

ÇALIŞMA ve TOPLUM

71

2021/4

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

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. Derginin yayın dili: Türkçe. Temmuz 2016 (Yerel süreli yayın)

EBSCO (Uluslararası)



INDEX-Copernicus (Uluslararası)



ULAKBİM (Ulusal)



İndeksleri tarafından taranmaktadır...

Adres: Bostancı Mahallesi E 80 Yanyol Cd. No: 2 34744 Kadıköy/İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90 **Fax:** (0216) 410 66 26

www.calismatoplum.org

dergicalismavetoplum@gmail.com

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;

dergicalismavetoplum@gmail.com

ÇALIŞMA ve TOPLUM

71

2021/4

DİSK/Birleşik Metal-İş

Ekonomi ve Hukuk Dergisi

www.calismetoplum.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**

Sekretarya: **Mine Dilan KIRAN**

Tasarım-Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi

<http://birlesikmetal.org>

bilgi@birlesikmetal.org

Baskı: Vizyon Basımevi Kağıtçılık Matbaacılık ve Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti.
Beylikdüzü Organize Sanayi Bölgesi, Orkide Cad. No: 1/Z Beylikdüzü/İstanbul
Tel: 0212 671 61 51

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara Üni.), Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli Üni.),
Prof. Dr. Ali Güzel (Kadir Has Üni.), Prof. Dr. Alpay Hekimler (Namık Kemal Üni.),
Prof. Dr. Banu Uçkan (Anadolu Üni.), Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi Üyesi),
Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir (Ankara Üni.),
Prof. Dr. Kubra Doğan Yenisey (İstanbul Bilgi Üni.),
Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Prof. Dr. Süleyman Özdemir (İstanbul Üni.), Prof. Dr. Zeki
Erdut (Dokuz Eylül Üni.), Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli Üni.),
Doç. Dr. Aziz Çelik (Kocaeli Üni.), Doç. Dr. Hakan Koçak,
Doç. Dr. Betül Urhan (Kocaeli Üni.), Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu (İstanbul Üni.),
Doç. Dr. M. Onat Öztürk (Kocaeli Üni.), Doç. Dr. Recep Kıpır (Muğla SK Üni.),
Prof. Dr. Sayım Yorgun (İstanbul Üni.), Yrd. Doç. Özgür Müftüoğlu (Marmara Üni.),
Prof. Dr. Şule Necef (Marmara Üni.), Yrd. Doç. Dr. Ferit Serkan Öngel (Gaziantep Üni.)
Av. Dr. Murat Özveri

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: Bostancı Mahallesi E 80 Yanyol Cd. No: 2
34744 Kadıköy/İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90

Fax: (0216) 410 66 26

<http://www.birlesikmetal.org>

bilgi@birlesikmetal.org

www.calismatoplum.org

editor@calismatoplum.org

dergicalismavetoplum@gmail.com

İÇİNDEKİLER

Tarınnın Evinde Grev Hakkı: Federal Mahkeme Kararları Işığında Almanya'da Kilise Çalışanlarının Grev Hakkı Üzerine Bir Değerlendirme Alpay HEKİMLER	2567
Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkinde Etkileri Mustafa ALP/Sevil DOĞAN	2599
OECD Ülkelerinde Sosyal Yardımların Yoksulluk Üzerine Etkisi Abdullah ÖZDEMİR/Gamze Duygu İNCE	2633
Sendikal Liderlik Tarzlarının Üyelerin Sendikaya Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir İnceleme Fatih KARCIOĞLU/Ensar BALKAYA	2659
Ulusal Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye'deki Taşımacılık İşkolu Örneği/Erkan KIDAK/Banu UÇKAN HEKİMLER	2677
Kadınların İnsan Onuruna Yakıştır İşlere Erişimlerinin Önündeki Engeller: Bursa ve Konya Üzerine Nitel Bir Analiz Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ/Nagihan DURUSOY ÖZTEPE	2713
Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımının Önemi ve Gelişim Planlaması İçin Bir Alan Çalışması/Özge AKBOĞA KALE/Tuğba ESKİŞAR	2739
Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi Seher DEMİRKAYA/Ceyhun GÜLER	2753
Palyatif Bakımda Psikososyal Destek Hizmetlerinin Önemi Gökben KANGALGİL BALTA/Seval BEKİROĞLU	2797
Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme/Başak AKKAN/Zeynep KESİCİ	2813
OECD Ülkelerinde Ekonomik Küreselleşme ve Toplu Pazarlık İlişkinde Bakış Orhan CENGİZ	2839
Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma Sibel ERDOĞAN	2863

İstanbul'da Evde Bakım Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ev Sahipleri: Mikro-Siyaset Pratiği Olarak Duygulara Bakmak Fatma ÖNDER	2903
Ürdün'de Düzensiz Göçmen Kadın Emegi, COVID-19 Pandemi Krizi ve "Hepimiz Aynı Gemideyiz" Retoriği/Cevdet ACU	2935
Döviz Kuru Politikalarının Ekonomi Polisiği Esra NUR UĞURLU	2955
Alman Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER	

CONTENTS

The Right to Strike in the House of God: An Assessment on the Right to Strike of Church Employees in Germany in the Light of Federal Court Decisions Alpay HEKİMLER	2567
Wearables Technologies and its Impacts on Employment Relationships Mustafa ALP/Sevil DOĞAN	2599
Effect of Social Spending on Poverty in Oecd Countries Abdullah ÖZDEMİR/Gamze Duygu İNCE	2633
Against The Union: A Review In Public Institutions Fatih KARCIOĞLU/Ensar BALKAYA	2659
Reflection of National Trade Union Competition on the International Level: The Case of Transport Industry in Turkey Erkan KIDAK/Banu UÇKAN HEKİMLER	2677
Barriers Against Women's Entry to Decent Work: A Qualitative Analysis on Bursa and Konya/Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ/Nagihan DURUSOY ÖZTEPE	2713
The Importance of the Use of Personal Protective Equipment and a Field Study for Development Planning/Özge AKBOĞA KALE/Tuğba ESKİŞAR	2739
Evaluation of ILO Convention No. 190 on Violence and Harrasment in the Context of the Protection of Personal Rights of Workers in the Work-Life Seher DEMİRKAYA/Ceyhun GÜLER	2753
The Importance of Psychosocial Support Services in Palliative Care Gökben KANGALGİL BALTA/Seval BEKİROĞLU	2797
COVID-19 Pandemic, Work and Family Reconciliation and Gender Inequalities: A Review/Başak AKKAN/Zeynep KESİCİ	2813
An Overview the Relationship between Economic Globalization and Collective Bargaining in OECD Countries/Orhan CENGİZ	2839
The Transfer Of Gender To Flexible Production System: A Qualitative Research On Mersin Women Garment Workers/Sibel ERDOĞAN	2863
Migrant Women Domestic Workers in Istanbul: Researching Emotions as Micro-political Practices/Fatma ÖNDER	2903
Living and Working Conditions of Undocumented Women Migrants in Jordan, the COVID-19 Pandemic Crisis, and "We are All in this Together" Rhetoric Cevdet ACU	2935
The Political Economy of Real Exchange Rate Policies in Turkey Esra NUR UĞURLU	2955

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr.	Ali Murat	ÖZDEMİR
Prof. Dr.	Ali Rıza	OKUR
Prof. Dr.	Aşkın	KESER
Prof. Dr.	Aziz	KONUKMAN
Prof. Dr.	Berch	BERBEROĞLU
	Berrin	
Prof. Dr.	Ceylan	ATAMAN
Prof. Dr.	Can	TUNCAY
Prof. Dr.	Devrim	ULUCAN
Prof. Dr.	Ercan	AKYİĞİT
Prof. Dr.	Eriç	YELDAN
Prof. Dr.	Faruk	SAPANCALI
Prof. Dr.	Fevzi	ŞAHLANAN
Prof. Dr.	Fevzi	DEMİR
Prof. Dr.	Galip	YALMAN
Prof. Dr.	Gülay	TOKSÖZ
Prof. Dr.	Gülsevi	ALPAGUT
Prof. Dr.	Gürhan	FİŐEK
Prof. Dr.	Haluk Hadi	SÜMER
Prof. Dr.	İbrahim	KABOĞLU
Prof. Dr.	İbrahim	SUBAŐI
Prof. Dr.	İzzettin	ÖNDER
Prof. Dr.	Kadir	ARICI
Prof. Dr.	Korkut	BORATAV
Prof. Dr.	M.Polat	SOYER
Prof. Dr.	Mehmet	TÜRKAY
Prof. Dr.	Meryem	KORAY
Prof. Dr.	Metin	ÖZUĞURLU
Prof. Dr.	Metin	KUTAL
Prof. Dr.	Murat	ENGİN

Prof. Dr.	Murat	DEMİRCİOĞLU
Prof. Dr.	Mustafa	ALP
Prof. Dr.	Müjdat	ŐAKAR
Prof. Dr.	Münir	EKONOMİ
Prof. Dr.	Nadir	SUĞUR
Prof. Dr.	Nergis	MÜTEVELLİOĞLU
Prof. Dr.	Nilay	ETİLER
Prof. Dr.	Nurcan	ÖZKAPLAN
Prof. Dr.	Nuri	ÇELİK
Prof. Dr.	Nurşen	CANIKLIOĞLU
Prof. Dr.	Nüvit	GEREK
Prof. Dr.	Oğuz	KARADENİZ
Prof. Dr.	Ömer	EKMEKÇİ
	Ömer	
Prof. Dr.	Zühtü	ALTAN
Prof. Dr.	Öner	EYRENCİ
Prof. Dr.	Pir Ali	KAYA
Prof. Dr.	Sarper	SÜZEK
Prof. Dr.	Savaş	TAŞKENT
Prof. Dr.	Sedat	MURAT
Prof. Dr.	Őükrü	HATUN
Prof. Dr.	Talat	CANBOLAT
Prof. Dr.	Tijen	ERDUT
Prof. Dr.	Toker	DERELİ
Prof. Dr.	Ufuk	AYDIN
Prof. Dr.	Ünal	NARMANLIOĞLU
Prof. Dr.	Yusuf	ALPER
Prof. Dr.	Zeki	PARLAK

Sunuş

71. sayımızla tekrar merhaba.

71. sayımızda da Yargıtay 9,10 HD'lerinin, vermiş olduğu toplam 70 adet karar, 5 adet HGK yayımlanmıştır. Kararların derlenmesinde ve tasnif edilmesinde vermiş olduğu katkılardan dolayı **Av. İrfan TAŞKIN'a Av. Adil ANLAMA**'ya teşekkür ederiz.

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, 72. sayıda birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni

Dr. Murat ÖZVERİ

Tanrının Evinde Grev Hakkı: Federal Mahkeme Kararları Işığında Almanya'da Kilise Çalışanlarının Grev Hakkı Üzerine Bir Değerlendirme

Alpay HEKİMLER¹

ORCID: 0000-0001-6679-8180

Öz: Federal Almanya günümüzde, birçok alanda olduğu üzere, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında da kabul ettiği ve uyguladığı yasalarıyla karşılaştırmalı hukuk alanında çalışanlar için referans alınan önemli bir ülke konumundadır. Türkiye'de yapılan birçok bilimsel çalışmada da Federal Almanya'daki uygulamalar karşılaştırmaya konu olmaktadır. Ancak bu makale kapsamında, tespit edebildiğimiz kadarıyla, şimdiye kadar ele alınmamış bir konu irdelenmeye çalışılmaktadır.

Federal Almanya Cumhuriyeti bilindiği üzere federatif bir yapıya sahip olup, Federal Anayasanın 140. maddesi dini topluluklara özerklik hakkı tanımaktadır. Bu hakkın uygulamaya yansımaları, en büyük dini topluluğu oluşturan Katolik ve Protestan Kiliselerinin, yıllar içerisinde genel iş hukukundan ayrı olarak bir kilise iş hukukunu geliştirmiş olmalarıdır.

