluton A.Ş.'nin işinde görevlendirildiği, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı anlaşılmakla davacının gerçek işveren davalı Pluton A.Ş.'nin işyerine iadesine, maddi sorumluluk açısından ise davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerekmektedir.

Bu bakımdan, kısa kararda davacının davalı Pluton A.Ş.'ye iadesine karar verilmiş olması doğru ise de işe iade davasının mali sonuçlarından davalı Adecco A.Ş.'nin sorumlu tutulmaması isabetli olmamıştır. Ayrıca işe başlatmama tazminatının davacının beş aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine karar verilmeside hatalıdır. Fesih sebebine ve davacının kıdemine göre davacının dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir. Bu sebeple mahkemece yapılan yargılama neticesinde davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ilişkin tespitinde mevcut dosya kapsamı ve delil durumuna göre isabetsizlik bulunmamak ile birlikte izah edilen hususlar gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı Pluton Televizyon Yayıncılık A.Ş.'ye **İADESİNE,**

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih sebebi dikkate alınarak taktiren davacının dört aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **BELİRLENMESİNE,**

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 88,40 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 16.01.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK/2,14  
4688 S.KGSK/11

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/747  
Karar No. 2014/832  
Tarihi: 24.01.2014

- SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ
- SENDİKA TÜZÜĞÜNDE NİSBİ TEMSİL ESASINA GÖRE DELEGE SEÇİMİ, YAPILMASININ KARARLAŞTIRILMASININ YASAYA AYKIRI OLMADIĞI

**ÖZETİ:** Niteliği gereği demokratik kuruluş olması gereken sendikaların, kendi iradeleri ile tüzüklerini belirleme hakkı da, özgür ve serbestçe faaliyet de bulunmalarının ön koşulu olan sendika içi demokrasi ilkesi ile sınırlıdır. Uluslararası sözleşmeler, hukukun genel ilkeleri ve demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan düzenlemelerin, sendika içi demokrasiye zarar verecek olması nedeniyle, çağcıl hukuk düzenince korunması düşünülemez. Nitekim 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3/2. maddesinde de, sendikaların tüzüklerini düzenleme hakkının, yasaya uygun şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir 6356 sayılı Kanun’un 14/1. maddesine göre de “Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.” 6356 sayılı Kanun’un gerekçesinde de, sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören 87 sayılı sözleşmenin ruhuna uygun olarak, sendikaların faaliyetlerini düzenlemede kendi iradelerine öncelik tanıdığı ve pek çok konunun düzenlenmesinin

sendika tüzüklerine bırakıldığı ifade edilmiştir. Her ne kadar, mahkeme kararının gerekçesinde, kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği belirtilmiş ise de, gerek 4688 sayılı Kanun'da gerekse 6356 sayılı Kanun'da, organlara ilişkin seçim sistemine dair bir düzenleme öngörülmemiş ve açıkça anılan hususun sendika tüzüklerinde düzenleneceği belirtilmiştir. Nitekim bu durum, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesinin de gereğidir. Şu halde, sendikaların, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, demokratik hukuk devleti ilkesine aykırı olmayacak şekilde, organ seçimlerine ilişkin seçim sistemlerini kendi iradeleri ile belirleyebileceği tartışmasızdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 2008/80 esas, 2011/81 karar sayılı kararında da belirtildiği gibi, demokratik devlet ilkesinin en önemli unsuru, çoğulculuk ve yönetime dengeli biçimde katılımın sağlanmasıdır. Bu anlamda, temsilde adaleti gerçekleştirecek nispi temsil sisteminin de, demokratik esaslara uygun olduğu ve sendika içi demokrasinin gerçekleşmesini sağlayacağı açıktır.

**DAVA:** Davacı, değiştirilen sendika tüzük hükümlerinin Uluslararası sözleşmeler, Kanunlar ve diğer üst mevzuata aykırı olduğundan bahisle iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ve fer'i müdahil avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacılar vekili, davalı sendikanın tüzüğünde bulunan, genel merkez genel kurulunda yapılacak organ seçimlerinde nispi temsil sisteminin uygulanmasını öngören 16. maddesinin d bendinin, şube genel kurullarında yapılacak organ seçimlerinde nispi temsil sisteminin uygulanmasını öngören 35. maddesinin d bendinin ve merkez yönetim kurulunda iki dönem üst üste görev alanların üçüncü dönem aynı organa aday olamayacağını öngören 21. maddesinin son fıkrasının, uluslararası sözleşmelere, anayasaya, yasalara ve genel hukuk ilkelerine aykırı olduğunu, nispi temsil sisteminin sendikanın yönetim istikrarını ve iç huzurunu bozacağını, mevzuatımızda hem genel kurul hem de genel kurul dışındaki zorunlu organların toplantı ve karar yeter sayılarında salt çoğunluk sisteminin benimsendiğini, üçüncü dönem seçilme yasağına ilişkin hükmün de demokratik

hukuk devleti ilkesine aykırı olduğunu ve seçilme hakkını engellediğini ileri sürerek, tüzüğün anılan maddelerinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı sendika vekili, davanın bir ve üç aylık hak düşümü süresinde açılmadığını, iptali istenen tüzük hükümlerinin yasaların emredici hükümlerine aykırı olmadığını ve tüzük hükümlerinin demokratik ilkelere uygun olduğunu, seçimlerin nispi temsil sistemine göre yapılmasının adil bir katılım ilkesinin hayata geçirilmesini sağlayacağını, sendikaların uluslararası sözleşmeler gereğince tüzüklerini kendi iradesi ile serbestçe belirleme hak ve yetkisine sahip olduğunu, üçüncü dönem seçilme yasağına ilişkin hükmün de Anayasaya aykırı olmadığını ve bu hususta Anayasa Mahkemesi kararı bulunduğunu, ayrıca oybirliğiyle kabul edilen bu değişikliklerin iptalinin yasal dayanağı bulunmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, yasaya açıkça aykırı olan ve kamu düzenine aykırı bulunan hükümlere karşı Türk Medeni Kanunu'nun 83. maddesinin son fıkrası gereğince her zaman dava açılabileceğinden hak düşümü süresinin uygulanamayacağı, mevzuatımıza göre kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği, kararların çoğunlukla alındığı, nispi temsil sistemini benimseyen hükümlerin mevzuatımızda yer almadığı, kanun koyucunun sendikalarda istikrara önem verdiği, kanunlarda çoğunluk sistemine yer verildiğinden nispi temsil sisteminin açık bir şekilde kanuna aykırı olduğu, ayrıca merkez yönetim kurulunda üst üste iki dönem görev alanların üçüncü dönem seçilemeyeceğine ilişkin tüzük hükmünün anayasal güvence altında bulunan seçme ve seçilme hakkının sınırlanması anlamına geldiği gerekçesiyle davanın kabulüne ve tüzük hükümlerinin iptaline karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı, davalı vekili ve feri müdahil vekili, 4668 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda seçim sistemine ilişkin bir belirleme bulunmadığı, bu hususun tamamen sendikalara bırakıldığı, nispi temsil sisteminin mevcut anayasal düzenlemelere uygun olduğu, uluslararası sözleşmelere göre de sendikaların tüzüklerini kendi iradeleri ile belirleyebileceği, ayrıca üç kez seçilmeyi yasaklayan kuralın da üyelerin hak ve çıkarlarını koruduğu sebepleriyle temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Anayasamızın 51. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 3/f maddesi de aynı doğrultudadır. Sendikaların özgür oldukları oranda belirtilen amacı gerçekleştirebileceği kuşkusuzdur.

6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve özgürlüklerin, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde düzenlendiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, sendikal özgürlüklerin başında, sendikaların, kurulduktan sonra faaliyetlerinde ve yönetiminde serbest olabilmeleri hususunun geldiğini ifade etmek gerekir. Şüphesiz, yönetimde serbest olması gereken sendikanın, tüzüğünü, kendi iradesi ile belirlemesi gerektiği tabiidir. Ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi'nin 3/1. maddesine göre de “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

Niteliği gereği demokratik kuruluş olması gereken sendikaların, kendi iradeleri ile tüzüklerini belirleme hakkı da, özgür ve serbestçe faaliyet de bulunmalarının ön koşulu olan sendika içi demokrasi ilkesi ile sınırlıdır. Uluslararası sözleşmeler, hukukun genel ilkeleri ve demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan düzenlemelerin, sendika içi demokrasiye zarar verecek olması nedeniyle, çağcıl hukuk düzenince korunması düşünülemez. Nitekim 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3/2. maddesinde de, sendikaların tüzüklerini düzenleme hakkının, yasaya uygun şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında davalı ve ferî müdahilin temyiz itirazları değerlendirildiğinde,

1-İnceleme konusu davada, iptali talep olunan düzenlemelerden birincisi, tüzüğün, 21. maddesine eklenen son fıkradır. 06.05.2011 tarihli genel kurulda oybirliğiyle kabul edilen düzenlemeye göre, “Merkez Yönetim Kurulunda iki dönem üst üste görev alanlar üçüncü dönem aynı organa aday olamazlar.”

Sendikanın idaresi işlevini üstlenen yönetim kurulu, sendikanın demokratik işleyişi içinde önemli bir role sahiptir. Bu anlamda, yönetim kurulunun, demokratik esaslar doğrultusunda teşekkül etmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Öte yandan, Anayasa Mahkemesi'nin 2012/128 esas, 2013/7 karar sayılı kararında da belirtildiği gibi, demokratik hukuk devletinde yönetime gelmede ve yönetimden ayrılmada tek yol seçimler olup, buna ilişkin yasaklar “demokratik hukuk devleti ilkesi” ile bağdaşmaz. 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3/1. maddesinde de, çalışanların, temsilcilerini serbestçe belirlemek hakkına sahip olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu açıklamalar ışığında, merkez yönetim kurulunda üçüncü dönem seçilme yasağına ilişkin, tüzüğün 21. maddesine eklenen son fıkranın, sendika içi demokrasiye zarar verecek nitelikte olması sebebiyle, iptaline yönelik olarak verilen karar isabetli olup, davalı ve ferî müdahilin bu yöne ilişkin temyiz istemlerinin reddiyle, hükmün bu yönden onanması gerekmiştir.