Bu çalışmada, 2000'li yılların başından itibaren giderek daha etkin bir biçimde tartışılmaya başlanan kiliseye bağlı işyerlerinde çalışanların grev hakkına sahip olup olmadıkları güncel yüksek yargı kararları ışığında ortaya konmaya çalışılmaktadır. Bilindiği üzere grev hakkı Federal Almanya'da, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasında düzenleme bulan koalisyon hakkının devamı niteliğinde Anayasal teminat altına alınmış bir haktır. Kiliseye bağlı çalışan işçi sayısının 1,8 milyon kişiyi aştığı düşünüldüğünde, konunun çok da sınırlı sayıda emek sahibini ilgilendirmediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özerklik Hakkı, Kilise İş Hukuku, Kilise İş Mahkemesi, Federal İş Mahkemesi, Toplu İş Sözleşmesi, Grev Hakkı, Üçüncü Yol.

¹ Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.
Makale Geliş Tarihi: 11.04.2021- Makale Kabul Tarihi:28.08.2021

The Right to Strike in the House of God: An Assessment on the Right to Strike of Church Employees in Germany in the Light of Federal Court Decisions

Abstract: Today, Federal Germany is an important country that is taken as a reference for those working in the field of comparative law with the laws it has accepted and implemented in the field of labour and social security law, as in many other fields. In many scientific studies conducted in Turkey, the applications in the Federal Germany are the subject of comparison. However, within the scope of this article, as far as we can determine, an issue that has not been addressed until now is being examined.

The Federal Republic of Germany has a federative structure and Article 140 of the Federal Constitution grants the right of autonomy to religious communities. The reflection of this right in practice is that the Catholic and Protestant churches, which constitute the largest religious community, have developed a church labour law separate from the general labour law over the years.

In this study, it is tried to be revealed in the light of current high judicial decisions whether the employees in the workplaces affiliated with the church, have the right to strike which has been increasingly discussed since the beginning of the 2000s. As it is known, the right to strike is a constitutionally guaranteed right in the Federal Republic of Germany, as a continuation of the right to coalition, which is regulated in the 3rd paragraph of Article 9 of the Constitution. Considering that the number of workers affiliated with the church exceeds 1.8 million people, it is seen that the issue does not concern a very limited number of workers.

Key Words: Right to Autonomy, Church Labour Law, Church Labour Court, Federal Labour Court, Collective Bargaining, Right to Strike, Third Way.

Giriş

Federal Alman hukukuna göre, kilise çalışanlarının çalışma ilişkileri genel iş kanunları ve normlarından ayrı olarak düzenlenmekte olup, kendilerine tanınmış olan haklar ve borçlar diğer çalışanlara göre önemli oranda ayrılmaktadır. Bir anlamda özellikli bir çalışma grubunu oluşturan kilise çalışanlarının iş hukuku bağlamındaki hakları, yaptığımız araştırma kapsamında şimdiye kadar ülkemiz literatüründe çok sınırlı bir biçimde değinilmiş bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir ölçüde egzotik bir konu olarak görülebilmesi mümkün olsa da, ağırlıklı olarak hizmet iş kolunda faaliyet gösteren ve Almanya'nın en büyük sendikalarından birisi olan Verdi Sendikası'nın (*Veriante Dienstleistungsgewerkschaft* –

Birleşik Hizmet Sendikası) verilerine göre, bir işveren olarak kilisenin kendisine bağlı kuruluşlarla birlikte Federal düzeyde yaklaşık 1,8 milyon kişiyi istihdam etmekte oldukları dikkate alındığında², konunun çok da sınırlı sayıda işçiyi ilgilendiren bir alan olmadığı hemen anlaşılmakta ve önemi çok daha farklı bir boyut kazanmaktadır. Rakamın bu denli yüksek olmasının nedeni ise, kiliselerin çok sayıda hastane, bakım evi, okul, kreş ve benzeri kuruluşları işletiyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Alman Katolik Kilisesine bağlı olan kuruluşlar ağırlıklı olarak Caritas Deutschland çatısı altında örgütlenmiş olup, bu örgüte bağlı 25.000'i aşkın işyerinde yaklaşık 700.000 kişi (%81,9 kadın)³ istihdam edilmektedir. Alman Protestan Kilisesine bağlı olan yaklaşık 5000 işletmeye bağlı 31.600 işyerinde yaklaşık 600.000 işçi ise Diakonie Deutschland çatısı altında istihdam edilmektedir.⁴ Bunun dışında iki kiliseye de bağlı olmayan bağımsız kiliselerin çalıştırdıkları önemli sayıda işçi de bulunmaktadır.

Dolayısıyla gerek bireysel gerekse kolektif iş hukuku düzeyinde azımsanmayacak sayıda çalışanlar için farklı normların uygulanması söz konusudur. Şüphesiz olarak tüm bu normların bir makale yazısı ile incelenip ortaya konma olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu makale kapsamında esasen kolektif iş hukuku alanında önemli tartışmalara konu olan ve bu çalışmaya da başlığı veren bir gelişmeyi değerlendirmeyi uygun gördük.

Karşılaştırmalı hukuk alanında grev hakkı söz konusu olduğunda birçok ülkede olduğu üzere Türkiye'deki çalışmalarda da Federal Almanya'daki normlara ağırlıklı olarak atıf yapılmak suretiyle konu değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Koalisyon özgürlüğünü düzenlemekte olan Federal Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası, grev hakkının da Anayasal dayanağını teşkil etmektedir.⁵ Toplu pazarlık süreci de esas itibarıyla yüksek yargı kararı ile şekillenmiş olan içtihat ve ülkemiz ile karşılaştırıldığında son derece sınırlı hükümler içeren 1949 tarihli Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (*Tarifvertragsgesetz – TVG*)⁶ ile şekillenmektedir. İş mücadelesi

² <https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe> erişim 19.04.2021

³ Ayrıntılar için *Bkz.*: <https://www.caritas.de/diecaritas/wir-ueber-uns/die-caritas-in-zahlen/statistik> Erişim 9.05.2021

⁴ <https://www.diakonie.de/auf-einen-blick> Erişim 9.05.2021

⁵ Bu konuda geniş açıklamalar için *Bkz.*: **Ingo Münch/ Philip Kunig**, Münchener Kommentar zum Grundgesetz, Band 1, 7.Auflage, Beck, München, 2012, s.268 vd.; **Hermann Mangold/Friedrich Klein/Christian Strack**, Kommentar zum Grundgesetz GG, Band:1, 7.Auflage, Beck, München, 2018, s.213 vd.; **Theodor Maunz/ Günther Düring**, Grundgesetz Kommentar, 93.Auflage, Band:1, 2021, Rn.1-369.

⁶ Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist. Ayrıntılar için özellikle *Bkz.*: **Herbert Wiedemann**, Tarifvertragsgesetz -TVG, 8.Auflage, Beck, München, 2019; **Manfred Löwisch/Volker Rieble**, Tarifvertragsgesetz, 4.Auflage, Vahlens Kommentare, München, 2017; **Otto Ernst**

araçlarından olan grev hakkı konusu ise özellikle Federal İş Mahkemesi ve Federal Anayasa Mahkemesinin yıllar içerisinde verdikleri kararlar kapsamında uygulama bulmaktadır.

Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası kiliselere iç işleyişleri ile ilgili sınırlı olmak ve de genel ilkelere aykırı olmamak kaydıyla en basit anlatımla, kendi normlarını geliştirme yetkisini vermektedir. Daha açık bir ifadeyle kiliselere özerklik hakkı (*Selbstbestimmungsrecht*) tanınmış durumdadır. Federal Anayasa Mahkemesinin 4.6.1985 tarihinde vermiş olduğu bir karar kapsamında kilisenin bir işveren olarak sahip olduğu özerklik hakkının sınırlarının genel çerçevesi tayin edilmiştir.⁷ Federal Almanya'dan belirli ölçüde farklılaşmakla birlikte Avusturya Anayasası'nda (149. madde)⁸ ve İsviçre Anayasasında da (72. madde)⁹ benzer bir hükme yer verilmiş olduğunu, dolayısıyla bu düzenlemenin salt Federal Almanya'ya has olmadığını bu noktada ifade etmemiz yerinde olacaktır.

Bu yetkiye dayalı olarak, esas itibariyle bu kurumlarda istihdam edilenlerin çalışma ilişkileri de diğer işçilere göre farklı normlara tabi bir biçimde şekillenmektedir. Ancak bu uygulama, kolektif iş hukuku bağlamında, kiliselerde ve bağlı kuruluşlarında çalışanların grev haklarının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı konusunun uzun yıllardan beri öğretilerde ve uygulamada tartışılmasına neden olmuştur. Tartışma özellikle, Federal Anayasa ile teminat altına alınmış olan grev hakkının, kiliselere tanınmış olan özerklik hakkı kapsamında sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı boyutunda odaklanmıştır. Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu iki karar, daha sonradan Federal Anayasa Mahkemesi'ne taşınmış olsa da, bu tartışmaları bir ölçüde sonlandırmıştır. Bu yazı kapsamında ilgili karar doğrultusunda yürürlükteki düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Ancak konunun daha net bir biçimde ortaya konulabilmesi bakımından, ilgili Anayasa hükmünün ve bu doğrultuda işleyen hukuk sisteminin genel olarak ele alınması yerinde olacaktır.

Kilise Hukukun Anayasal Dayanağı

Almanya bilindiği üzere, Federal bir Cumhuriyet olup 16 eyaletten oluşmakta ve temel hak ve özgürlükler, en son 29 Eylül 2020 tarihinde değişikliğe uğramış olan 1949 tarihli Federal Anayasa¹⁰ ile güvence altına alınmaktadır.¹¹

Kempen/Ulrich Zachert, TVG-Tarifvertragsgesetz, 5.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am main, 2014.

⁷ *Bkz.*: BVerfG vom 4.6.1985

⁸ Staatsgrundgesetz vom 21. December 1867, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder. StF: RGBl. Nr. 142/1867

⁹ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2021)

¹⁰ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S.

Federal Anayasanın 140. maddesi, 11 Ağustos 1919 tarihli Anayasanın, yani Weimar Anayasasının (*Weimarer Reichsverfassung* - WRV), 136. 137. 139. ve 141. maddelerinin yürürlükte kalacağını hükmetmektedir. WRV'un 137. maddesinin 3. fıkrası özetle, dini topluluklara (*Religionsgemeinschaften*) özerklik hakkı tanımaktadır.

Federal Anayasanın resmi Türkçe çevirisinin 137. maddenin 1. fıkrasında “*Devlet kilisesi yoktur*” hükmüne yer verdikten sonra, 3. fıkrasında: “*Her dini topluluk, kendi işlerini, herkes için geçerli olan yasaların çerçevesinde bağımsız olarak düzenler ve yönetir. Görevlilerini, devlet veya belediye ve köylerin katılımı olmaksızın belirler*”¹² hükmüne yer verilmiştir. Devletin kilisesi yoktur hükmü ile, özetle din ile devletin birbirinden ayrı olması ve devletin dine bakışı konusunda tarafsız olacağı açıkça ifade edilmektedir.¹³

Burada vurgulanması gereken en önemli husus, dini topluluk olarak kabul edilen tüm oluşumların bu haktan yararlanabilecekleridir. Dolayısıyla bu düzenleme salt belirli bir inanç grubunu kapsamamaktadır.¹⁴ Ancak Federal Almanya’da en büyük inanç grubunu oluşturan Hristiyanlık olduğundan ve bunun en büyük temsilcisini Katolik ve Protestanlar oluşturduklarından, bundan sonraki açıklamalarımızı bu iki inanç grubu kapsamında sürdürmeye çalışacağız. Bununla birlikte her iki kilisenin Almanya’daki üst kuruluşuna bağlı olmayan, bağımsız veya kendilerini ayrı tanımlayan kiliselerin durumları da değerlendirmeye alınmayacaktır. Aksi halde, her bir dini topluluğa yönelik olarak açıklamaların yapılması bu çalışmanın boyutunu fazlasıyla aşacaktır. Bununla birlikte, bu konunun farklı araştırmalara ve incelemelere zemin hazırlaması makalenin bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Yıllar içerisinde genel iş hukukundan farklı olarak ayrı bir kilise iş hukukunun (*kirchliches Arbeitsrecht*) gelişmiş ve uygulanıyor olması Federal Almanya’yı, başta ülkemizden olmak üzere, diğer birçok ülkeden ayırmaktadır. Bugün Almanya’da bazı üniversitelere bağlı kilise iş hukuku enstitülerinin yanında bu konu üzerinde çalışmalar yürüten önemli sayıda kürsü faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla kilise iş hukuku tam anlamıyla bir ihtisas dalı olarak varlık göstermektedir.

Alman hukuku ve özellikle de Alman iş hukuku bağlamında çalışmada bulunan kişiler, genel iş hukukunun yanında ayrıca bir kilise iş hukukunun

2048)

¹¹ Federal Anayasanın dışında Eyaletlerin kabul etmiş oldukları Eyalet Anayasaları da (*Landesverfassung*) bulunmaktadır. Bu Anayasaların hükümlerinin ise Federal Anayasa hükümleri ile uyumlu olması gerekmektedir.

¹² Maddenin Türkçe çevirisi, Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının resmi Türkçe çeviri metninden alınmıştır.

¹³ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle *Bkz.: Josephine Skrzypczak, Die Grundrechtsberechtigung Inländischer Juristischer Personen mit Ausländischer Staatsbeteiligung, Diss, Juristicshe Fakultät der Martin- Luther-Universitaet Halle-Wittenberg, 2018, s.54 vd.*

¹⁴ İslam dinine mensup olanların hakları konusundaki değerlendirmeler için *Bkz.: KAS, İslam und Staat in Deutschland, Berlin, 2018, s.4 vd.*

varlığından haberdardırlar. Ancak sınırlı sayılabilecek olan bu kişilerin dışında böyle bir hukuksal alanın varlığı dahi ülkemizde genelde bilinmemektedir.

Kilise iş hukuku ile ilgili açıklamalarımızı sürdürmeye devam etmeden önce kilise hukukunun (*Kirchenrecht*) aslında, kiliselerin kendilerinin geliştirmiş oldukları bir hukuk dalı olduğunu, dolayısıyla Katolik Kilisesi hukuku ile Protestan Kilisesi hukukunun birbirinden ayrıştığını, kilise kamu hukukunun (*staatliches Kirchenrecht*) ise, devletin kiliseler ile aralarındaki ilişkileri düzenleyen bir hukuk dalı olduğunun anımsatılması yerinde olacaktır. Bu noktada belirtilmesi gereken bir husus da, her ne kadar literatürde ve uygulamada “kilise iş hukuku” kavramından söz edilse de, sınırlı sayıda olmakla birlikte, kilisenin tamamen ayrı bir iş hukuku geliştirmediği görüşünden hareket ederek, kilise iş hukuku yerine “kilisede iş hukuku” (*Arbeitsrecht in der Kirche*) kavramını kullanmayı tercih eden az sayıda yazar da bulunmaktadır.¹⁵

Yukarıda işaret etmiş olduğumuz Federal Anayasa Mahkemesi kararı ile, her ne kadar kilisenin çalışma ilişkileri bağlamında kural koyma yetkisinin (özerklik hakkı) sınırları tayin edilmiş olsa da uygulamayla birlikte ortaya sürekli olarak cevaplanması gereken yeni sorular çıkmaktadır. Öyle ki, literatürde çok sayıda incelemeye konu olmuş olan kısaca, “Başhekim davası”¹⁶ (*Chefarzt Fall*)¹⁷ olarak kayıtlara geçmiş olan dava konusu olay buna örnek gösterilebilir. Yine işe alım süreci aşamasında, özerklik hakkının, ayrımcılık yasağı ve Avrupa Birliğinin 2000/78/EG sayılı Direktif hükümlerine uyumu konusunda Federal İş Mahkemesi önemli bir karar vermesine neden olmuştur. Özetle, kiliselere tanınmış olan özerklik hakkı konusu gerek öğretiyi gerekse yüksek yargı organlarını meşgul etmeye devam etmektedir ve etmeye de devam edecektir.

Tarihsel gelişim süreci içerisinde, Almanya’da kilise ile devletin ayrışması ancak 1919 yılında kabul edilmiş olan Weimar Anayasası ile gerçekleşmiştir. Dolayısıyla hukuksal zeminde bir ayrışma tam olarak 100 yılı aşkın bir süredir devam etmektedir. Ancak bu ayrışmanın birden, çok hızlı bir süreç sonucunda ortaya çıktığı yanlışına kapılmamak gerekir.¹⁸ Özellikle 18. yüzyıl ile birlikte değişmeye başlayan siyasi iklim

¹⁵ Örneğin Bkz.: **Martin Nebeling/Florian Lankes**, 100 Jahre “kirchliches Arbeitsrecht, RdA, 2020, s.104.

¹⁶ Dava konusu olayda, Katolik Kilisesine bağlı bir Hastanenin Başhekiminin yeniden evlenmesi sebebiyle iş sözleşmesi, kiliseye karşı olan sadakat ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle o dönemde yürürlükte olan kilise iş hukuku normlarına göre feshedilmiştir. Avrupa Adalet Divanı ve Federal Anayasa Mahkemesi de dahil olmak üzere yargının tüm aşamalarından geçmiş olan on yılı aşkın bir yargılama sürecinin sonucunda, feshin geçersizliğine hükmedilmiştir. Ayrıntılar için Bkz.: <https://community.beck.de/2019/07/06/keine-verfassungsbeschwerde-im-chefarzt-fall>

¹⁷ BVerfG v.22.10.2014

¹⁸ Ayrıntılar için özellikle Bkz.: **Hans Erich Feine**, *Kirchliche Rechtsgeschichte*, wbg Verlag, Darmstadt, 2019; **Christoph Link**, *Kirchliche Rechtsgeschichte*, 3.Auflage, Beck, München, 2016; **Peter Oestmann**, *Wege zur Rechtsgeschichte*, Utb Verlag, Stuttgart, 2015.

ve toplumsal yapıdaki dönüşüm sonucunda Almanya’da Anayasa düzeyinde kiliselere özerklik hakkının tanınmasına yönelik ilk düzenleme, 1848 yılında kabul edilen ancak hiçbir zaman yürürlüğe girmemiş olan Anayasanın - Paulskirche Anayasası olarak bilinmektedir – 147. maddesindeki hüküm ile olmuştur. Bu Anayasa metninde yer alan düzenleme ancak 1850 Prusya Anayasasına aktarılmak suretiyle uygulamaya alınmıştır.¹⁹ Lakin her ne kadar bu yönde bir düzenlemeye gidilmiş olsa da, uygulamada bu dönem, kilise ve devlet arasında gerginliklerin yaşandığı bir dönem olarak tarihin sayfaları arasında yerini almıştır.²⁰

Bilindiği üzere Federal Almanya’da başta işçiler olmak üzere tüm çalışanlar köklü bir geçmişe sahip olan, geniş kapsamlı yönetime katılım haklarına sahiptirler. Bundan ötürü de, iş hukukunun tarihsel gelişim süreci içerisinde bu ülkede ilk düzenlenen alanlardan birisi yönetime katılım hakları konusu olmuştur.²¹

Ancak ilk başlarda, kiliselere tanınmış olan özerklik hakkı günümüzden farklı bir biçimde yorumlanmış olduğundan dolayı, işçilerin yönetime katılım haklarını düzenleyen 1920 tarihli İşyeri Teşkilat Kanununda kilise çalışanları kapsam dışında tutulmamışlardır.²² Daha açık bir ifadeyle, bu alanda kiliselerin düzenlemede bulunma haklarının varlığı kabul edilmemiş ve bu kuruma bağlı olarak istihdam edilen işçilerin yönetime katılım hakları diğer işçilerden farklılaşmamıştır. Ancak bugün yürürlükte olan İşyeri Teşkilat Kanunu’nun²³ 118. maddenin 2. fıkrası hükmü uyarınca dini topluluklar kapsam dışında bırakılmıştır.²⁴ II. Dünya Savaşından sonra gerçekleştirilen yoğun lobi faaliyetleri sonucunda dönemin Konrad Adenauer Hükümetince, dini toplulukların yasanın kapsam alanının dışına tutulması sağlanmış ve iki büyük kilisede çalışanlar yönetime katılım hakları bağlamda kendi normlarını zaman içerisinde geliştirmişlerdir.²⁵

¹⁹ Ayrıntılar için *Bkz.: Nebeling/Lankes*, a.g.m., s.101-110.

²⁰ *Nebeling/Langes*, a.g.m., s. 102.

²¹ *Bkz.: Alpay Hekimler*, Federal Almanya’da İşçilere Yönetime Katılım Hakkının Verilişinin 100. Yılında

Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Güncel Düzenlemeler, Legal İSGHD, Sayı:65 2020, s.95-124; *Wolfgang Däubler/Michael Kittner*, Geschichte der Betriebsverfassung, 1.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020.

²² *Erhard Schleitzer*, Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z, Frankfurt am Main, 3. Auflage, 2011.

²³ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist

²⁴ Ayrıntılar için özellikle *Bkz.: Wolfgang Däubler/ Michael Kittner/Thomas Klebe/Peter Wedde*, BertVG-Betriebsverfassungsgesetz, 16. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, 2017, s.2584 vd.

²⁵ Bu konudaki ayrıntılar için özellikle *Bkz.: Bernhard Baumann-Czichon/ Mira Gathmann*, Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich, Berlin, 2014; *Verdi*, Gute Arbeit braucht mehr Demokratie, Kirchen Info, Nr.24, 2014, s.6 vd.

Ayrı bir yazının konusu oluşturmakla birlikte, kiliselerin sahip oldukları özerklik hakkı kapsamında kilise çalışanlarının yönetim katılım haklarının, Protestan Kilisesi çalışanları için Çalışan Temsilciliği Kanunu (*Mitarbeitervertretungsgesetz-MVG*)²⁶, Katolik Kilisesi çalışanları için ise Çalışan Temsilciliği Tüzüğü (*Mitarbeitervertretungsordnung-MAVO*)²⁷ ile hüküm altına alındığı görülmektedir.²⁸ Bu noktada özellikle sendikaların, kiliselerin kanun kapsamı dışında tutulmuş olmalarını eleştirdikleri ve kapsama alınmaları yönünde çaba gösterdikleri görülmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında yapmış olduğumuz incelemeler, kısa vadede bir değişikliğin beklenilmemesi gerektiğini göstermektedir.

Demokratik ülkelerde yasama yetkisi Meclise/Parlamentoya ait olup, Federal Almanya'da da yasa yapma yetkisi Federal Meclis'indir (*Bundestag*) ve Anayasanın yetki verdiği konular bağlamında Eyalet Meclislerindedir (*Landtag*). Dolayısıyla kilisenin bir kurum olarak esas itibariyle yasama yetkisi bulunmamakla birlikte Anayasanın yukarıda işaret edilen 140. maddesi uyarınca çalışma ilişkilerini düzenleme yetkisine sahip olduğundan, kilise iş hukuku alanında da düzenleme yetkisini haizdir.

Bu noktada kiliselerin, genel iş hukuku hükümlerini uygulama imkânlarına sahip olduklarını, ancak bu yönde bir karar vermeleri halinde getirilen düzenlemelerin de Avrupa Birliği normları ile uyumlu olması gerektiğine işaret etmek yerinde olacaktır.²⁹ Yine kiliseler, iş sözleşmelerinde özel hukuk normlarını uygulamaları söz konusu olacaksa, bu sözleşmeler için kamu iş hukukunun (*staatliches Arbeitsrecht*), yani genel iş hukuku normlarının uygulanacağı, ancak kiliselerin bu hizmet ilişkilerinde kendi ahlak ve etik değerlerini yansıtmaya haklarına sahip oldukları, Federal Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılında vermiş olduğu bir karar ile³⁰ hüküm altına alınmıştır.³¹

Anayasanın ilgili maddesine dayalı olarak gerek Katolik gerekse Protestan Kilisesi kendi kilise iş hukuklarını geliştirmişlerdir. Dolayısıyla her iki kilise Anayasal sınırlar içerisinde yasama organlarına da sahiptirler. Bir anlamda bu

²⁶ Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) In der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2) zuletzt geändert am 11. September 2020 (ABl. EKD S. 199)

²⁷ Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO - zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 25.06.2007

²⁸ Karşılaştırmalı olarak tanınmış olan katılım hakları için **Bkz.: Baumann-Czichon/Gathmann**, a.g.e., s.122.