2-İnceleme konusu davada, iptali talep olunan diğer iki düzenleme ise tüzüğün 16. maddesine eklenen (d) bendi ile 35. maddesine eklenen (d) bendidir.

Yine 06.05.2011 tarihli genel kurulda oybirliğiyle kabul edilen anılan düzenlemelerde, genel merkez genel kurulunda gerçekleştirilecek genel merkez organ seçimlerinde ve şube genel kurullarında gerçekleştirilecek şube organ seçimlerinde nispi temsil sisteminin uygulanması öngörülmüştür.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 11. maddesine göre “Genel kurullarda seçimler yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır...Seçimlere ilişkin usul ve esaslar, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilir.” 4688 sayılı Kanun'un 43. maddesinde de, Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6356 sayılı Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 14/1. maddesine göre de “Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.” 6356 sayılı Kanun'un gerekçesinde de, sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören 87 sayılı sözleşmenin ruhuna uygun olarak, sendikaların faaliyetlerini düzenlemede kendi iradelerine öncelik tanındığı ve pek çok konunun düzenlenmesinin sendika tüzüklerine bırakıldığı ifade edilmiştir. Her ne kadar, mahkeme kararının gerekçesinde, kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği belirtilmiş ise de, gerek 4688 sayılı Kanun'da gerekse 6356 sayılı Kanun'da, organlara ilişkin seçim sistemine dair bir düzenleme öngörülmemiş ve açıkça anılan hususun sendika tüzüklerinde düzenleneceği belirtilmiştir. Nitekim bu durum, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3. maddesinin de gereğidir. Şu halde, sendikaların, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, demokratik hukuk devleti ilkesine aykırı olmayacak şekilde, organ seçimlerine ilişkin seçim sistemlerini kendi iradeleri ile belirleyebileceği tartışmasızdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 2008/80 esas, 2011/81 karar sayılı kararında da belirtildiği gibi, demokratik devlet ilkesinin en önemli unsuru, çoğulculuk ve yönetime dengeli biçimde katılımın sağlanmasıdır. Bu anlamda, temsilde adaleti gerçekleştirecek nispi temsil sisteminin de, demokratik esaslara uygun olduğu ve sendika içi demokrasinin gerçekleşmesini sağlayacağı açıktır.

Bu açıklamalar ve düzenlemeler ışığında, genel merkez organ seçimleri ile şube organ seçimlerinde nispi temsil sisteminin uygulanmasını öngören tüzüğün 16. maddesine eklenen (d) bendi ile 35. maddesine eklenen (d) bendindeki düzenlemelerin iptali isteminin reddine karar verilmesi gerekirken, kanun koyucunun çoğunluk sistemini benimsediği ve buna aykırı düzenleme yapılamayacağına dair yanılı değerlendirme ile anılan hükümlerin iptali yönünde yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, davalı ve ferî müdahilin bu yöne ilişkin temyiz itirazlarının kabulü ile kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

1-Temyiz olunan kararın, sendika tüzüğünün 21. maddesinin son fıkrasının iptaline ilişkin hüküm yönünden ONANMASINA,



2-Temyiz olunan kararın, sendika tüzüğünün 16. maddesinin (d) bendi ile 35. maddesinin (d) bendinin iptaline ilişkin hüküm yönünden, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2014 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

#### MUHALEFET ŞERHİ

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, kararın onanması gerekir görüşünde olduğumdan sayın çoğunluğun bozma kararına katılamıyorum.24.01.2014

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK/10

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/746  
Karar No. 2014/833  
Tarihi: 24.01.2014

- OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL TOPLANMADAN ÖNCE BİR SONRAKİ OLAĞAN GENEL KURUL DELEGE SEÇİMİNİN YAPILMIŞ OLMASI
- OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULA KATILACAK DELEGELERİN İPTAL EDİLEN GENEL KURUL DELEGELERİ OLACAĞI

**ÖZETİ:** 12.06.2010 tarihinde iptal edilen olağanüstü genel kurul yerine kaim olmak üzere, davalı sendika tarafından, sadece boşalan denetleme kurulu üyeliklerine seçim yapılması sınırlı gündemiyle 16.07.2011 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılması kararı alınmış ve genel kurul neticesinde denetleme kurulu üyeleri seçilmiştir. Her ne kadar, olağanüstü genel kuruldan önce olmak üzere 20.01.2011 tarihinde 14. dönem delegelerinin seçimi gerçekleştirilmiş ise de, anılan olağanüstü genel kurul, 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken genel kurulun yerine gerçekleştirildiğinden, bu tarih itibarıyla geçerli delege durumuna bakılmalı ve bu genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplanması gerekmektedir. Gerçekten 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasında delege sıfatının, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği belirtilmekte ise de, iptali istenen olağanüstü genel kurulun 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken olağanüstü genel kurulun yerine yapılmasının gerekmesi karşısında, somut olayda 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun 13. dönem delegeleri ile

**toplanmasında hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Anılan olağanüstü genel kurulun iptali isteminin reddine karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile olağanüstü genel kurulun iptali yönünde hüküm tesisi isabetsiz olmuştur**

**DAVA:** Davacı, 16.07.2011 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurulun iptalini, şube yönetim kuruluna işten el çektilerle işlemleri yürütmek üzere kayyum tayin edilmesini, birleşen dosya davacısı ise Türk Harb-İş Sendikası Ankara Şubesinin 20.08.2011 tarihinde hukuka aykırı şekilde belirlenen tabi delegelerin katılımı ile gerçekleştirilen olağan genel kurulun iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, davalı sendikanın 14. dönem delegesi olduğunu, sendika Ankara şubesinin olağan genel kurula bir ay gibi çok az bir süre kalmasına rağmen 16.07.2011 tarihinde olağanüstü genel kurul gerçekleştirdiğini, böylece 20.08.2011 tarihinde yapılacak olağan genel kurulda muhalif kişilerin tasfiyesinin amaçlandığını ve bu durumda da başarılı olduğunu, ayrıca 14. dönem delegeleri ile toplanması gereken olağanüstü genel kurulun 13. dönem delegeleri ile gerçekleştirildiğini ileri sürerek, Ankara şubesinin 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulunun iptaline ve şube yönetim kuruluna işten el çektilerle yerine kayyum tayinine karar verilmesini talep etmiştir.

Birleşen dosya davacısı, 14. dönem delegeleri ile toplanması gereken 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplandığını, hukuka aykırı gerçekleştirilen bu kongre sonrasında seçilen kişilerin 20.08.2011 tarihli olağan genel kurula tabii delege olarak katıldığını ve bu nedenlerle hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen Ankara şubesinin 20.08.2011 tarihli olağan genel kurulunun iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun, yargı kararıyla iptal edilen 12.06.2010 tarihli olağanüstü genel kurulun yerine yapıldığını ve bu nedenle 13. dönem delegeleri ile toplanması gerektiğini, bu nedenle her iki genel kurulun da hukuka uygun olduğunu savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun Ocak 2011 tarihinde seçilen 14. dönem delegeleri ile toplanması gerekirken, görev süreleri sona eren 13. dönem delegeleri ile kanuna aykırı olarak toplandığı, bu suretle kanuna aykırı olarak seçilen sendika organları ile de 20.08.2011 tarihli olağan genel kurulun

gerçekleştirildiği gerekçesiyle davanın kabulü ile Ankara şubesinin 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulunun iptaline ve genel kurulu gerçekleştirmek üzere Ankara Şube Yönetim Kurulu'nun yetkili kılınmasına ve birleşen davanın kabulü ile 20.08.2011 tarihli olağan genel kurulun iptaline karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle, davacı ise genel kurul yapma yetkisinin tarafsız bir kayyım verilmesi gerektiği gerekçesiyle temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık olağanüstü genel kurulun iptali ve yönetim kuruluna kayyım tayini ile olağan genel kurulun iptali istemine ilişkindir.

Somut olayda, davalı sendika Ankara Şubesi tarafından, 16.07.2011 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurul ile boşalan iki asil ve üç yedek denetleme kurulu üyesinin seçimi gerçekleştirilmiştir. İptali talep edilen olağanüstü genel kurul, 03.03.2007 tarihli 13. olağan genel kurul için seçilen 13. dönem delegeleri ile gerçekleştirilmiştir. Bunun üzerine, seçilen iki asil denetleme kurulu üyesinin de tabii delege olarak katılımıyla ve yeni seçilen 14. dönem delegeleri ile 20.08.2011 tarihinde Ankara Şube 14. olağan genel kurulu gerçekleştirilmiştir.

Dosya içeriğinden, davalı sendika Ankara şubesi tarafından, denetleme kurulu üyeliklerinde boşalma olması üzerine, boşalan üyeliklere seçim yapılması sınırlı gündemiyle, 12.06.2010 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılmasına karar verildiği, ancak daha sonra gündemin değiştirilerek tüm zorunlu organlara seçim yapılmasının kararlaştırıldığı ve olağanüstü genel kurulun değiştirilen gündem doğrultusunda toplanarak organ seçimlerinin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Davadan önce, 12.06.2010 tarihli olağanüstü genel kurulun iptaline dair bir başka dava açılmış ve Ankara 6. İş Mahkemesi'nin 08.03.2011 tarihli kararıyla, sınırlı gündemle toplanması gereken olağanüstü genel kurulun, gündem değişikliği ile tüm zorunlu organlara seçim yapılarak bir anlamda olağan genel kurula dönüştürülmesinin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne ve olağanüstü genel kurulun iptaline karar verilmiş ve 9. Hukuk Dairesi'nin 05.04.2011 tarihli ilâmıyla karar onanmıştır.

Şubeler hakkında da kıyasen uygulanması gereken sendika tüzüğü'nün 29/4. maddesine göre “Denetleme kurulu üye sayısı, yedek üyelerin de getirilmesinden sonra 3 sayısının altına düşerse, Sendikalar Yasasının 17. maddesine uygun olarak, mevcut üyeler tarafından Genel Kurul toplantıya çağrılır.”

Açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında, sendika Ankara şubesi tarafından, denetleme kurulunda boşalan iki asil ve üç yedek üyelik için seçim yapılması gerektiği açıktır. Bu anlamda olmak üzere, 12.06.2010 tarihinde iptal edilen olağanüstü genel kurul yerine kaim olmak üzere, davalı sendika tarafından, sadece boşalan denetleme kurulu üyeliklerine seçim yapılması sınırlı gündemiyle 16.07.2011 tarihinde olağanüstü genel kurul yapılması kararı alınmış ve genel kurul neticesinde denetleme kurulu üyeleri seçilmiştir. Her ne kadar, olağanüstü genel

kuruldan önce olmak üzere 20.01.2011 tarihinde 14. dönem delegelerinin seçimi gerçekleştirilmiş ise de, anılan olağanüstü genel kurul, 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken genel kurulun yerine gerçekleştirildiğinden, bu tarih itibarıyla geçerli delege durumuna bakılmalı ve bu genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplanması gerekmektedir. Gerçekten 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasında delege sıfatının, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam edeceği belirtilmekte ise de, iptali istenen olağanüstü genel kurulun 12.06.2010 tarihinde yapılması gereken olağanüstü genel kurulun yerine yapılmasının gerekmesi karşısında, somut olayda 16.07.2011 tarihli olağanüstü genel kurulun 13. dönem delegeleri ile toplanmasında hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Anılan olağanüstü genel kurulun iptali isteminin reddine karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile olağanüstü genel kurulun iptali yönünde hüküm tesisi isabetsiz olmuştur.

Öte yandan, olağanüstü genel kurulda usul ve yasaya aykırı bir durum bulunmadığından, seçilen denetleme kurulu üyelerinin olağan genelde tabii delege olarak katılımında da hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır. Kaldı ki, 20.08.2011 tarihli olağan genel kurul seçim sonuçlarına göre, kazanan ve kaybeden liste arasında en az 7-8 oy farkı bulunduğu nazara alındığında, iki denetleme kurulu üyesinin tabii delege olarak seçime katılımının sonuca etkili olmadığı da açıktır. Anılan gerekçelerle, 20.08.2011 tarihli olağan genel kurulun iptali istemine yönelik birleşen davanın da reddine karar verilmesi gerekirken, olağan genel kurulun da iptaline karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
2821 S. SK/45

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/841  
Karar No. 2014/834  
Tarihi: 24.01.2014

- PROFOSYONEL SENDİKA YÖNETİCİSİNİN HİZMET ÖDENEĞİ
- HUKUKA AYKIRI BULUNARAK İPTAL EDİLEN GENEL KURUL ARASI ÇALIŞMLAR NEDENİYLE HİZMET ÖDENEĞİ ALAMAYACAĞI

**ÖZETİ:** Somut olayda, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, davacının ikinci dönem görevi mahkeme kararı ile davacının seçildiği olağanüstü genel kurulun iptal edilmesi neticesinde, üçüncü dönem görevi ise davacının seçildiği genel kurulun merkez yönetim kurulu kararı ile iptal edilmesi neticesinde son bulmuştur. Tüzüğün hizmet ödeneğine ilişkin yukarıda belirtilen hükmünde, hizmet ödeneğinin, aday olmama, seçilememe, çekilme ya da ölüm nedeniyle görevin son bulması durumunda ödeneceği açıkça ifade edilmiştir. Şu halde, davacının, hukuka aykırı olması nedeniyle iptal edilen genel kurullar neticesinde seçildiği, 30.05.2007 ilâ 23.06.2009 tarihleri arası dönem ile 23.06.2009 ilâ 14.02.2010 tarihleri arası dönemler yönünden hizmet ödeneğine hak kazanamayacağı tartışmasızdır. Mahkemece yapılacak iş, sadece, davacının ilk dönem çalışması olan 05.09.2003 ilâ 30.07.2006 tarihleri arasındaki döneme ilişkin çalışma süresi itibarıyla belirlenecek hizmet ödeneği alacağının, kıdem tazminatı tavanı nazara alınarak, hüküm altına alınmasından ibaret iken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır

**DAVA:** Davacı, hizmet ödeneği, ücret alacağı, ikramiye, iletişim yardımı ve yıllık izin ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin, davalı sendikada merkez yönetim kurulu üyeliği, genel başkanlık ve İç Anadolu Bölge Şube Başkanlığı olmak üzere profesyonel yöneticilik yaptığını ancak müvekkiline alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek hizmet ödeneği, aylık ücret, ikramiye yardımı, yıllık izin ücreti ve iletişim yardımı alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, taleplerin zamanaşımına uğradığı savunması ile birlikte davacının alacaklarının ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, bilirkişi raporu ve toplanan delillere dayanılarak, yıllık izin ücreti talebinin reddine, diğer taleplerin ise kabulü ile hizmet ödeneği, ücret alacağı, ikramiye ve iletişim yardımı alacaklarının hüküm altına alınmasına karar verilmiştir.

**Temyiz:** Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Taraflar arasında, sendika profesyonel yöneticisinin mali hakları uyumsuzluk konusu olup, öncelikle uyumsuzlukla ilgili hukuki dayanakların ortaya konulması ve hukuksal çerçevenin belirlenmesi gereklidir.

Dava tarihinde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 44. maddesine göre "Sendikalar gelirlerini Sendikalar Kanunu ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetler dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar." 2821 sayılı Kanun'un 45. maddesine göre ise "Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur."

Sendika tüzüğünün 80/a maddesinde ise, sendikada ücretle çalışacak yönetici ve personele ödenecek ücret ve diğer ödemelerin bütçe ile belirleneceği düzenlenmiştir. Tüzüğün 80/b maddesinde de, sendika yöneticilerine hizmet ödeneği ödenmesi öngörülmüştür.

Somut olayda, ilk önce 24.08.2003 tarihli olağan genel kurulda merkez yönetim kurulu üyesi seçilen davacı, 05.09.2003 tarihli merkez yönetim kurulu kararı ile profesyonel yönetici olarak tayin edilmiş ve davacının bu görevi, yeniden seçilemediği 30.07.2006 tarihli genel kurula kadar devam etmiştir.

Davacının ikinci görevi ise, 27.05.2007 tarihli olağanüstü genel kurulda yeniden merkez yönetim kurulu üyesi seçilmesi ile başlamış, davacının bu görevi, 16.02.2009 tarihinde genel başkan seçilmesi ile devam etmiştir. Davacının ikinci

görevi ise, Ankara 1. İş Mahkemesinin 12.05.2009 tarihli kararıyla, davacının seçildiği 26-27 Mayıs 2007 tarihli olağanüstü genel kurulun iptal edilmesi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.06.2009 tarihli onama ilamı ile bu tarihte sona ermiştir.

Davacının üçüncü görevi de, 10.05.2009 tarihinde İç Anadolu Şube Başkanı seçilmesi ile başlamıştır. Davacının üçüncü görevinin başladığı 10.05.2009 tarihli şube genel kurulunun iptali için açılan davada, Ankara 4. İş Mahkemesinin 08.09.2009 tarihli kararıyla, iptali talep olunan şube genel kurulunun, merkez yönetim kurulu kararıyla iptaline karar verildiği gerekçesiyle, karar verilmesine yer olmadığı yönünde hüküm tesis edilmiş, mahkeme kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.11.2009 tarihli kararıyla onanmıştır. Bu suretle, davacının üçüncü görevinin de, seçildiği genel kurulun 16.07.2009 tarihli merkez yönetim kurulu kararı ile iptal edilmesi neticesinde, bu tarihte son bulduğu anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında davalının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Mahkemece, davacı iddiası doğrultusunda, merkez yönetim kurulu üyesi ücretinin 2.400,00 TL, genel başkan ücretinin 2.800,00 TL ve şube başkanı ücretinin 2.200,00 TL olduğu kabul edilerek ücret alacağına hesaplandığı bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulmuş ise de yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Yukarıda izah edildiği üzere, sendika tüzüğüne göre yönetici ücretleri bütçe ile belirlenecektir. Dosya içeriğinde bulunan ve 24.08.2003 ilâ 25.08.2007 tarihleri arasında geçerli olan bütçenin 14. maddesinde profesyonel yöneticilerin başlangıç ücretleri belirlenmiş, yine aynı maddede gösterilen tarihlerde, belirtilen yönetici ücretlerine % 50' yi geçmemek üzere Merkez Yönetim Kurulunun belirleyeceği oranda zam yapılacağı öngörülmüştür. Şu halde, mahkemece, öncelikle Merkez Yönetim Kurulu tarafından yapılan zam oranlarına ilişkin kararlar ile 25.08.2007 tarihinden sonraki döneme ilişkin uygulanacak bütçe eksiksiz olarak getirilmeli ve bütçe doğrultusunda belirlenen ücrete yapılacak zamlar uygulanarak davacının ücretinin tespiti gerekirken, soyut beyana dayalı ve eksik inceleme ile verilen karar hatalıdır.

3-Dosya içeriğinden, davacının banka hesabına, davalı sendika tarafından çok sayıda ödeme yapıldığı, ancak yapılan bu ödemelere ilişkin herhangi bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının banka hesabına yapılan ödemelerin mahiyeti ile davacıya başkaca nakden ve senet karşılığı yapılan ödemelerin bulunup bulunmadığı araştırılmalı ve değinilen ödemelerin ücret yahut diğer alacaklara dair yapıldığı anlaşıldığı takdirde söz konusu ödemeler mahsup edilmelidir.

Öte yandan, yukarıda belirtildiği üzere, davacının şube başkanlığı olan



üçüncü dönem görevinin, genel kurulun iptal edildiği 16.07.2009 tarihinde son bulması nedeniyle, bu tarihe kadar olan ücret alacaklarının varsa hüküm altına alınması gerekirken, 14.02.2010 tarihi itibarıyla hesaplanması hatalı olup, bu husus da ayrı bir bozma sebebidir.