²⁹ Bkz.: **Ulrich Koch**, Autonomie und arbeitsrechtliche Regierungssysteme der Kirchen, in Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage, 2021.

³⁰ BVerfG, ArbRAktuell 2014, 614.

³¹ Ayrıntılar için Bkz.: **Joachim Trebeck**, Entwicklung in der Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht, ArbRAktuell, 2020, s.106-109.

durum devlet içinde devlet gibi bir görünüm sergilese de WRV 137. maddesi kapsamında sadece kendi iç işleri ile ilgili düzenlemede bulunma yetkileri vardır.

Protestan Kilisesi için yasama organı, en büyük üst kuruluşu olan Alman Protestan Kiliseleri Sinodu-Meclisi'dir (*Synode der Evangelischen Kirchen in Deutschland*).³² Ancak bu oluşuma bağlı eyalet kiliselerinin de (*Landeskirchen*) kendilerine tanınmış olan sınırlar kapsamında yasal düzenlemelerde bulunma yetkileri bulunmaktadır. İş hukuku alanında da bu organlar çok sayıda düzenleme kabul etmiş durumdadırlar.³³ Katolik Kilisesi için ise yetkili olan organ Türkçeye, Alman Piskoposlar Meclisi (*Deutsche Bischofskonferenz*) olarak tercüme edilmesi mümkün olan kuruluştur. Bu organ, Almanya'daki 27 Piskoposluğu temsil eden 68 üyeden teşekkül edilmekte olup, statüsünü tayin eden belgenin 8. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre yasama organı olarak da görev yapmaktadır.³⁴ Kiliseler, işçilerini düzenlemekle sınırlı olmak üzere, yasama organlarına sahip oldukları gibi, kabul ettikleri normları yayınladıkları ayrı resmi gazetelere de sahiptirler.

İş Hukukunun Özel Bir Alanı: Kilise İş Hukuku ve Temel Özelliği

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız üzere kiliseler Anayasa ile teminat altına alınmış olan özerklik hakları kapsamında iç işlerini serbestçe düzenleyebilmekte olup bu yetkileri bağlamında iş hukuku alanında da düzenlemelere gitmişlerdir.

Almanya'da gerek Katolik gerekse Protestan Kilisesi, kabul ettikleri anlayış doğrultusunda çalışanları ile kolektif düzeydeki ilişkilerini üç farklı yoldan düzenleme imkânına sahiptirler. Bu yöntemlerin ortaya çıkış ve gelişim süreci ve de ardındaki teolojik tartışmalar ayrı bir yazının konusunu oluşturmaktadır. Ancak bu yazı kapsamında ele aldığımız grev hakkı konusunun daha net bir biçimde ortaya konulabilmesi bakımından söz konusu yöntemlere aşağıda kısaca değinilecektir. Bu yöntemlerden hangisinin uygulanacağına ilişkin karar, kilise tarafından verilmektedir.

Çalışma ilişkilerinin tayin edilmesinde “birinci yol” (*Erster Weg*) olarak adlandırılan yöntemde, iş sözleşmeleri tek taraflı olarak kilise işvereni tarafından hazırlanmakta ve çalışma koşulları³⁵ bu doğrultuda düzenlenmektedir. 70'li yıllara kadar daha çok uygulama bulan bu yöntem yoluyla kilise, çalışanları için tek taraflı olarak iş hukuku normlarını tayin etmekteydi.³⁶ Doktrinde birçok yazar bu yöntemi,

³² Ayrıntılar için *Bkz.*: www.ekd.de

³³ Örneğin Westfalen Eyalet Kilisesinin kabul edilmiş düzenlemelere ilgili siteden ulaşılabilir www.kirchenrecht-ekvw.de/list/geltendes_recht

³⁴ *Bkz.*: https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/Statut_2011-04-15.pdf Erişim 20.04.2021

³⁵ Kilise iş hukukunda çalışma koşulları (*Arbeitsbedingungen*) kavramı kullanılmaktadır.

³⁶ *Bkz.*: <https://www.verdi.de/++co++4fda84b0-ee5c-11e0-5cea-0019b9e321cd> Erişim 30.04.2021

devletin memurlar ile aralarında kurmuş oldukları çalışma ilişkilerini tek taraflı olarak tayin ederken kullandığı yöntem ile eşleştirmektedir. Ancak günümüzde bu yöntem terk edilmiş durumdadır.

“İkinci yol” (*Zweiter Weg*) yönteminde ise taraflar çalışma koşullarını kolektif sözleşmeler yoluyla belirlemektedirler. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan taraflar arasında bağitlanan sözleşmeler, belirlenen kapsam doğrultusunda doğrudan ve bağlayıcı niteliğe sahiptirler. Ancak ikinci yol kapsamında en tartışmalı konuyu grev hakkının kullanılıp kullanılmayacağı hususu oluşturmaktadır. Tartışmanın temelinde, işçilerin ve onları temsil eden sendikaların grev haklarından vazgeçmek istememeleri, kilisenin ise bu hakkı kabullenmesi boyutunda ortaya çıkmaktadır.³⁷ Bu doğrultuda savunulan görüşler daha çok teolojik ekseninde yürütülmekte olduğundan dolayı burada yer verilmemiştir. Uygulamada ise ikinci yol kapsamında çalışma ilişkilerini tayin etmeye karar vermiş olan bazı kiliseler, sadece sendikaların bir uzlaştırma anlaşması kapsamında (Schlichtungsabkommen) grev hakkından vazgeçmeleri halinde toplu pazarlığı kabul etmektedirler.³⁸ Diğer bir ifade ile sendikalar bir anlamda pazarlık aşamasından önce grev haklarından feragat etmektedirler. Bu yönde alınan bir kararın hukuki geçerliliği ise ayrı bir tartışmanın konusunu oluşturmaktadır. Ancak incelediğimiz kadariyla literatürde bugüne kadar bu konu üzerinde yeterince durulmadığını ifade etmek mümkündür.

“Üçüncü yol” (*Dritter Weg*) ve de “kilisenin özel yolu” (*Sonderweg der Kirche*) olarak tanımlanan ve literatürde de en çok tartışılan yöntemde ise çalışma koşulları, işveren ve çalışanların eşit oranda temsil edildikleri İş Hukuku Komisyonunun (*Arbeitsrechtliche Kommission - ARK*) kabul ettiği iş sözleşmesi yönergeleri (*Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR*) ile belirlenmektedir.³⁹ Bu komisyonların görev, yetki, çalışma biçimleri ile ilgili usul ve esaslar kilisenin kabul ettiği yasa hükümleri ile düzenleme bulmuştur.⁴⁰ Alman Katolik Kilisesinin görüşüne göre, çalışma ilişkilerinin grev ve lokavt araçlarına başvurulması sonrasında düzenlenmesinin, Hristiyan öğretisi ile çatışması sebebiyle, üçüncü yol yöntemi geliştirilmiştir.⁴¹ Nitekim yine bu kilisenin anlayışına göre, komisyonlarda alınan kararlar uzlaşma sonucunda hüküm altına alındığından, uzlaşma sağlanamaması durumunda ise

³⁷ <https://www.verdi.de/++co++4fda84b0-ee5c-11e0-5cea-0019b9e321cd> Erişim 30.04.2021

³⁸ **Thomas Klein**, Streik in kirchlichen Einrichtungen, in: Gagel SGB II/SGB III, 81.Auflage, Beck, 2021, Rn55.

³⁹ **Koch**, a.g.e.

⁴⁰ *Bkz.*: Rahmenordnung Für Die Kommission Zur Ordnung Des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Rahmen-Koda-Ordnung) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 15.06.1998, zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24.11.2014

⁴¹ <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht/dritter-weg> Erişim 30.04.2021

Arabuluculuk Kurulunun (*Vermittlungsausschuss*)⁴² aldığı karar doğrultusunda çalışma koşulları belirlendiğinden, grev ve lokavta gidilme olanağı bulunmamaktadır.⁴³

Böylelikle Almanya’da kiliseler toplu sözleşme sistemi dışında, kolektif düzeyde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin yeni bir yöntem geliştirmiş durumda olup, bu yönetime “üçüncü yol” adı verilmektedir. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, bu yöntemlerin gelişim süreçleri ve ardında yatan nedenlerin değerlendirilmesi ayrı bir çalışmanın konusunu oluşturmakla birlikte, esas itibarıyla Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun kabul edilmesinin ardından 50’li yıllarda kilisenin alternatif bir arayış içerisine girmesinin bir sonucu olarak üçüncü yolun geliştirildiğini ifade edebilmemiz mümkündür.⁴⁴ Eş anlatımla birinci yolun artık zamanın anlayışı ile uyumsuz olması, ikinci yol için de bir alternatif yaratılmak istenmesi, üçüncü yolun gelişimine zemin hazırlamıştır.

Her ne kadar bu komisyonlar evrensel hukuk bakış açısıyla, eşit üyenin temsil ediliyor olması sebebiyle, bir toplu pazarlık zemini olarak görünse de, Federal İş Mahkemesi 2009 yılında vermiş olduğu bir kararda, anılan bu komisyonun almış olduğu kararların bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelenmesinin mümkün olamayacağına hükmetmiştir.⁴⁵

Anılan yönergeler, toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak çalışanlar için doğrudan emredici hüküm niteliğinde değildir. Bu nedenle de çalışanın, üçüncü yol kapsamında kabul edilen bu yönergelere dayalı olarak talepte bulunma hakları da bulunmaktadır. Örneğin yönergelerde daha yüksek bir ücret seviyesi belirlenmişse, çalışanın bu ücreti işveren talep edebilmesi için iş sözleşmesi ile bu yönerge arasında bir bağın kurulması gerekmektedir.

“Üçüncü yol” kapsamında, İş Hukuku Komisyonlarında işçilerin talepleri geçmişte işveren temsilcileri tarafından adeta görünmezden gelindiğinden ve işveren tarafı üzerinde baskı kurabilecek grev ve benzeri iş mücadelesi araçlarını kullanma hakkına sahip olmadıklarından dolayı, kilise çalışanlarının ilk başlarda özellikle kuzey ve batı Almanya’da sendikalaşmaya gitmiş oldukları literatürde değerlendirilmektedir.⁴⁶ Dolayısıyla çalışanlar sistemden olan memnuniyetsizliğin cevabını, örgütlenmeye gitme biçiminde vermişlerdir. Bu oluşumun devamında ise kilise işverenleri de örgütlenmeye başlamışlardır. Buna Alman Diakoni İşveren Sendikası’nı (*Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland VdDD*) örnek olarak vermek mümkündür.

Uygulamada günümüzde kolektif iş ilişkileri ağırlıklı olarak üçüncü yol kapsamında düzenleme bulmaktadır. Ancak sınırlı sayıda da olsa ikinci yol, yani

⁴² Uzlaştırma Kurulu’nun yapısı görev ve yetkiler için *Bkz.*: Koda-Ordnung 21.madde vd.

⁴³ <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht/dritter-weg> Erişim 30.04.2021

⁴⁴ Ayrıntılar için *Bkz.*: <https://www.service-ckiba.de/arbeitsrecht/der-dritte-weg/der-dritte-weg-erklaert/> Erişim 30.04.2021

⁴⁵ BAG, 25.3.2009 – 7 AZR 179/11; BAG, 4.8.2016 – 6 AZR 130/15

⁴⁶ *Bkz.*: <https://www.arbeitsrechte.de/bat-kf/> erişim 11.05.2021

tarafının toplu iş sözleşmeleri imzalamaları suretiyle de çalışma koşullarını tayin ettikleri görülmektedir. Bu uygulamaya, nispeten eski tarihli bir örnek olarak, 1961 yılında Luteryen Protestan Eyalet Kilisesinin (*Evangelische-Lutherischen Landeskirche*) yetkili sendika ile imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi gösterilebilir.

Halen yürürlükte olan en kapsamlı toplu iş sözleşmesi, 22 Ekim 2007 tarihinde bağtlanmış olan kısaca BAT-KF (*Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung*) olarak tanımlanan sözleşmedir.⁴⁷ Bu sözleşmede başta genel çalışma koşulları, çalışma süreleri ve biçimleri, temel ücret, ek ödemeler, sosyal yardımlar, yıllık izin ile ilgili hususlar başta olmak üzere birçok başlık hüküm altına alınmıştır. Bu sözleşme esas alınarak, başka toplu iş sözleşmeleri de bağtlanmıştır. Bir başka örnek de Verdi sendikası ile VKDA (*Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger*) arasında bağtlanan ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesidir.⁴⁸ Bu örnekleri çoğaltmak şüphesiz olarak mümkündür.

Bununla birlikte, bir uygulama da bağtlanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması konusunda İş Hukuku Komisyonunun karar almasıdır. Öyle ki, Aşağı Saksonya Eyaleti Protestan Kiliseleri, iş hukuku komisyonunun almış olduğu bir karar uyarınca⁴⁹, Eyalet düzeyinde Kamu Personeli için bağtlanmış olan Toplu İş Sözleşmesinin (*Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder – TV-L*)⁵⁰ kendi çalışanları için de uygulanması kararını almıştır. Diğer bir ifadeyle, İş Hukuku Komisyonu kendi kararı doğrultusunda bir anlamda ilgili toplu iş sözleşmesini teşmil etmiştir. Ancak bu örneklerden de görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmeleri ağırlıklı olarak Protestan Kilisesi tarafından imzalanmış durumdadır ve izlediğimiz kadarıyla bu gelişim trendi devam edecektir.

Son olarak belirtilmesi gereken bir diğer nokta, çalışma ilişkileri bağlamında kilise iş hukukunun herhangi bir düzenleme öngörmemesinin çalışanların hukuksal korumanın dışında kalacağı anlamına gelmediğidir. Böyle bir durumda genel iş hukuku normları uygulanmaktadır.⁵¹ Bu nedenle de esasen kiliselerin iş hukuku bağlamında birçok alanda düzenlemeye gitmiş olduklarını izleyebilmekteyiz.

Özetle kiliseler, kaynağı Federal Anayasanın 140. maddesi olan özerklik hakkı bağlamında, çalışanlar ile aralarındaki çalışma ilişkilerini Anayasanın hükümlerine aykırı olmadığı sürece serbestçe belirleme yetkisine sahiptirler. Ancak bu uygulamanın, aşağıda daha detaylı bir biçimde ele alacağımız ve yine Anayasa ile

⁴⁷ Toplu iş sözleşmesi metni için

Bkz.: https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/3877/search/BAT#s_47000006

⁴⁸ Toplu iş sözleşmesi metni için Bkz.: <https://gesundheit-soziales-hamburg.verdi.de/++file++5e579f7eef2ca2a0b759e513/download/KTD%202020%20dur-cheschrieben%20idF%20ÄTV%2017.pdf>

⁴⁹ https://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/presse-und-medien/pressemitteilungen/konfoederation/2019/2019_12_17 Erişim 30.04.2021

⁵⁰ Toplu sözleşme metni için https://www.landeskirche-hannovers.de/evlka-de/presse-und-medien/pressemitteilungen/konfoederation/2019/2019_12_17

⁵¹ *Nebeling/Lankes*, a.g.m., s.103.

teminat altına alınmış olan grev hakkı boyutuna ne oranda uyum sağladığı tartışmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Özerklik Hakkının Yansıması Olarak Kilise İş Mahkemeleri

Anayasa yetkisine dayalı olarak iç işlerini serbestçe düzenleme yetkisine sahip olan kiliseler, bu haklarına dayalı olarak ayrı bir yargılama teşkilatı da geliştirmiş durumdadırlar. Çalışmanın bu bölümünde ayrıntılara girmeden, kiliselerde iş yargılaması hakkında genel açıklamalara yer vermeye çalışacağız. Ancak bu noktada bu mahkemelerin esas itibarıyla kolektif iş uyuşmazlıkları konusunda yetkili olmadıklarının da altını çizmek isteriz. Yine de sistemi bir bütün olarak görüp değerlendirmek bakımından yargı teşkilatının yapısına özetle yer verilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Kiliselerde çalışanların yönetime katılım hakları, yukarıda işaret ettiğimiz üzere, İşyeri Teşkilat Kanunu ve diğer yönetime katılım kanunları dışında tutulmuştur. Bu kurumların kendi yasal düzenlemelerini geliştirmiş olmaları, çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yönelik olarak da ayrı yargı organlarının oluşturulmasını zorunlu kılmıştır.⁵² Şüphesiz olarak bu olgu, ayrı bir iş yargısının geliştirilmesi konusunda temel etken olmakla birlikte, tek gerekçe de olmamıştır.

Katolik Kilisesinin temel iş hukuku normlarını düzenleyen Alman Piskoposlar Meclisi tarafından 22 Eylül 1933 tarihinde kabul edilip en son 20 Nisan 2015 tarihinde bazı hükümleri değişen ve kanun niteliğinde olan Kilise Hizmetleri Temel Hükümleri Belgesi'nin (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes GrO*)⁵³ 10. maddesinin 1. fıkrasında, kilise çalışanları ile iş ilişkilerinde genel iş hukuku hükümlerinin uygulanması söz konusu ise çıkan uyuşmazlıklarda devlet iş mahkemelerinin yetkili olacakları hüküm altına alınmıştır. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise kilise düzenine bağlı, iş sözleşmesinden ve yönetime katılım hakları ile ilgili uyuşmazlıklarda bağımsız ayrı mahkemelerin kurulacağı hüküm altına alınmıştır.⁵⁴

Bu madde hükmüne dayalı olarak Katolik Kilisesi doğrudan bir ihtisas mahkemesi olarak Kilise İş Mahkemelerini (*Kirchliches Arbeitsgericht*) kurmuş durumdadır. Birinci seviyedeki Kilise İş Mahkemeleri tek bir Piskoposluk için

⁵² **Norbert Schwab**, das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht, Juris die Monatszeitschrift, 2016, s.325.

⁵³ Tam metin için

<https://www.caritas.de/cms/contents/caritasde/medien/dokumente/dcv-zentrale/arbeits-undtarifrech/grundordnungdeskirch/grundordnung%20des%20kirchlichen%20dienstes.pdf?d=a&f=pdf>

⁵⁴ *Bkz.:*, Grundordnung des kirchlichen Dienstes Art.10 Abs.2

olduğu kadar, birden fazla Piskoposluk için de kurulmuş olabilmektedir.⁵⁵ Diğer bir ifadeyle, Kilise İş Mahkemelerinin görev alanları farklı biçimlerde tayin edilebilmektedir. Halen Katolik Kilisesine bağlı 11 Kilise İş Mahkemesi görev yapmaktadır.

İkinci derecede mahkeme olarak ise, Bonn'da faaliyet gösteren Kilise Yüksek İş Mahkemesi (*Kirchliche Arbeitsgerichtshof-KAGH*) yetkilidir. Ancak tüm kararların bu mahkeme nezdinde temyiz edilmesi olanağı bulunmamaktadır. Kilise Yüksek Mahkemesine başvurulabilmesi için kararın temyiz yolu açık olacak biçimde verilmesi ve Kilise İş Mahkemeleri Tüzüğü'nün (*Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung – KAGO*)⁵⁶ 48. maddesindeki şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir.

Kilise İş Mahkemelerinin teşkilat yapısı ve yargılamaya ilişkin usul ve esaslar, en son 25 Şubat 2010 tarihinde kabul edilen biçimiyle Kilise İş Mahkemeleri Tüzüğü ile belirlenmiş durumdadır. Bu belge her ne kadar tüzük adını taşımakta olsa da, kanun niteliğindedir.

Ancak Kilise İş Mahkemelerinin tüm uyuşmazlıklar konusunda yetkili olmadıklarının burada önemle ifade edilmesi gerekmektedir. Öyle ki, KAGO'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre mahkemeler, çalışma ilişkilerini tayin eden GrO'nun 7. maddesi kapsamında komisyonların oluşturdukları iş sözleşmelerinin düzenlenmesi kapsamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar alanında yetkilidirler. Bununla birlikte kilise çalışanlarına tanınmış olan yönetime katılım hakları kapsamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar konusunda da yetkili kılınmışlardır.⁵⁷ Çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar konusunda ise, Kilise Mahkemelerinin yetkili olmadıkları, açıkça KAGO'nun 2. maddesinin 3. fıkrası ile hüküm altına alınmıştır. Buradan açıkça görüldüğü üzere çalışma hayatına ilişkin sınırlı sayıdaki uyuşmazlık konularında, anılan mahkemeler yetkili kılınmamıştır.

Protestan Kilisesi de Anayasa'nın 140. maddesine dayalı olarak yargılama teşkilatını oluşturmuş durumdadır.⁵⁸ Her ne kadar kiliseler için kuvvetler ayrılığı ilkesi geçerli olmasa da Alman Protestan Kilisesinin bu ilkeye uygun hareket ettiği ve bu doğrultuda ayrı bir yargı teşkilatı oluşturduğu, Protestan Kilisesinin en üst organı tarafından ifade edilmektedir.⁵⁹ Bu kapsamda Alman Protestan Kilisesinin Anayasası olarak kabul edilen 13 Temmuz 1948 tarihli Alman Protestan Kilisesi Temel Hükümleri Belgesi (*Grundordnung der Evangelische Kirche in Deutschland GO-*

⁵⁵ Fulda, Freiburg ve Rotteburg Piskoposlukları için ayrı birer Kilise İş Mahkemesi kurulmuş iken, örneğin Bavyera, Nordrhein-Westfalen'deki Kilise İş Mahkemeleri birden fazla Piskoposluk için yetkilidirler.

⁵⁶ Tüzüğün tam metni için *Bkz.*:

https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Kirchlicher_Arbeitsgerichtshof/KA_GO_25.2.2010_UnterschrZoll.pdf

⁵⁷ KAGO'nun 2.maddesinin 2.fıkrası

⁵⁸ Ayrıntılar için *Bkz.*: <https://www.ekd.de/Kirchengerichtsbarkeit-10773.htm>

⁵⁹ <https://www.ekd.de/Kirchengerichtsbarkeit-Informationen-22131.htm> erişim 23.04.2021

EKD)⁶⁰, kapsamında kilise idaresi, yasama ve kilise yargısı birbirinden ayrıştırılmıştır. GO-EKD'nin 32. maddesinde Kilise Mahkemeleri ile ilgili temel esaslar düzenlenmiş, Alman Protestan Kilisesi Anayasa Mahkemesi (*Verfassungsgerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland*) ve birinci ve ikinci düzeyde Kilise Mahkemelerinin yargılama organları oldukları hüküm altına alınmıştır.

Alman Protestan Kilisesinde ilk kilise mahkemeleri 1919 yılında kurulmaya başlamış olsa da GO- EKD kabulünün ardından 1949 yılında gelişme göstermeye başlamıştır. Ancak gerek mahkemelerin teşkilat yapıları, gerekse de özellikle yargılama yetkileri bağlamında, en üst organın kendi ifadesine göre, karmaşık ve sorunlu bir yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur.⁶¹

Bu duruma son vermek ve kilise yargısını düzenlemek amacıyla, 6 Kasım 2003 tarihinde, Kilise Mahkemeleri Kanunu (*Kirchengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland – KiGG.EKD*)⁶² kabul edilmiş ve en son bazı maddeleri 12 Kasım 2014 tarihinde değişikliğe uğramıştır. Anılan kanun ile Anayasa Mahkemesi (*Verfassungsgericht*), Kilise Mahkemesi (*Kirchengericht*) ve Kilise Yüksek Mahkemesi (*Kirchengerichtshof*) ihdas edilmiştir.⁶³ Buradan görüldüğü üzere, yargı teşkilat yapısı Katolik Kilisesinden farklılaşmaktadır. Zira kilise iş hukuku bağlamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar için Protestan Kilisesinde, Katolik Kilisesinden farklı olarak bir iş mahkemesi teşkilatı kurulmamıştır. Bu noktada Protestan Kilisesinde yargılama reform süreci halen devam etmektedir.