Bu hususla ilgili bir başka bozma sebebi ise, dava dilekçesinde, davacıya ücret karşılığı olmak üzere toplamda 34.705,00 TL tutarında ödeme yapıldığının ikrar edilmesi, ancak mahkemece bu hususun değerlendirilmemesidir. Yapılacak iş, yukarıda belirtilen esaslar doğrultusunda tespit edilecek ücret alacağı miktarından, ödendiği ikrar edilen 34.705,00 TL'nin mahsubu ile varsa bakiye ücret alacağının hüküm altına alınmasından ibaret iken, eksik inceleme ile verilen karar bu yönü ile de hatalı olmuştur.

4-Mahkemece, zamaşımı defî nazara alınarak, 01.08.2007 ilâ 14.02.2010 tarihi arasındaki döneme ilişkin ikramiye ve iletişim yardımı alacaklarının hesaplandığı bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulmuş ise de, yukarıda belirtildiği üzere davacının son görev tarihi 16.07.2009 tarihi olduğundan, bu tarihe kadar söz konusu alacakların belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, bütçe gereğince, merkez yönetim kurulu kararı doğrultusunda ikramiye ödemesi ve iletişim yardımının yapılacak olması nedeniyle, ilgili her dönem itibarıyla söz konusu ödemelerin yapılmasına ilişkin yönetim kurulu kararları dosyaya getirtilmeli, ilgili kararlar gereğince davacıya ne kadar ödeme yapılması gerektiği duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmelidir. Ayrıca yukarıda belirtildiği üzere, dosya içeriğinde bulunan banka kayıtlarına göre davacıya, ikramiye ödemesi ile iletişim yardımı yapıldığı tespit edilir ise, bu tutarlar da mahsup edilmelidir. Anılan hususlar yerine getirilemeksizin, eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalıdır.

5-Sendika tüzüğü'nün 80. maddesinin (b) bendine göre "Sendika yöneticilerinin aday olmama, seçilememe, çekilme ya da ölüm nedeniyle görevlerinin sona ermesi durumunda, kendilerine ya da yasal mirasçularına, göreve seçildikleri tarihten itibaren görevlerinin sona erdiği tarihe kadar fiilen çalıştıkları her tam yıl için, kendilerine ödenen aylık ücretlerine ek olarak sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün hakların da gözönünde tutulması suretiyle saptanacak bir günlük ücretin 45 katı tutarında bir hizmet ödeneği net olarak verilir."

Mahkemece, davacının görev yaptığı üç döneme ilişkin olmak üzere, 05.09.2003-14.02.2010 tarihleri arasındaki toplam çalışma süresine göre hizmet ödeneğinin hesap edildiği bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulmuş ise de, karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Somut olayda, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, davacının ikinci dönem görevi mahkeme kararı ile davacının seçildiği olağanüstü genel kurulun iptal edilmesi neticesinde, üçüncü dönem görevi ise davacının seçildiği genel kurulun merkez yönetim kurulu kararı ile iptal edilmesi neticesinde son bulmuştur. Tüzüğü'n hizmet ödeneğine ilişkin yukarıda belirtilen hükmünde, hizmet ödeneğinin, aday

olmama, seçilememe, çekilme ya da ölüm nedeniyle görevin son bulması durumunda ödeneceği açıkça ifade edilmiştir. Şu halde, davacının, hukuka aykırı olması nedeniyle iptal edilen genel kurullar neticesinde seçildiği, 30.05.2007 ilâ 23.06.2009 tarihleri arası dönem ile 23.06.2009 ilâ 14.02.2010 tarihleri arası dönemler yönünden hizmet ödeneğine hak kazanamayacağı tartışmasızdır. Mahkemece yapılacak iş, sadece, davacının ilk dönem çalışması olan 05.09.2003 ilâ 30.07.2006 tarihleri arasındaki döneme ilişkin çalışma süresi itibarıyla belirlenecek hizmet ödeneği alacağına, kıdem tazminatı tavanı nazara alınarak, hüküm altına alınmasından ibaret iken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

6-Mahkemece, hüküm altına alınan ücret, hizmet ödeneği ve ikramiye alacaklarının mevduata uygulanan en yüksek faiziyle tahsiline karar verilmiş ise de, davacı ile davalı arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olması sebebiyle, işçi ücretleri için öngörülen “bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin” somut olayda uygulanamayacağının gözardı edilmesi de isabetsizdir. Söz konusu alacakların da yasal faiziyle tahsiline karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6100 S. HMK/177

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/871  
Karar No. 2014/949  
Tarihi: 27.01.2014

●BOZMADAN SONRA ISLAH YAPILAMAYACAĞI

**ÖZETİ** 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir.

Yargıtay İçtihatların Birleştirilmesi Büyük Genel Kurulunun 04.02.1948 tarih ve 10/3 sayılı kararında da Yargıtay bozma kararından sonra ıslah yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Somut olayda, davacı vekilince bozma öncesi yapılan yargılamada dava konusu alacaklar yönünden ıslah yapılmamasına rağmen, mahkemece bozma sonrası yapılan ıslah doğrultusunda dava konusu alacakların hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

Bozma kararından sonra yapılan yargılamada, ıslah yoluyla müddeabih arttırılamayacağından, davacının dava konusu edilen alacaklara hak kazandığı sonucuna ulaşılması halinde dava dilekçesinde talep edilen miktara hükmedilmesi gerekirken, ıslah edilen miktarların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti ile asgari geçim indirimi alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarının temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Yücesoy tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret, izin, vergi iadesi ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın, taraflarca temyizi üzerine Dairemizin 06.12.2012 tarihli, 2012/7839 esas ve 2012/27364 karar sayılı ilamı ile; davalının tüm temyiz itirazlarının reddi ile davacı temyizi yönünden hizmet süresinin 04.12.2007-27.04.2009 olarak esas alınması gerektiğinden bozulmasına karar verilmiştir.

Bozmaya uyan mahkemece, bilirkişiden ek rapor aldırdıktan sonra davacının ıslah dilekçesi de dikkate alınarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı ve davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davalı temyizi yönünden; bozmadan sonra ıslah yapıp yapılamayacağı taraflar arasında ihtilafıdır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, ıslah tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilir.

Yargıtay İçtihatların Birleştirilmesi Büyük Genel Kurulunun 04.02.1948 tarih ve 10/3 sayılı kararında da Yargıtay bozma kararından sonra ıslah yapılamayacağı ifade edilmiştir.

Somut olayda, davacı vekilince bozma öncesi yapılan yargılamada dava konusu alacaklar yönünden ıslah yapılmamasına rağmen, mahkemece bozma sonrası yapılan ıslah doğrultusunda dava konusu alacakların hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

Bozma kararından sonra yapılan yargılamada, ıslah yoluyla müddeabih arttırılamayacağından, davacının dava konusu edilen alacaklara hak kazandığı sonucuna ulaşılması halinde dava dilekçesinde talep edilen miktara hükmedilmesi gerekirken, ıslah edilen miktarların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı temyizine gelince; ücret ve fazla çalışma alacaklarına uygulanması gereken faiz türü hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Kanun'un 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.

Somut olayda; mahkemece hüküm altına alınan ücret ve fazla çalışma alacaklarına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması gerekirken, bu yön gözetilmeden anılan alacaklara kanuni faiz uygulanması hatalı olup, kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK/41-43

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1644

Karar No. 2014/955

Tarihi: 27.01.2014

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
- İŞLETME MERKEZİNİN BAĞLI BULUNDUĞU ÇALIŞMA VE İŞ KURUMUMÜDÜRLÜĞÜNÜN BAĞLI OLDUĞU İŞ MAHKEMESİNDE GÖRÜLECEĞİ

**ÖZETİ:** 6356 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesine göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır.

Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 sayılı Kanun'un, “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması” başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

Somut olayda, 24.09.2013 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, Manisa Belediyesi işletmesinde, davalı Belediye-İş Sendikasının yetkili,

**davacı Hizmet-İş Sendikasının ise yetkisiz olduğunun tespiti üzerine, olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali talep olunmuştur. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında, Manisa Belediyesi İşletmesi yönünden görevli makamın Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebi ile yetki tespitinin iptaline ilişkin açılan davada kesin yetkili mahkeme Manisa İş Mahkemesidir. Davanın yetkili mahkemede açılması sebebiyle, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, dosya içeriğine uygun düşmeyen gerekçe ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir**

**DAVA:** Davacı, Manisa Belediyesi işletmesinde 03.09.2013 yetki başvuru tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çoğunluğunun bulunduğu tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davayı yetki yönünden reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalı Belediye-İş Sendikası avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, Manisa Belediyesi işletmesinde davalı sendikanın yetkili, kendilerinin ise yetkisiz olduğuna dair Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan 24.09.2013 tarih ve 14340 sayılı olumlu yetki tespiti ile 24.09.2013 tarih ve 14341 sayılı olumsuz yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Dava dilekçesi tebliğ edilmediğinden, davalılar cevap vermemişlerdir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davanın olumlu ve olumsuz yetki tespitine ilişkin olduğu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesine göre davanın görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerektiği, görevli makamın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olması sebebiyle Ankara İş Mahkemesinin kesin yetkili olduğu gerekçesiyle yetkisizlik kararı verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davacı ve davalı sendika temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline ilişkin talep yönünden yetkili mahkemenin tespiti noktasındadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesine göre “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ile on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesine göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır.

Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 sayılı Kanun'un, “Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması” başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

Somut olayda, 24.09.2013 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, Manisa Belediyesi işletmesinde, davalı Belediye-İş Sendikasının yetkili, davacı Hizmet-İş Sendikasının ise yetkisiz olduğunun tespiti üzerine, olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali talep olunmuştur. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında, Manisa Belediyesi İşletmesi yönünden görevli makamın Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olması sebebiyle, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılan davada kesin yetkili mahkeme Manisa İş Mahkemesidir. Davanın yetkili mahkemede açılması sebebiyle, mahkemece işin esasının incelenmesi gerekirken, dosya içeriğine uygun düşmeyen gerekçe ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/41

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/35535

Karar No. 2014/970

Tarihi: 28.01.2014

● FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANAMAMASI

**ÖZETİ:** Davacı davalı şirkete ait dershanede 03.10.2007-20.01.2010 tarihleri arasında öğretmen olarak çalışmıştır. Dosyaya sunulan iş sözleşmelerine göre davacının ücreti aylık yirmi saat karşılığı olarak ücret kararlaştırılmıştır. Mahkemece tanıklar tarafından doğrulanan davacının iddia ettiği çalışma saatlerine göre hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmış ise de dinlenen davacı tanıklarından Nurtaç'ın davalı işveren hakkında davası bulunduğundan yeminsiz olarak beyanı alınmış diğer davacı tanığı ise davacıdan altı ay önce işyerinden ayrılmış olup davacının tüm çalışma döneminde davacı ile birlikte çalışmamıştır. Tanık beyanlarından başkaca davacının fazla çalışma iddiasını doğrulayan delil bulunmamaktadır. Davacının iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma saati ve haftalık ders programındaki çalışma saati haricinde çalıştığı ispatlanamamıştır. Buna göre davacının fazla çalışma iddiası ispatlanamadığından fazla çalışma ücret alacağı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır

**DAVA:** Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ile hafta tatili ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının 2007 yılı Eylül ayında Trakya Doruk Dershanesinde işe başladığını, dershanede Coğrafya öğretmeni olarak çalıştığını, Mart 2009-Ocak 2010 ayları itibariyle ödemelerinin eksik yatırıldığını, müvekkilinin haklı olarak işten ayrıldığını, işçilik alacaklarının ödenmediğini beyanla, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, ödenmemiş sair işçilik alacağının bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının ücret alacağının zamanında ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği davacının iş haklı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçinin fazla çalışma yapip yapmadığı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Davacı haftanın 6 günü 09:00-19:30 saatleri arasında çalıştığı iddiasıyla fazla çalışma ücreti isteğinde bulunmuştur. Mahkemece tanık beyanlarına göre davacının çalışma saati ispatlandığı gerekçesiyle haftanın altı günü bir saat ara dinlenme ile 09:00-19:30 saatleri arasında haftalık oniki saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek yapılan hesaplama ile fazla çalışma ücreti isteği hüküm altına alınmıştır.

Davacı davalı şirkete ait dershanede 03.10.2007-20.01.2010 tarihleri arasında öğretmen olarak çalışmıştır. Dosyaya sunulan iş sözleşmelerine göre davacının ücreti aylık yirmi saat karşılığı olarak ücret kararlaştırılmıştır.

Mahkemece tanıklar tarafından doğrulanan davacının iddia ettiği çalışma saatlerine göre hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmış ise de dinlenen davacı tanıklarından Nurtaç'ın davalı işveren hakkında davası bulunduğu ve yeminsiz olarak beyanı alınmış diğer davacı tanığı ise davacıdan altı ay önce işyerinden ayrılmış olup davacının tüm çalışma döneminde davacı ile birlikte çalışmamıştır. Tanık beyanlarından başkaca davacının fazla çalışma iddiasını doğrulayan delil bulunmamaktadır. Davacının iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma saati ve haftalık ders programındaki çalışma saati haricinde çalıştığı ispatlanamamıştır. Buna göre davacının fazla çalışma iddiası ispatlanmadığından fazla çalışma ücret alacağı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Kabule göre de fazla çalışma ücreti tanık beyanlarına göre hesaplanmasına rağmen hakkaniyet indirimi yapılması hususunun gözetilmemesi de hatalı olmuştur.

Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.01.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/402

Karar No. 2014/1341

Tarihi: 03.02.2014

- İKALE
- İŞÇİYE MAKUL YARARIN SAĞLANMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ** Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Hacıoğlu tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boştaki geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 17.05 2013 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak istediği yönündeki talebine istinaden iş sözleşmesinin “karşılıklı iş ilişkisine son verme anlaşması” çerçevesinde karşılıklı olarak sona erdirildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma sonucu feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde sona erdirildiği uyuşmazlık konusudur.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erip ermediği hususu temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde öngörülen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir.

İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez.

Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. Fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK  
ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 451,35 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 03.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/1,2

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/19399

Karar No. 2014/1630

Tarihi: 07.02.2014

● İŞYERİ DİSİPLİN KURULU KARARLARI-  
NINDA YARGISAL DENETİME TABİ OLDUĞU

**ÖZETİ:** 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesidir.” İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimın önüne gelen uyuşmazlığı çözme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır

**DAVA:** Davacı, mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ve iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı işçi, davalı kurumun tesis ettiği 19.01.2012 tarih ve 5 sayılı disiplin kurulu kararının ve bu karar ile tesis edilen unvan indirimi ve mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tespiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, disiplin cezalarının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi hali dışında, işverence verilen disiplin cezası kararlarına karşı yürürlükteki mevzuata göre iş mahkemelerinde dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davacı temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

Uyuşmazlık, iptali istenilen disiplin cezasının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez. Aynı kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

Ayrıca, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi"dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır.



Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, yukarıda anıldığı üzere 5521 sayılı Kanun'un düzenlemesi karşısında disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözüme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. TSK/41-43

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1967  
Karar No. 2014/1792  
Tarihi: 10.02.2014

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
- İŞYERİNE YENİ ALINAN İŞÇİLERİN MUVAZAALI OLARAK ALINIP ALINMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ

**ÖZETİ** Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25.09.2012 olan başvuru tarihi itibarıyla, davacıya ait işletmede 223 işçi çalıştığı, bu işçilerden 160 tanesinin ise davalı sendika üyesi olduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın işletmede çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmektedir.

Dosya içeriğinden, dört işyerinden oluşan davacıya ait işletmede 49 işçinin başvuru tarihinde işbaşı yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, söz konusu 49 işçinin, geçici olarak işe alındıkları gerekçesiyle yetki tespitinde hesaba katılmalarının mümkün olmadığı kabul edilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik

inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, davalı sendikanın sunmuş olduğu üye kayıt fişlerine göre, başvuru tarihinde işe alınan 49 işçiden çoğunluğunun sendika üyesi gözüktüğü, ancak mahkemece bu hususun nazara alınmadığı anlaşılmıştır. Şu halde, mahkemece, söz konusu 49 işçiden sendika üyesi gözükenlerin, halen sendika üyesi olup olmadıkları, üyeliklerinin başvuru tarihi itibarıyla devam edip etmediği ve sendika üyesi gözüken işçilerin işe alındıkları tarih ile davacıya ait işletmedeki çalışma sürelerinin tespiti ve bu suretle toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, davalı bakanlık tarafından davalı sendikanın işyeri/işletmede yetkili olduğu yönünde yapılan tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davalı Bakanlık tarafından, müvekkiline ait işyerlerinde davalı sendikanın kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş ise de, işçi ve üye sayılarının yanlış hesaplandığını, sendikanın üyesi bulunmayan işyerinde de yetki aldığını, ayrıca yetki tespitine konu işyerlerinden birinin farklı işkolunda olduğunu ve bu sebeplerle davalı sendikanın esasen yeterli çoğunluğa sahip olmadığını ileri sürerek yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı Bakanlık vekili, yetki tespitinin işveren tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Kurumu tescil bilgilerine göre yapıldığını belirterek hukuki dayanaktan yoksun davanın reddini talep etmiştir.

Davalı sendika vekili de, müvekkiline, işletme toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verildiğini, bu sebeple davacı bünyesinde bulunan bütün işyerlerinde yetki alındığını, müvekkili sendikanın yeterli çoğunluğu sağladığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işletmesinde başvuru tarihi itibarıyla 320 işçi çalıştığı, sendikalı işçi sayısının ise 156

olduğu, ancak başvuru tarihinde işletme bünyesinde 49 işçinin işbaşı yaptığı, bu durumun yaşamın olağan akışına uygun olmadığı, bu işçilerin önemli bir çoğunluğunun 40 gün ile 4 ay arasında çalıştıkları ve bu suretle geçici olarak işe alındıklarının anlaşıldığı, kanun hükmünü boşa çıkarmaya yönelik olması nedeniyle söz konusu 49 işçinin hesaba katılmayacakları ve dolayısıyla davalı sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı sendikanın, davacıya ait işyerlerinde çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı ve bu itibarla olumlu yetki tespitinin yerinde olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri ya da işyerlerinde yetkili sendika olması gereklidir. Bunun için işçi sendikasının söz konusu işyeri ya da işyerlerinde yetkili olduğu belirlenmelidir. Yetki tespitine ilişkin prosedür ise başvuru tarihinde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlenmiştir.

2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 1. fıkrasında, “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır...” hükmüne yer verilmiştir.

Anılan Kanun'un 13. maddesinde, “Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.” denilmiştir.

Söz konusu Kanun'un 15. maddesinde ise, “Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi

haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan başvuru tarihinden sonra olmak üzere 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 6. maddesinin 4. fıkrasında, “Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.” denilerek kanunun yürürlüğünden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin uygulanacak kanun bakımından geçiş hükmü öngörülmüştür.

Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25.09.2012 olan başvuru tarihi itibarıyla, davacıya ait işletmede 223 işçi çalıştığı, bu işçilerden 160 tanesinin ise davalı sendika üyesi olduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın işletmede çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmektedir.

Dosya içeriğinden, dört işyerinden oluşan davacıya ait işletmede 49 işçinin başvuru tarihinde işbaşı yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, söz konusu 49 işçinin, geçici olarak işe alındıkları gerekçesiyle yetki tespitinde hesaba katılmalarının mümkün olmadığı kabul edilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, davalı sendikanın sunmuş olduğu üye kayıt fişlerine göre, başvuru tarihinde işe alınan 49 işçiden çoğunluğunun sendika üyesi gözüktüğü,

ancak mahkemece bu hususun nazara alınmadığı anlaşılmıştır. Şu halde, mahkemece, söz konusu 49 işçiden sendika üyesi gözükenlerin, halen sendika üyesi olup olmadıkları, üyeliklerinin başvuru tarihi itibarıyla devam edip etmediği ve sendika üyesi gözüken işçilerin işe alındıkları tarih ile davacıya ait işletmedeki çalışma sürelerinin tespiti ve bu suretle toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**KİTAP  
DEĞERLENDİRMESİ /  
TANITIMI**

---









## Türkiye'nin Hukuk Sisteminde Yapısal Dönüşüm

**Yazar:** Kolektif

**Derleyen:**

Muammer Ketizmen

Ali Murat Özdemir

**Sayfa Sayısı:** 413

**Baskı Yılı:** 2014

**Yayınevi:** İmge Kitabevi

Hukuktaki dönüşüm hiçbir zaman sadece hukuk alanındaki dönüşüm değildir. Onu anlamak için normların, normlardaki dönüşümün bilgisi yetmez; normlar tarafından düzenlenen ilişkilerin bilgisine de gerek vardır. Hukuk kendisine vücut veren normatif bünyenin dışında kendi düzenleme nesnesi olan ilişkilerle birlikte var olur ve dönüşür. Normlar tarafından düzenlenen ilişkilerin bilgisi hukuk alanında bulunmaz.