Yukarıda işaret ettiğimiz, yargı organlarının yetki ve teşkilat yapılarının incelenmesi ayrı bir yazının konusunu oluşturmakla birlikte, ele aldığımız konunun daha net bir biçimde algılanabilmesi bakımından bu noktaya genel hatları ile değinilmesinde yarar vardır.

Bir Başkan dışında dört yargıcın görev yaptığı Alman Protestan Kilisesi Anayasa Mahkemesi⁶⁴, Anayasal organlarca, Anayasa metninin farklı yorumlanması sebebiyle bir hakkın ihlal edildiği veya hakkın kullanımının tehlikeye düştüğü gerekçesiyle açılacak davalar konusunda yetkilidir. Ayrıca kilise kanunlarının ve tüzüklerin Anayasaya uygunluk denetimi konusunda yetkilidir.⁶⁵

⁶⁰ Tam metin için <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/3435>

⁶¹ <https://www.ekd.de/Kirchengerichtsbarkeit-Informationen-22131.htm> erişim 23.04.2021

⁶² Kirchengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (KiGG.EKD) Vom 6. November 2003

(ABl. EKD 2003 S. 408, 409) geändert durch Kirchengesetz vom 10. November 2010 (ABl. EKD 2010 S. 339), Berichtigung v. 4. Juli 2011 (ABl. EKD 2011 S. 149), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 12. November 2014 (ABl. EKD 2014 S. 366).

⁶³ *Bkz.*: KiGG 2. ve 3.maddelerine.

⁶⁴ Başkan ve iki üyenin Alman Hakimler Kanunu hükümlerine göre yargıç olarak atanabilecek yeterliliğe sahip olması gerekirken, iki üye teolog olmak durumundadır.

⁶⁵ *Bkz.*: GO-EKD'nin 32.maddesine

Kilise Mahkemesi, esas itibarıyla altı temel konu hakkında yargılama yetkisini haizdir. Bizim bu yazı kapsamında ele aldığımız konu bağlamında ise Çalışanların Yönetime Katılım Kanunu ve İş Hukuku Kurallarını Düzeleme Temel Kanunu (*Arbeitsrechtsregulungsgrundsatzgesetz*)⁶⁶ hükümleri kapsamında çıkan uyuşmazlıklar konusunda yetkili olmaktadır. Bu mahkemeye bağlı olarak dava konuları ile ilgili ihtisas daireleri de oluşturulmuş durumdadır.

Kilise mahkemelerinin temyiz mercii ise Yüksek Kilise Mahkemesidir. Bu mahkemede görev yapacak olan yargıçlar, Alman Hakimler Kanunu'na göre yargıçlık görevini ifa edebilecek kişiler arasından altı yıllık bir görev süresi için atanmaktadır.⁶⁷ Yüksek Mahkeme üç daireden oluşmakta olup, dairelerin hangi davalara bakacakları Mahkeme Başkanınca belirlenmektedir. Yargı teşkilatı Katolik Kilisesinden farklılaşmakla birlikte Protestan Kilisesinde de mahkemeler çalışma hayatına ilişkin sınırlı sayıda uyuşmazlık konularında yetkili kılınmışlardır ki, bu alanda çalışanların yönetime katılım hakları bağlamında ortaya çıkan uyuşmazlıkların ilk sırada gelmektedir.

Yukarıda temel hatlarıyla değinildiği gibi, her iki kilise de kendi yargı teşkilatını kurmuş olup, işçi ve işveren arasında ortaya çıkan belirli iş uyuşmazlıklarının çözümüne kavuşturulmasına yönelik birinci düzeyde Kilise İş Mahkemeleri ve Kilise Mahkemeleri ve İkinci Derece Yüksek Mahkemeler ihdas edilmiştir. Anılan mahkemelerin dava konusu ile ilgili yetkili olup olmadıkları, tarafların aralarında kurdukları iş ilişkisinde hangi hukukun uygulanacağı ve her iki kilise mahkemesinin ilgili teşkilat kanunları kapsamında tayin edilmektedir.

Federal Almanya'da Grev Hakkının Temel Esasları

Almanya'da grev hakkı, ülkemizde de birçok bilimsel çalışmaya konu olmuş bir alanı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, özellikle karşılaştırmalı incelemelerde bulunanlar için Federal Almanya'da grev hakkı konusu yabancı bir alanı oluşturmamaktadır. Ancak bu yazımız kapsamında ele aldığımız konuyu değerlendirirken bir kez daha, çok kısaca olsa da yürürlükteki grev hakkı ile ilgili genel bir hatırlatmada bulunmak yerinde olacaktır.

Federal Almanya'da ülkemizden farklı olarak grev hakkını düzenleyen ayrı bir kanun bulunmamakta olup, grev hakkı ifade ettiğimiz üzere Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü kapsamında yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir ve toplu sözleşme düzeninin sağlanmasına yönelik olarak yasal bir araç olarak kabul edilmektedir.⁶⁸ Bu temel ilke esas itibarıyla ülkemizde yasal bir mücadele aracı olarak kabul görmeyen uyarı

⁶⁶ Arbeitsrechtsregulungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG-EKD) Vom 10. November 1988 (ABl. EKD S. 366) zuletzt geändert am 12. November 2014 (ABl. EKD S. 363)

⁶⁷ KİGG-EKD 4.maddesinin 2.fıkrası

⁶⁸ *Bkz.*: Federal İş Mahkemesi'nin ilgili kararına BAG, Urteil v. 12.9.1984, 1 AZR 342/83

grevleri için de geçerlidir.⁶⁹ Dolayısıyla uyarı grevi de Anayasal teminat altında ifa edilen bir iş mücadelesi aracı olarak tanınmaktadır.

Her ne kadar Federal Anayasa’da “grev hakkı” doğrudan düzenlenmemiş olsa da bazı Eyalet Anayasalarında da grev hakkı doğrudan düzenlenmiştir. Buna örnek olarak, Hessen Eyaleti Anayasası’nın 29. maddesinin 4. fıkrasını gösterebilmek mümkündür. Yine bazı Federal kanunlarda, örneğin İş Mahkemeleri Kanunu’nun 2. maddesinin 1. fıkrasında ve çalışanların yönetime katılım haklarının çerçevesini tayin eden İşyeri Teşkilat Kanunu’nun 74. maddesinin 2. fıkrasında grevden söz edilmektedir.

Yıllar içerisinde oluşan içtihat kapsamında, bir grevin yasal olarak kabul edilebilmesi için grevin bir toplu iş sözleşmesi kapsamında bağlanılacak olan hedeflere ulaşılmasına yönelik bir eylem olma şartı aranmaktadır. Dolayısıyla grev ile amaçlanan, toplu iş sözleşmesi yoluyla çalışma ilişkilerinin tayin edilmesi olmalıdır. İkinci koşul ise, grev kararının bir sendika tarafından alınmasıdır. Toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi sendikalara tanınmış olduğundan⁷⁰, grev hakkı da bu hakkın devamı niteliğinde sendikalara tanınmış durumdadır. Nitekim Federal İş Mahkemesi 1963 yılında vermiş olduğu bir kararda⁷¹ açıkça, grev hakkının “keskin bir silah” olarak sadece sendikalara tanınabilecek bir hak olduğuna hükmetmiştir. Bu bakımdan sendikalar tarafından yürütülmeyen bir eylemin, yani vahşi grevin yasal grev olarak tanıma olanağı bulunmamaktadır. Yine Federal İş Mahkemesi’nin vermiş olduğu başka bir kararla, bir grev kararı ancak sendika tarafından alınmış ve grev kararı işverene grev ile amaçlanan hedeflerle birlikte bildirilmiş olması koşuluyla yasal olarak kabul edileceğine hükmedilmiştir.⁷²

Bir diğer koşul ise barış borcu (*Friedenspflicht*) geçerli olduğu sürece, yani bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken sendikanın grev kararı alamayacağıdır. Ancak bu noktada ifade edilmesi gereken önemli bir husus, Federal Almanya’da ülkemizden farklı olarak yasa koyucunun toplu iş sözleşmelerinin süresini tayin etmediği⁷³, aynı zamanda toplu iş sözleşmesin bağtlanacağı düzey konusunda bir yönlendirmede bulunmadığı ve çok düzeyli toplu pazarlığın geçerli olduğudur.⁷⁴ Dolayısıyla aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olma ihtimali bulunmaktadır.

⁶⁹ Federal Almanya’da uyarı grevleri ile ilgili açıklamalar için *Bkz.: Alpay Hekimler*, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TİSK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.

⁷⁰ *Bkz.:* Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2.maddesinin 1.fıkrası hükmüne.

⁷¹ BAG, Urteil v. 20.12.1963, 1 AZR 428/62

⁷² BAG, Urteil v. 23.10.1996, 1 AZR 296/96

⁷³ Türk hukukunda toplu iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasının Literatürde istikrar unsuruna işaret etmekte olduğu vurgulanmaktadır. *Bkz.:* **Gülsevil Alpagut**, Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, s..865. (852-875).

⁷⁴ *Bkz.:* **Volker Rieble**, Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemi, Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, (*Ed. Alpay Hekimler*), Legal, İstanbul, 2010, s.31-60.

Bundan dolayı da barış borcunu, yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerine göre değerlendirmek gerekmektedir. Bununla birlikte çok genel koşullar içeren bazı toplu iş sözleşmelerin uygulamada süresiz olarak bağtlandıkları görülmektedir.

Bir grevin yasal bir grev olarak kabul edilebilmesi için son koşul ise grevin başvurulabilecek son çare olması gerektiğidir. Bu bağlamda grev kararının uygulanma aşamasında, grev ile amaçlanan hedeflerin dışına çıkılmaması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, grev hedeflenen amaca yönelik olmalıdır.

Bugün Anayasa ile teminat altına alınmış olan, sendikalara tanınan grev hakkının esas itibariyle Almanya'da sorunsuz olarak işlediğini söyleyebilmek mümkündür. Buna rağmen yüksek yargı organları, grev konusu ile ilgili önemli kararlar vermeye devam etmekte ve içtihat yoluyla grev hakkını güçlendirmektedir. Ancak kiliselere tanınmış olan özerklik hakkı ile grev hakkının, aşağıda değinileceği üzere, 2000'li yıllar ile birlikte bilimsel tartışmaların odağına oturduğu ve yargıya akseden uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin yüksek yargı organlarının son derece önemli kararlar aldıkları görülmektedir.

Kilise İş Hukuku Bağlamında Grev Hakkı

II. Dünya Savaşından önceki dönemde kilise çalışanlarının açık bir biçimde grev hakkına sahip olduklarını ve bu hakkı da kullandıklarını ifade etmemiz gerekir. O dönemde az sayıda greve rastlanmış olmakla birlikte, 1920 yılında Hamburg mezarlık çalışanlarının 22 gün boyunca greve gittiklerini hatırlatmak yerinde olacaktır.⁷⁵ Ülkemizde olduğu üzere⁷⁶ diğer bazı ülkelerde de mezarlıklarda grev yaşayının getirildiği düşünüldüğünde bu işçi direnişinin etkisinin araştırılmasının çarpıcı birtakım sonuçları ortaya koyacağı kanaatindeyiz.