Bu kitap normatif dönüşümü normlar tarafından düzenlenen ilişkilerdeki dönüşümle birlikte inceleme gayesiyle tasarlandı. Meşruiyet krizinin kesifleştiği ve piyasaların topluma karşı savunusu dışında hiçbir ilkenin ayakta kalamadığı bir ortamda bitirildi.

Bir ülkede, üzerinde ittifak edilebilecek yegâne payda piyasaların topluma karşı savunusu ise artık şiddet içeren pratiklerin sebebi muhatapların eylemleri değil, bunların varoluş tarzları olacaktır. Acil yanıt bekleyen soru şudur: “Mevcut burjuva ideolojisini oluşturan söylemler bütünlüğü içerisinde özgürlük alanına dahil edilmiş olan kategoriler ne kadar daralabilir? Söz konusu kategorilerin daralmış halleri yine de -iyi kötü- özgürlük sayılabilir mi?

Hukuk alanından başlayan ve onunla sınırlı olmayan çalışmamız bizi toplumsal krizin artık başka disiplinlerin diline dönüşerek izlenebileceği sınır noktalarına kadar taşıdı. Mevcut durum, karakolları çökmüş, bir dönem kerteriz olarak kabul edilen akarsuları buharlaşmış ve mayın tarlaları yabani eşeklerin istemsiz hareketleri neticesinde trajik şekilde temizlenmiş bulunan sıfır noktasından bağırarak suretiyle diğer disiplinlerden bakan araştırmacılara ve okura duyurulur.

*(Tanıtım Bülteninden)*



**AVRUPA ADALET DİVANI  
VE  
ALMAN FEDERAL  
MAHKEME KARARLARI**

---



## Federal İdare İş Mahkemesi

Çev: Alpay HEKİMLER\*

### Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 12.12.2013

Sayı : 8 AZR 838/12

**İşçinin hamile olması sebebiyle iş sözleşmesinin feshi, Eşit Davranılma Kanunu hükümleri doğrultusunda tazminat talebini doğurabilir.**

#### Özü:

Hamile olan bir işçinin, Analığın Korunması Kanununun hükümlerine aykırı bir biçimde iş sözleşmesi feshedilirse, bu durum cinsiyet nedeniyle ayrımcılık oluşturduğundan dolayı, işçi Eşit Davranılma Kanunu hükümlerine uygun olarak tazminat talebinde bulunabilir.

#### Olay:

Dava konusu olayda, davacı küçük bir işyerine sahip olan davalının yanında satış elemanı olarak çalışmıştır. 2011 yılının ortasında davacının hamile olduğu anlaşılmıştır. Temmuz 2011 tarihinde ise tıbbi nedenlerden ötürü, Analığın Korunması Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca davacının çalışması yasaklanmıştır. Davalı, davacıdan çalışmama yasağına uymamasını talep etmiş, ancak davacı buna riayet etmemiştir. 14.7.2001 tarihinde doktorlar, çocuğun yaşamadığını tespit etmesi üzerine izleyen gün gerekli müdahaleler yapılmıştır.

Davacı, meydana gelen olayı 14.07 tarihinde davalıya bildirmiş ve kendisinin iyileşmesinin ardından çalışmama yasağının ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Davalı ancak buna rağmen iş sözleşmesini derhal feshederek, fesih bildirimini aynı gün yani 14.07.2011 tarihinde davacının posta kutusuna atmıştır. Davacı, fesih bildirimini hastaneden döndükten sonra 16.07.2011 tarihinde posta kutusunda bulmuştur.

İşbu dava sonucunda, iş ilişkisinin kanunlara uygun bir biçimde sona erdirilmediği anlaşılmıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile davalıdan cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğu gerekçesiyle tazminat talebinde bulunmuştur. İş Mahkemesi açılan davayı ret, Eyalet İş Mahkemesi ise kabul etmiştir. Davalının Federal İş Mahkememiz nezdindeki başvurusu ise reddedilmiştir.

\* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

**Gerekçe:**

Eyalet İş Mahkemesi haklı olarak davacıya 3.000 Euro tutarında bir tazminatın ödenmesine kararlaştırmıştır. Davacı, davalı tarafından, hamile olması sebebiyle farklı muameleye tabi tutulmuş ve böylelikle cinsiyeti sebebiyle Eşit Davranılma Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, ayrımcılığa maruz kalmıştır. Davalının mevzuata aykırı hareket ettiği Analığın Korunması Kanununun 9.maddesi hükmü çerçevesinde de anlaşılmaktadır. Fesih bildiriminin yapıldığı anda, hamilelik durumu halen devam etmekteydi. Çünkü anne, ölü çocuğundan henüz 14.7.2011 tarihi itibarıyla ayrılmamıştır.

Bunun ile birlikte davalının, davacıdan çalışmama yasağına riayet edilmemesini talep etmiş olması, davacının hamilelin sona bulmasından önce iş ilişkisini feshetmiş olması, davalının açıkça davacıya hamileliği nedeniyle ayrımcılık uyguladığı anlaşılmıştır.



## Hessen Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 5.12.2013**

**Sayısı : 9 Sa 592/13**

**Sendikalar, havaalanında yasa dışı bir grev nedeniyle meydana gelen zararı karşılamak zorunda değildirlir.**

### **Özü:**

Sendikalar, havaalanında meydan gelmiş olan yasa dışı bir grev nedeniyle, havaalanı işletmecisinin zararını karşılamak zorunda değildirlir. Bu kapsamda havaalanı işletmesinin sendikadan tazminat hakkı doğmamaktadır, çünkü burada üçüncü bir taraf ilişkisi ortaya çıkmaktadır. İşletmecinin sendikadan tazminat talep etmesi yerinde değildir, nitekim grev yasal bir gev olsaydı bu durumda da uçuşlar yine gerçekleşmeyecekti.

### **Olay:**

Davalı, Havaalanı Güvenliği Sendikası (Gewerkschaft der Flugsicherung - GdF) Şubat 2012 tarihinde üyelerine, Frankfurt Havaalanında birkaç gün sürecek bir grev çağırısında bulunmuştur. Bu grev ile amaçlanan, ulaşım merkezinde, pistlerde ve kontrollerde çalışan yaklaşık 200 kişinin çalışma koşullarının iyileştirilmesiydi. Davacı işletme FRAPORT AG ve iki Havayolu Firmasının başvurusu üzerine, Frankfurt İş Mahkemesi, bu grevi yasaklamıştır.

FRAPORT AG ve iki Havayolu Firması, yasa dışı olarak ilan edilen grev nedeniyle meydana gelen zarar nedeniyle sendikadan toplam dokuz milyon Euro'dan fazla bir tazminat talebinde bulunmuşlardır. Tazminat talebinin gerekçesi ise, gerçekleştirilemeyen uçuşlar ve gecikmeler ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan konaklama ve ağırlama giderleri ve de meydana gelen gelir kayıplarına dayandırılmıştır. Açılan dava gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi nezdinde kabul edilmemiştir, ancak Eyalet İş Mahkememiz konunun önemi gereği Federal İş Mahkemesine, temyiz yolunu açık tutmuştur.

### **Gerekçe:**

Davacı FRAPORT AG ve iki Havayolu Firmasının GdF'den, yasadışı grev uygulaması nedeniyle tazminat talep hakları yerinde değildir.

Havayolu Firmaların tazminat hakları üçüncü bir taraf olmaları nedeniyle yerinde değildir. Kendilerine doğrudan yönelik bir grev kararı uygulanmamıştır ve bu nedenle de, grev çağırısında bulunan sendikadan bir tazminat talep etmeleri de mümkün değildir. FRAPORT AG'nin ise bir tazminat alamamasının gerekçesi, grevin yasal bir grev olması halinde işleyeceği sürecin farklı olmayacağına, gerekçesine dayanmaktadır.

## Köln İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 18.10.2013**

**Sayı : 3 Ca 1819/13**

**İşverenler, Noel kutlamalarında çalışanlarına sürpriz hediyeler vermek suretiyle ödüllendirebilirler.**

### **Özü:**

İşverenler, bir işyeri veya Noel kutlaması sırasında hazır buldukları için işçilerini ödüllendirebilirler (dava konusu olayda bir mini iPad ile). Kutlamaya katılmamış olan işçilerin bu doğrultuda bir talep hakları bulunmamaktadır. Bu durum, işçilerin kendi kusurlarından kaynaklanmayan bir neden, örneğin hastalık sebebiyle katılmamaları halinde de geçerli olmaktadır. Bu yönde bir hediyein işverenden, özellikle Eşit Davranılma Kanununun hükümleri doğrultusunda, talep edilmesi mümkün değildir.

### **Olay:**

Davacı, yaklaşık 100 kişi istihdam eden davalı ticaret işletmesinde çalışmaktadır. Davalı işveren 2012 yılı Noel kutlama partisine katılan 75 çalışanına birer adet iPad mini hediye etmiştir. İşveren, daha önceden haber vermediği bu hediyelerle önceden katılımın düşük kaldığı bu tarz kutlamalara, katılımı yükseltmek istemiştir.

Davacı, Noel kutlaması gününde hastalandığından dolayı çalışamaz durumda olması sebebiyle kutlamaya da katılmamıştır. Kendisi, açmış olduğu davasıyla onunda bir iPad'e hakkının olduğunu iddia etmiş ve bu talebini Eşit Davranılma Kanunu hükümlerine dayandırmıştır. Bunun ile birlikte iPad'in aynı zamanda ücretin bir unsuru olduğunu ve bu unsurun hastalık döneminde de ödenmesi gerektiğini dile getirmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan bir iPad'in verilmesini talep etme hakkı bulunmamaktadır. Bu yönde bir talep ne Eşit Davranılma Kanunu hükümleri, nede hastalık halinde Ücretin Ödenmesine Devam Edilmesine ilişkin Kanunun hükümleri doğrultusunda talep edilmesi mümkün değildir.

Davalı işveren, bir "sürpriz" ile işçilerini çalışma saatlerin dışında ödüllendirmek istemiştir. Bu kapsamda da verilen hediye iş amaçlı kullanılması için verilmediği gibi, bir ücretin unsuru olarak da değerlendirilebilir mümkün değildir. Bu yönde verilen hediyelerle ilgili olarak işverenler aynı zamanda işçiler arasında farklı uygulamalara gidebilmeleri de mümkündür.

# **YARGITAY KARARLARINA GÖRE ARAMA DİZİNİ**



**YARGITAY KARARLARINA GÖRE ARAMA DİZİNİ**

|  |        |
|--|--------|
| 11 Saati Aşan Çalışmaların Haftalık Çalışma Süresi Aşılmasında Fazla Çalışma Olarak Değerlendirileceği                     | 278/41 |
| 5510 Sayılı Yasanın Yürürlüğünden Önce Memur ve İştirakçi Olanların Hukuki Uyuşmazlıklarında İdari Yargının Görevli Olması | 352/41 |
| <b>A</b> Ağırıklı İş   | 329/41 |
| Aksinin Yazılı Belge Kanıtlanmasının Gerekmesi   | 243/41 |
| Alt İşveren Asıl İşveren İlişkisinin Muvazaaya Dayanıp Dayanmadığının Re'sen Araştırılmasının Gerekmesi                    | 415/41 |
| Alt İşveren İlişkisinin Sona Ermesi  | 246/41 |
| Amiri Hakkında Tehditvari Konuşma  | 402/41 |
| Ana Babaya Ölüm Aylığı Bağlanması  | 357/41 |
| Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesinin Sınırlanmış Olması   | 314/41 |
| Asıl İşverenin İşyerine İadelerinin Gerekmesi  | 424/41 |
| Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğu  | 314/41 |
| Asıl İşverenin Yeniden Çalışmaya Başlamanın Kıdem Tazminatı İstemine Engel Olamayacağı                                     | 246/41 |
| Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi   | 357/41 |
| <b>B</b> Bağımlılık  | 237/41 |
| Belediyede Vize Dönemi Dışında Ücret Almadan Çalışmanın Resmi Belge İle Kanıtlanmasının Gerekmesi                          | 272/41 |
| Bir Başka İşyerinde Çalışmak İçin İşten Ayrılma  | 268/41 |
| Bozma Kapsamı Dışında Bırakılan Hüküm Kısmının Bozmanın Sınırlarını Çizmeye Dönük Olduğu                                   | 311/41 |
| Bozma Sonrası Tüm Talepler İçin Hüküm Kurulmasının Gerekmesi   | 311/41 |
| Bozmadan Sonra İslah Yapılamayacağı  | 443/41 |
| Bozmadan Sonra Tahkikat Sürdüğünden İslah Yapılabileceği   | 303/41 |
| Bozmadan Sonra Ücret Araştırması Yapılması   | 303/41 |
| <b>Ç</b> Çalışmama Hakkı   | 249/41 |
| Çift Bordro  | 308/41 |
| <b>D</b> Devamsızlık Nedeniyle Haklı Fesih   | 241/41 |
| Doğum Borçlanması  | 360/41 |

|          |   |  |
|----------|---|--|
|          | Emeklilik Nedeniyle Feshin Objektif Olarak Uygulanmasının Gerekmesi   | 305/41                                 |
| <b>E</b> | En Fazla Ondört Saatin Çalışma Süresinden Sayılacağı Eylemli Fesih  | 278/41<br>234/41                       |
| <b>F</b> | Fazla Çalışma   | 253/41                                 |
|          | Fazla Çalışmanın Kanıtlanamaması  | 449/41                                 |
|          | Fazla Çalışmayı Kanıt Yükünün İşçide Olması   | 297/41                                 |
|          | Feshin Kötü Niyetle Yapıldığı Kanıtlanamaması   | 264/41                                 |
|          | Feshin Mali Sonuçlarından Asıl İşverende Sorumlu Olacağının Belirtilmesinin Gerekmesi   | 412/41                                 |
|          | Feshin Tek Yanlı Bir İrade Açıklaması Olması  | 234/41                                 |
| <b>G</b> | Geçerli Ancak Haksız Fesih  | 402/41                                 |
|          | Geçerli Feshi Kanıt Yükünün İşverende Olması  | 335/41                                 |
|          | Geçerli Fesih   | 385-<br>408/41                         |
|          | Geçersiz Fesih  | 305-<br>405-<br>412-<br>415-<br>542/41 |
|          | Geçici İş Göremezlik Döneminde İş Gücü Kayıp Oranının %100 Olarak Alınıp Geçici İş Göremezlik Ödeneginin Mahsup Edilmesinin Gerekmesi | 371/41                                 |
|          | Genel Mahkemelerin Görevli Olduğu   | 369/41                                 |
|          | Genel Tatil Ücretlerin Aylık Ücretin İçerisinde Olduğunun Kararlaştırılabileceği  | 231/41                                 |
|          | Görev   | 237/41                                 |
|          | Görevli Mahkemenin Ticaret Mahkemesi Olduğu   | 347/41                                 |
|          | Görevsizlik Kararında Vekalet Ücretine Hükmedilemeyeceği  | 388/41                                 |
| <b>H</b> | Haklı Nedenle Fesih   | 249/41                                 |
|          | Haksız Fesih  | 268/41                                 |
|          | Halefiyet   | 364/41                                 |
|          | Hizmet Tespiti  | 373/41                                 |
|          | Hukuka Aykırı Bulunarak İptal Edilen Genel Kurul Arası Çalışmalar Nedeniyle Hizmet Ödenegi Alamayacağı                                | 438/41                                 |
| <b>I</b> | İslah Dilekçesi İle İlk Davada Talep Edilmeyen Hakların İstenemeyeceği  | 258/41                                 |

|  |        |
|--|--------|
| İslah Sonrası Zaman Aşımı Defi   | 318/41 |
| İ İbranamenin Geçerlik Koşulları   | 288/41 |
| İhtirazi Kayıt Konulmaması   | 243/41 |
| İkale  | 542/41 |
| İmzalı Puantaj Kayıtlarının Bulunması Halinde Tanık Anlatımlarına Değer Verilemeyeceği   | 253/41 |
| İmzalı Ücret Bordrolarında Fazla Çalışma Ücretin Ödendiğinin Gösterilmesi  | 243/41 |
| İş Kazası  | 371/41 |
| İş Kazası Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Kısmen Veya Tamamen Rücü Edilemeyen Alacakların Tazminattan İndirilemeyeceği | 378/41 |
| İş Kazası Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında Zaman Aşımının Başlangıcı  | 376/41 |
| İş Sözleşmesi Devam Ederken Sendikal Ayrımcılığa Uğrama  | 274/41 |
| İş Sözleşmesinin Ayırt edici Unsuru  | 237/41 |
| İş ve İşyeri Değişikliği   | 326/41 |
| İşçilerin Bir Kısımının Doğrudan Sağlık İşkoluna Giren İşleri Yapması  | 329/41 |
| İşçiye Makul Yararın Sağlanmamış Olması  | 542/41 |
| İşe Gelmemeye  | 402/41 |
| İşe İade Davası Açan İşçilerin Davalarının Sonuçlarının Beklenmesinin Gerekmesi  | 222/41 |
| İşin Yürütülmesinin Aksaması   | 385/41 |
| İşkolu Tespiti   | 329/41 |
| İşkolu Tespiti   | 333/41 |
| İşkolunda Örgütlü Sendikaların Davaya Dahil Edilmelerinin Gerekmesi  | 333/41 |
| İşletme İtirazının Bekletici Mesele Yapılacağı   | 222/41 |
| İşletme Merkezinin Bağlı Bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğünün Bağlı Olduğu İş Mahkemesinde Görüleceği                                 | 446/41 |
| İşletmesel Kararın Tutarlı Uygulanması   | 408/41 |
| İşverenin Yönetim Hakkı  | 326/41 |
| İşyeri Disiplin Kurulu Kararlarının da Yargısal Denetime Tabi Olduğu   | 455/41 |
| İşyeri Sendika Temsilcisinin İş ve İşyerinin Değiştirilmesi Kararının İptal Edilebileceği  | 326/41 |