1933 yılında Nasyonal Sosyalistlerin iktidara gelmesiyle birlikte değişen siyasi iklim ve bu bağlamda alınan kararlarla demokrasinin askıya alındığı ve insanlık tarihinin görmüş olduğu en korkunç dönemin yaşandığı yıllarda çalışanların tüm hakları ortadan kaldırıldığı gibi doğal olarak grev hakkı da ortadan kaldırılmıştı. Yukarıda izah edilmeye çalışıldığı üzere, II. Dünya Savaşından sonra Konrad Adenauer Hükümeti döneminde kiliseler özerklik hakkının tanınmasıyla birlikte, kilise çalışanlarının grev hakkı konusunun tartışmaya dahi açılmadığını izlemektediriz. Özetle, 2000'li yılların başına kadar kiliselerde grev konusu, uygulamada herhangi bir ağırlığı olmayan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.⁷⁷ Ancak literatürde, değişen ekonomik koşullar ve hukuksal anlayış doğrultusunda, kiliselerde grevlerin uygulanmayacağına dair sendikalar ve kilise arasındaki, bir anlamda sessiz veya

⁷⁵ *Erhard Schleitzer/Jan Jurczyk*, Kirchengesetz, Ver.di

⁷⁶ *Bkz.*: 6356 sayılı Kanununun 62.maddesinin 1.fıkrası

⁷⁷ *Bkz.*: *Christian Waldhoff*, Kirche und Streikrecht – Streikrecht in der Kirche? GS Meinhard Heinze, Beck, München, 2005, s. 995-1008,

Klaus Briza, "Tarifvertrag" und "Dritter Weg". Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen Dissertation. Regensburg, 1987.

zımni anlaşma (*stillschweigende Übereinkunft*) olarak kabul edilen uygulamadan bir dönüşün yaşandığı ifade edilmektedir.⁷⁸

Kiliselere çalışanların grev hakkına ilişkin hukuksal tartışmalar, esas itibariyle 2019 yılında vefat etmiş olan ve iş hukuku içtihadının gelişmesinde çok önemli katkıları bulunan *Jürgen Kühling*'in, Federal Anayasa Mahkemesi yargıçlığı görevinden emekliye ayrıldıktan sonra yayınlanmış olan bir makalesi ile gündeme oturmaya başlamıştır.⁷⁹ “Arbeitskampf in der Diakonie” başlıklı makalesinde *Kühling*, daha sonradan 2001 yılında Verdi sendikasına katılmış olan ÖTV sendikası (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*) için kaleme almış olduğu bir raporda ortaya koyduğu görüşlerini, iş hukuku alanında en saygın dergiler arasında kabul edilen AuR (*Arbeit und Recht*) dergisinin okuyucuları ile buluşturmuştur. *Kühling*, özetle kiliselere bağlı kurumlarda çalışanların, bir toplu iş sözleşmesi imzalamaları hedefine yönelik olarak iş mücadelesi aracı olan greve başvurmalarının hukuka aykırı olmayacağı görüşünü ortaya atmıştır. Bu makalenin yayınlanmasının ardından, kiliselere bağlı kuruluşlarda grev hakkının varlığını savunan kadar bu görüşe karşı çıkan çok sayıda makale kaleme alınmıştır. Aynı dergide duayen iş hukukçuları *Reinhard Richardi* ve *Gregor Thüsing* ise “Kein Arbeitskampf in der Diakonie” başlıklı ortak makaleleri ile bu görüşe açıkça karşı çıkmışlar ve kiliselerin “üçüncü yol” yöntemi aracılığı ile toplu iş sözleşmelerinin yerine geçecek bir yol geliştirmiş olduklarını ve bu bağlamda grev hakkının tanınmasının mümkün olmadığını savunmuşlardır.⁸⁰

Kiliselere grev hakkının varlığını savunan kadar bu görüşü reddeden makalelerin ardından bu tartışmaların üzerine odaklanan tezler ve kitapların literatüre kazandırılması, konunun sürekli gündemde kalmasına neden olmuştur.⁸¹

Bilimsel düzeyde tartışmaların da etkisiyle uygulamada, özellikle 2007 yılından itibaren, kiliselere bağlı kurumlarda grev kararlarının alınmaya başlandığını görüyoruz. Tespit edebildiğimiz kadarıyla, Diakonie Württemberg’de alınan uyarı grevi kararı Federal Almanya Cumhuriyeti’nin ilan edilmesinden sonra, bu alandaki ilk grev kararı olup⁸² doktrindeki tartışmaların sahaya yansımaya neden olmuştur. Kilise çalışanlarını örgütleyen sendikalar, özellikle de Verdi sendikası bu karardan sonra önemli sayıda grev kararı almış olsa da ilk zamanlarda bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin sayısı sınırlı kalmıştır.

⁷⁸ *Benjamin Weller* Kirche und Streikrecht, Mohr Siebeck, Tübingen, 2019, s.1. vd.

⁷⁹ İlgili makale için Bkz.: *Jürgen Kühling*, Arbeitskampf in der Diakonie, AuR, 7/2001, s.241-250.

⁸⁰ Bkz.: *Reinhard Richard /Gregor Thüsing*, Kein Arbeitskampf in der Diakonie – Erwiderung auf Kühling AuR 2001, 241, AuR, 3/2002, s.94-100.

⁸¹ Yayınlanan kitaplar için örneğin Bkz.: *Weller*, a.g.e; *Moritz Hilje*, Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen? Drucker Humbolt, Berlin, 2015; *Gerhard Robbers*, Streikrecht in der Kirche, Nomos, Baden Baden, 2010; *Robert Oswald*, Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen, Peter Lang Verlag, 2005.

⁸² Bkz.: *Silvia Büchler*, Tarifverträge in kirchlichen Betrieben, Verdi, 2020, s.12.

2008 yılında Verdi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalaması amacıyla VdDD'ya çağırıda bulunması ve VdDD'nın bu çağırığı kabul etmemesi üzerine, Verdi sendikasının 21 Ekim 2008 tarihinde Diakonie'ye bağlı birçok işyerinde iki saatlik bir uyarı grevi çağırısında bulunmasının ardından, kilisede grev hakkının hukuksal dayanağının olup olmadığının belirlenmesi konusu yargıya taşınmıştır.⁸³ Bu eylemin ardından Mayıs 2009 tarihinde yeni bir grev kararı daha alınıp uygulanmıştır. Grev kararının uygulandığı kiliseye bağlı olan işyerleri, sendikanın grev kararının durdurulması amaçlı ihtiyari tedbir talepli yetkili Bielefeld İş Mahkemesine başvurmuşlardır.

Bielefeld İş Mahkemesi 3 Mart 2010 tarihinde vermiş olduğu karar⁸⁴ ile kilisenin başvurusunu kabul ederek, grev kararının durdurulmasına hükmetmiştir. Mahkeme, davacının grev kararının durdurulmasına ilişkin talep hakkını yerinde görerek kiliseye bağlı olan işyerlerinde ve bağlı eyalet kiliselerinde çalışma ilişkileri üçüncü yol ile belirlendiğinden, sendikaların grev kararı alma yetkilerinin olmadığına hükmetmiştir.

Hamm Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu Yüksek Mahkeme tarafından kabul edilmiş; özetle, kiliseye bağlı olan işyerlerinde tümden bir grev yasağının kabul edilmesinin mümkün olmayacağına, kısmi bir grev hakkının tanınması gerektiğine karar verilmiştir.⁸⁵ Yüksek Mahkeme kararında, Anayasa ile teminat altına alınmış olan ve kiliselere tanınan ne özerklik hakkının ne de kilisenin üçüncü yol kapsamında çalışma ilişkilerini tayin etmesine karar vermiş olmasının, grev hakkı sınırlandırmasını mümkün kılmayacağına hükmetmiştir. Bununla birlikte, kilisenin geliştirmiş olduğu üçüncü yol kapsamında oluşturduğu komisyonlarda, çalışanları temsil eden organların ve sendikaların müzakere sürecine dahil edilmiyor olmalarına ve sadece danışmanlık seviyesine indirgediklerine işaret edilmiştir. Eyalet İş Mahkemesinin bu yöndeki tespiti, aşağıda ele alacağımız Federal İş Mahkemesi tarafından da detaylı bir biçimde değerlendirilmiştir.

Kiliselere grev hakkının yargıya taşınmasına neden olan ikinci bir olay ise sağlık çalışanlarını örgütleyen, ancak sendika adını taşımamakla birlikte toplu sözleşme ehliyetine sahip olan ve sendikal bir kuruluş olarak kabul edilen Marburger Bund'un çıkan uyuşmazlığı yargıya taşınması ile gelişmiştir.

Marburger Bund, 2007 yılında diğer bir kilise işveren örgütü olan daha sonradan yukarıda söz ettiğimiz 2012 yılında VKDA adını alacak olan VKDA-NEK ile hekimlerin çalışma koşullarını düzenleyen bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına yönelik olarak çağırıda bulunmuştur. Ancak VKDA-NEK, Marburger Bund'un 5 Kasım 1979 tarihinde imzalanmış olan Genel Toplu İş Sözleşmesine (*Grundlagentarifvertrag*) taraf olduğu ve bu sözleşmede kesin barış ilkesine yer verildiği ve de uyuşmazlık durumunda uzlaştırma sisteminin

⁸³ *Weller*, a.g.e., s.4.

⁸⁴ ArbG Bielefeld v.3.3.2010 – 3 Ca 2958/09

⁸⁵ LAG Hamm v.13.1.2011 – 8 Sa 788/10

öngörüldüğü gerekçesi ile başvurusunu reddetmiştir.⁸⁶ Bunun üzerine Marburger Bund, Protestan Kilisesine bağlı olan ve Bethesda Vakfı tarafından işletilen aynı adlı Bethesda Hastanelerinde, grev oylaması kararı sonrasında 31 Ağustos 2009 tarihinde uygulanmak üzere grev kararı almıştır. Bu karar üzerine, grev kararının uygulanmasına engel olmak amacıyla VKDA-NEK, Hamburg İş Mahkemesine başvurmuştur.⁸⁷ Hamburg İş Mahkemesi özetle, kiliseye bağlı kuruluşlarda grev kararının alınmasının yasaklanamayacağına hükmetmiştir. Grev kararının uygulanmaya başlamasından sonra ise VKDA-NEK bu kez, uygulanan grev kararının durdurulması talebi ile yine Hamburg İş Mahkemesine başvurmuş, anılan mahkeme kiliselerde genel bir grev yasağının uygulanmasının mümkün olmayacağı gerekçesi ile başvurunun reddi yönünde hüküm vermiştir.⁸⁸

Davacı işveren kuruluşu, kilise öğretisi ile grevin uyuşmadığı, bu nedenle grev aracına başvurulmasının uygun olmadığını, ayrıca grev kararı karşısında karşı bir mücadele aracına (lokavt) sahip olmadıklarından dolayı, mücadele araçları bakımından bir eşitliğin var olmadığını iddia etmiştir. Bu noktada kilisenin grevi bir araç olarak kabul etmediğinden, lokavta da gidemeyeceği ve gitmeyeceği görüşüne sahip olduğunun belirtilmesi yerinde olacaktır.

Davalı sendika, kilisenin çalışma koşullarının tayin edilmesine yönelik olarak üçüncü yolu değil, toplu iş sözleşmelerinin bağitlanmasını öngören ikinci yolu tercih ettiğini ve bu bağlamda da Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrasındaki koalisyon özgürlüğü kapsamında toplu iş sözleşmesi yoluyla çalışma ilişkileri tayin edilecekse grev hakkının da uygulanacağını kabul edilmesi gerektiğini iddia etmiştir.

Yapılan yargılama sonucunda mahkeme, yukarıda ifade edildiği üzere, kiliselere bağlı kuruluşlarda genel bir grev yasağının kabul edilmesinin mümkün olmadığına, kiliselerin sahip oldukları özerklik hakkının grevi yasaklama yetkisini kapsamadığına hükmetmiştir. Hamburg Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusunun ise aynı gerekçeler ile reddine karar verilmiştir.⁸⁹

Ana hatlarıyla ortaya koymaya çalıştığımız her iki olay neticesinde yetkili Eyalet İş Mahkemeleri tarafından verilen kararlar, Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz edilmiş ve Federal İş Mahkemesi yapılan yargılama sonucunda kiliselerde grev hakkına ilişkin aynı tarihte iki önemli karar vermiştir.