|          |   |        |
|----------|---|--------|
|          | İşyerine Yeni Alınan İşçilerin Muvazaalı Olarak Alınıp Alınmadığının Araştırılmasının Gerekmesi                   | 458/41 |
| <b>K</b> | Kanıtlanamayan Fazla Çalışmanın Reddinin Gerekmesi  | 297/41 |
|          | Kapatmanın Gerçek Olmasının Gerekmesi   | 335/41 |
|          | Kıdem Süresinin Hesabında Başka İşyerlerinde Geçen Çalışma Sürelerinin Dışlanmasının Gerekmesi                    | 229/41 |
|          | Kısmi İfa   | 378/41 |
|          | Kötü Niyet Tazminatı  | 264/41 |
|          | Kötü Niyetin Kanıtlanamaması  | 398/41 |
|          | Kusur İncelemesi Yapılarak İşçinin Kusuruna İsbet Eden Zararın Otuz Günlük Ücretle Karşılaştırılmasının Gerekmesi | 300/41 |
| <b>M</b> | Mevsim Sonrası Yeniden Üye Olmanın Gerekmesi  | 320/41 |
|          | Mevsimlik İşçinin Askı Döneminde Bir Başka İşkolunda Çalışmasının Sendika Üyeliğini Sona Erdireceği               | 320/41 |
|          | Mobbing   | 207/41 |
|          | Muvazaa   | 314/41 |
|          | Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi   | 424/41 |
|          | Objektif Bir Performans Değerlendirme Sisteminin Bulunmaması  | 405/41 |
| <b>O</b> | Olağanüstü Genel Kurul Koşullarının Bulunması   | 424/41 |
|          | Olağanüstü Genel Kurul Toplanmadan Önce Bir Sonraki Olağan Genel Kurul Delege Seçiminin Yapılmış Olması           | 434/41 |
|          | Olağanüstü Genel Kurula Katılacak Delegelerin İptal Edilen Genel Kurul Delegeleri Olacağı                         | 434/41 |
|          | Otuz İşçi Sayısının Belirlenmesinde Dikkate Alınacak Çalışanlar   | 217/41 |
|          | Ödeme İle Zarar Arasında Oransızlığın Bulunması   | 378/41 |
|          | Özen Borcuna Aykırı Davranarak İşverene Zarar Verme   | 300/41 |
| <b>P</b> | Performans Düşüklüğü Gerekçesi İle Fesih  | 405/41 |
|          | Profosyonel Sendika Yöneticisinin Hizmet Ödenegi  | 438/41 |
|          | Raporluyken İşe Çağrılıp Gitmediği İçin İş Sözleşmesi Sona Erdirilen İşçi   | 398/41 |
|          | Rekabet Yasağı Sözleşmesi   | 347/41 |
| <b>R</b> | Rücu Hakkı  | 364/41 |
|          | Sair Her Türü Delil Denilmesi   | 233/41 |
|          | Savunma Hakkının Kısıtlanamayacağı  | 350/41 |



|          |   |        |
|----------|---|--------|
|          | Sefer Primi Ücretin Eki Olmayıp Ücret Olduğundan Tazminata Esas Ücrette Doğrudan Dikkate Alınacağı                  | 261/41 |
| <b>S</b> | Sefer Primlerinin Ücret Niteliğinde Olduğu  | 261/41 |
|          | Sendika İçi Demokrasi   | 428/41 |
|          | Sendika Tüzüğünde Nisbi Temsil Esasına Göre Delege Seçimi, Yapılmasının Kararlaştırılmasının Yasaya Aykırı Olmadığı | 428/41 |
|          | Sendikal Fesih İddiasının Araştırılmasının Gerekmesi  | 335/41 |
|          | Sendikal Nedenlerin Araştırılması Zorunluluğu   | 415/41 |
|          | Sendikal Tazminat   | 274/41 |
|          | SGK'na Şikayet  | 264/41 |
|          | Sigortasız Çalıştırma   | 264/41 |
| <b>T</b> | Tanık Sayısının Sınırlanmayacağı  | 350/41 |
|          | Temerrüdün Zaman Aşımını Kesmeyeceği  | 318/41 |
|          |   | 222-   |
|          |   | 446-   |
|          | Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz  | 458/41 |
| <b>U</b> | Usta Öğreticilerin Hukuki Statüsü   | 388/41 |
|          | Ücret Alacaklarının Beş Yıllık Zaman Aşımı Süresine Tabi  |        |
| <b>Ü</b> | Olduğu  | 318/41 |
|          | Ücret Araştırması Yapılmasının Gerekmesi  | 308/41 |
|          | Ücretin Ödenmemesi  | 249/41 |
|          | Ücretin Üçüncü Kişi Tarafından Da Ödenebileceği   | 345/41 |
|          | Üçbin Altıyüz Gün Onbeş Yıl Sigortalılık Süresini Doldurduğu Gerekçesiyle İşyerinden Ayrılma                        | 284/41 |
| <b>Y</b> | Yemin   | 233/41 |
|          | Yeni Bir İşyerinde Çalışmanın Hakkın Kötüye Kullanması Olarak Kabul Edilemeyeceği                                   | 284/41 |
|          | Yersiz Olarak Ödenen Ölüm Aylığının İadesi  | 369/41 |
|          | Yıllık İzin   | 294/41 |
|          | Yıllık İzin Bekleme Süresinin Fiili Çalışmanın Başladığı Tarihe Göre Belirlenmesinin Gerekmesi                      | 396/41 |
|          | Yıllık İzin Ücretinin İş Sözleşmesi Devam Ederken Talep Edilemeyeceği   | 256/41 |
|          | Yıllık İzinde Zaman Aşımının Fesihden İtibaren İşleyeceği   | 256/41 |
|          | Yıllık İzini Kanıt Yükünün İşverende Olması   | 294/41 |

|  |        |
|--|--------|
| Yıllık İzin İmzalı İzin Defteri Veya Eşdeğer Yazılı Belge İle Kanıtlanmasının Gerekmesi  | 294/41 |
| Yirmi Dört Saat Çalışıp Yirmi Dört Saat Dinlenme Esasına Göre Çalışma  | 278/41 |
| Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılmaması   | 335/41 |
| Yurt Dışı Hizmet Borçlanması Yaparak Yaşlılık Aylığı Alanların 19.06.2010 Tarihinden Önce Türkiye’de Çalışmaya Başlamaların Halinde Yaşlılık Aylıklarının Kesileceği | 382/41 |

### Yazı Teslim Kuralları

- Dergiye gönderilecek yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- Yayınlanmayan yazılar iade edilmez.
- Dergiye gönderilecek yazılar, Wold 6.0 ve üstü versiyen (IBM uyumlu) programında yazılmış olmalıdır.
- Dergiye gönderilen yazılar bir buçuk aralıklı ve Times New Roman yazı karakteriyle 12 punto olarak sayfanın tek yüzüne basılmalıdır. Yazılar, Yayın Yönetmeninin elektronik posta adresine e-mail yoluyla ya da derginin adresine, Yayın Yönetmeninin ismi belirtilerek gönderilmelidir.
- Makalelerin kaynakça ile birlikte 10 bin kelimeyi geçmemesi tercih edilir. Makalelerin 150 – 200 sözcük civarında İngilizce ve Türkçe özetleri de yazıyla birlikte gönderilmelidir. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir.
- Yazar ismi ya da isimleri makalenin ilk sayfasında değil, makaleye ilâştirilecek kapak sayfasında yer almalıdır. Bu kapak sayfasında, yazar isimleri dışında metin başlığı, yazarın adresi, telefon varsa e-posta veya faks numaraları yer almalıdır.
- Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
- Yazının yayımlanması konusunda son karar yayın kuruluna aittir. Yayın Kurulu kararına ilişkin bir mektup, hakem değerlendirmelerinin birer fotokopisiyle birlikte en kısa sürede yazarlara gönderilir.

### Kaynakların Düzenlenmesi

Kaynak gösterme formatı APA ölçütlerine uygun olmalıdır.

### Metin İçinde Kaynak Gösterme

- Ana metindeki tüm göndermeler metin içi dipnot sistemi ile belirtilir. Metinde uygun yerde parantez açılarak, yazarın veya yazarların soyadı, yayın tarihi ve alıntılanan sayfa numarası belirtilir. Aynı kaynaklara metinde tekrar gönderme yapılırsa yine aynı yöntem uygulanır, a.g.e., a.g.m. gibi kısaltmalar kullanılmamalıdır. Örnek: (Timur, 2000:89)
- Alıntılanan yazarın adı, metinde geçiyorsa, parantez içinde yazarın adını tekrar etmeye gerek yoktur. Örnek: Reşat Kasaba, 18. yüzyıl ortalarında İmparatorluğun kapitalist dünya ekonomisine katılmasının bir sonucu olarak görmektedir (2005:57).
- Gönderme yapılan kaynak iki yazarlı ise, her iki yazarın da soyadları kullanılmalıdır. Örnek: (Postman ve Powers, 1996:122)

- Yazarlar ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadından sonra vd. ibaresi kullanılmalıdır. Örnek: (Keyman vd., 1996:149)
- Gönderme yapılan kaynaklar birden fazlaysa, göndermeler noktalı virgülle ayrılmalıdır. Örnek: (Brummet, 2003:150; Heinzelman, 2004: 101)
- Metin içinde yer alması uygun görülmeyen açıklamalar için sayfa altı dipnot yöntemi kullanılmalıdır. Bu not içinde yapılacak göndermelerde de yukarıdaki yöntem uygulanmalıdır.

### **Kaynakçanın Düzenlenmesi**

- Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.
- Bir yazarın birden çok çalışması kaynakçada yer alacaksa yayın tarihine göre eskiden yeniye doğru bir sıralama yapılmalıdır. Aynı yılda yapılan çalışmalar için a, b, c. İbareleri kullanılmalıdır ve bunlar metin içinde yapılan göndermelerde de aynı olmalıdır.

### **Kitap**

Ocak, A. Y. (1999) **Osmanlı İmparatorluğunda Marjinal Süfilik, Kalenderiler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

### **Çeviri Kitap**

Gellner, E. (1992) **Uluslar ve Ulusçuluk** (çev. B. Behar-G. Özdoğan), İstanbul: İnsan Yayınları

### **Derleme Kitapta Makale**

Georgeon, F. (2000) “Osmanlı İmparatorluğu’nda Gülmek mi?”, Feneglio, I. Ve e Georgeon, F. (der.) **Doğu’da Mizah** (çev. A. Berktaş) içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 28-45.

### **Dergide Makale**

Ercan, F. Ve Özar, Ş. (2000) “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmaları”, **Toplum ve Bilim**, 86, 22-72.

### **Bildiri**

Omdan, A. E. (2003), “Karşılaştırmalı Ekonomi-Politik: Meksika’da Popülizm ve Türkiye’de Devletçilik”, **8.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi**, 3-5 Aralık, Ankara.

### **İnternette Makale**

Magdoff, H. Ve Foster, J.B. (2001) *New Economy: Myth and Reality*, Monthly Review, 11(52). [http:// www.monthlyreview.org/0401 tabb.htm](http://www.monthlyreview.org/0401tabb.htm) (24.10.2007)

### **Yazıların Gönderileceği Adres**

Av. Murat ÖZVERİ  
Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.  
Dolphin AVM Karşısı Süzer Apt.  
Kat:4 Daire:10 İzmit/KOCAELİ  
muratozverister@gmail.com