Federal İş Mahkemesi Kararları

Yukarıda ortaya konmaya çalışıldığı üzere, kiliseler özerklik hakları kapsamında çalışanlarla aralarında kolektif düzeyde iş ilişkilerini üç farklı yol ile tayin etme hakkına sahiptir. Belirtildiği üzere, uygulamada daha çok üçüncü yol kapsamında

⁸⁶ *Weller*, a.g.e., s.4

⁸⁷ ArbG Hamburg v.27.8.2009 – 5 Ga 3/09

⁸⁸ ArbG Hamburg v.1.9.2019 – 28 Ca 105/10

⁸⁹ LAG Hamburg v.23.3.2011 – 2 Sa 83/10

çalışma ilişkileri tayin edilse de ikinci yol da başvuru olan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla Federal İş Mahkemesi 2012 yılında, çalışanların gerek ikinci gerekse üçüncü yol kapsamında grev hakkına sahip olup olmadıkları yönünde son derece önemli iki karar vermiştir. Her iki karar, gerekçeli kararlarının yayınlanması üzerine çok sayıda incelemeye konu olmuştur.⁹⁰

İkinci Yol Kapsamında Grev Hakkına İlişkin Federal İş Mahkemesi Kararı

Hamburg Eyalet İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararın kilise tarafından Federal İş Mahkemesinde temyiz edilmesi üzerine Yüksek Mahkeme, ikinci yol kapsamında çalışma ilişkilerinin tayin edilmesine karar verilmesi durumunda sendikaların grev hakkına sahip olup olmadıklarına ilişkin kesin hükmü vermiştir.

20 Kasım 2012 tarih ve 1 AZR 611/11 sayılı kararı ile Federal İş Mahkemesi, sendikanın daha önceden kesin barış borcu (*absolute Friedenspflicht*) ve uzlaştırma anlaşmasını (*Schlichtungsabkommen*) kabul etmesi durumunda grev araçlarına başvurma hakkının bulunmadığına hükmetmiştir.

Yüksek Mahkeme kararında davacının, Protestan-Luteryen Kilisesi tarafından kurulan bir işveren örgütü olduğunu ve 1961 yılından beri bu kuruma bağlı çalışanlar için sendikalarla toplu iş sözleşmeleri imzalandığını, davacının toplu pazarlık sürecinin başlatılabilmesi için yürürlükte olan genel toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre iş mücadelesi araçlarına başvurma imkânının bulunmadığını, uyuşmazlık halinde tarafsız bir kişinin başkanlığında toplanan uyuşmazlık kurulu tarafından karar verilip toplu iş sözleşmesinin bağtlandığını iddia ettiğini belirtmektedir.

Kararda, davalı Marburger Bund tarafından ise, davacının istihdam etmekte olduğu hekimlerin çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla 22 Mayıs 2007 tarihinde toplu pazarlık çağrısında bulunduğunu, davacının iş mücadelesi araçlarına başvurulmasına ilişkin talebinin davalı tarafından reddedilmesi üzerine toplu pazarlık aşamasına geçilmediğini, bunun üzerinde davalı sendikanın 31 Ağustos 2009 tarihinde grev kararı alıp uyguladığını ve Hamburg İş Mahkemesinin bu grev kararının yasal bir grev olduğuna karar verdiğini belirttiği ifade edilmektedir.

Davacı Federal İş Mahkemesinden, davalının grev, uyarı grevi ve benzeri iş mücadelesi araçlarına başvuru çağrısında bulunmasını ve bunların örgütlenmesi ve uygulanması yönünde hareket etmesinin yasaklanmasını talep etmiştir.

⁹⁰ Örneğin *Bkz.*: **Eva Kocher/Laura Krüger/Clemens Sudhof**, Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht, NZA, 2014, 2014, s.880-886, **Hermann Reichold**, Ein „Ja“ aber zum Streikverbot in den Kirchen und ihren Einrichtungen, NZA, 2013, s.585-590; **Bernd Grzeszick**, Das Urteil des BAG zum Streikverbot in Kirchen auf dem Prüfstand des Verfassungs- und Europarechts, NZA, 2013, s.1377-1384, ayrıca **Hartmut Kress**, Der Dritte Weg, das Streikrecht und die Mitarbeiterpräsident, ZRP, 2012, s.103-106.

Federal İş Mahkemesi kararında, sendikaların ikinci yol kapsamında grev tehdidinde bulunmadan da yeterli düzeyde koalisyon olarak sahip oldukları haklarını uygulayabilme imkânlarına sahip olduklarını sendikaların, kilise işvereni ile özerk bir biçimde kendilerine üye olmayan çalışanların çıkarlarını gözetmeksizin pazarlık hakkına sahip olduklarını ve böylelikle sendikaların kapsamlı düzeyde etkide bulunma güçlerinin bulunduğuna işaret edilmiştir. Sendikaların, ikinci yol kapsamında çalışma ilişkilerinin tayin edildiği durumlarda, toplu pazarlık yoluyla Anayasa ile teminat altına alınan amaçlarına yönelik olarak, üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını “doğrudan ve yoğun bir biçimde” yönlendirmelerine ilişkin faaliyete bulunabildiklerine hükmetmiştir.

Kararda, ikinci yolun uygulanmasına karar verildiğinde, kilise iş hukukunun değil genel toplu iş hukuku hükümlerinin geçerli olmasından dolayı, bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin asgari çalışma koşullarını tayin ettiği vurgulanmıştır. Bu nedenle de sendika üyesi olan çalışanlar için, işverenlerce toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan çalışma koşulları asgari olup, işçinin aleyhine olacak düzenlemeler getirme olanağı bulunmamaktadır. Sendika üyeliğinin beraberinde getirdiği bu imkân nedeniyle, sendikaların ikinci yol kapsamında yeni üye kazanımı için de yeterli imkâna sahip oldukları vurgulanmaktadır.

Özetle, Federal İş Mahkemesi, kilisenin ikinci yol kapsamında çalışma ilişkilerini düzenleme yönünde karar vermesi durumunda, sendikaların toplu pazarlık aşamasında çalışma koşullarının belirlenmesinde yeterli düzeyde etkide bulunma imkânlarına sahip olduklarına ve bu imkânın sendikaya yeni üye kazandırması açısından önemli olduğuna bu nedenle de kilisenin özerklik hakkı kapsamında grev hakkının sınırlandırılabilceğine hükmetmiştir. Ancak burada önemli olan husus, bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesi ile getirilen çalışma koşullarının işveren tarafından asgari çalışma koşulları olarak uygulanmasıdır. Dolayısıyla dava konusu olaya ilişkin olarak Yüksek Mahkeme, sendika üyesi kilise çalışanları için toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş olan koşulların altında istihdamın mümkün olmayacağını ve uzlaştırma anlaşmasında kesin barış borcunu kabul etmiş olması sebebiyle grev hakkının kullanılamayacağına hükmetmiştir. İkinci yol kapsamında çalışma ilişkilerinin tayin edilmesine karar verilmesi ve sendikayı bağlayıcı barış borcu olmaması durumunda ise, sendikanın kilise işvereniye karşı grev kararı alıp uygulaması mümkün görünse de bu konu, dava konusu bir olayın yüksek yargıya intikal etmesiyle birlikte Federal İş Mahkemesi tarafından nihai olarak karara bağlanacaktır.

Üçüncü Yol Kapsamında Grev Hakkına İlişkin Karar Federal İş Mahkemesi Kararı

İfade ettiğimiz üzere, Federal İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu üzerine yüksek yargı, kolektif düzeyde iş ilişkilerinin tayin edilmesine yönelik olarak üçüncü yolu tercih etmiş olan kiliselerde grev kararının alınıp alınamayacağına ilişkin içtihat niteliğinde bir karar vermiştir.

20 Kasım 2012 tarih ve 1 AZR 179-11 sayılı kararı ile Federal İş Mahkemesi, üçüncü yol ile çalışma ilişkilerinin tayin edilmesi durumunda greve gidilemeyeceğine, sendikaların kiliselere bağlı kurumlara karşı grev kararı alamayacaklarına hükmetmiştir. Ancak bu yöndeki hükmün geçerliliğini iki şarta bağlamıştır. Nitekim, kararının verildiği tarihte, Yüksek Mahkemenin kararında belirtilen ve aşağıda değinilecek olan iki şartın kiliseler tarafından sağlanmadığına işaret edilmesi yerinde olacaktır.

Kararın gerekçesinde, dini topluluklar tarafından çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde, bir tarafta çalışanların, diğer tarafta çalıştıranların temsil edildiği bir komisyon tarafından müzakere sonucunda belirlenmesine ve uyuşmazlık halinde tarafsız bir uzlaştırma komisyonu tarafından uyuşmazlığın çözüme bağlanmasına (üçüncü yol) karar verilmişse, sendikaların grev çağrısında bulunamayacakları ifade edilmektedir. Ancak bu esasın geçerli olabilmesi için sendikaların örgüt olarak sürece dahil edilmiş olmaları ve müzakereler sonucunda ortaya çıkan sonuçların asgari çalışma şartı olarak bağlayıcı olması koşulunun aranması gerektiğine de yer vermiştir.

Federal İş Mahkemesi, davacı kilise ve bağlı kuruluşların savunmasında, Verdi sendikasının uyarı grevlerinin ardından grev kararı almış olmasının kilisenin özerklik hakkına müdahale anlamına geldiğini ifade ettiğini, Verdi sendikasının ise Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü kapsamında kiliseye bağlı olan kuruluşlarda da grev kararı alabileceğini savunduğunu belirtmiştir.

Federal İş Mahkemesi, kiliselerin sahip oldukları özerklik haklarının grev ile sınırlandırılmasının kanuna aykırılık oluşturmadığına hükmetmiştir. Kilisenin ve bağlı kuruluşların Anayasanın 140. maddesine dayalı olarak kendi iç işlerini düzenleyip idare ederken, Anayasanın 4. maddesinin 1. fıkrasında düzenleme bulmuş olan inanç özgürlüğünün sağlanması ile ilişkili olduğuna işaret etmiştir. Bu kapsamda kararda, kiliselerin, bağlı kuruluşlarında istihdam ettikleri çalışanlar ile aralarındaki çalışma ilişkilerini sendikalar ile toplu iş sözleşmesi imzalamadan kendi inanışları doğrultusunda geliştirdikleri çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik bir yöntem ile belirleme hakkına sahip oldukları ifade edilmektedir. Kararda kiliselerin, bu yönde sahip oldukları hakkın, çalışma ilişkilerinin iki tarafın da temsil edildiği bir komisyon tarafından belirlenmesini ve uyuşmazlık halinde uyuşmazlığın tarafsız bir başkanın başkanlığında oluşturulan bir uzlaştırma komisyonu tarafından çözüme bağlanması yönünde bir yöntemin geliştirilmesini de kapsadığı belirtilmektedir.

Ancak kilisenin çalışma ilişkilerini özerklik hakkına dayalı olarak mevcut haliyle belirlemiş olduğu yöntemin, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası ile teminat altına alınmış olan sendikaların sahip oldukları koalisyon özgürlüğü ile çatıştığı da açıkça belirtilmiştir. Kararda yine, koruma altında olan koalisyon özgürlüğü ile amaçlanan temel hedeflerden birisinin, sendika üyelerinin asgari çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri bağtılama yoluyla belirlenmesine işaret edilmiştir. Bu hakkın temin edilmesi belirli araçların kullanımına bağlı ise bu araçlar

Anayasanın güvencesi altında olmaktadır. Bu bakımdan bir toplu iş sözleşmesi imzalama hedefine yönelik olarak başvuru olan iş mücadelesi araçlarının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasının ifası sadece toplu sözleşme özerkliği ile sınırlı değildir, aksine uzlaşma temeline dayalı yönetimleri de kapsamaktadır.

Federal İş Mahkemesi kararında özetle, temel hakların çatışması durumunda bir dengenin sağlanması ve uygulamaya yönelik olarak bir uyumun gerçekleşmesi gerekliliğine işaret etmiştir. Bu bağlamda bir taraftan, grev hakkının tanınması ve ardından bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumunda kiliselerin, kendi inanışları kapsamında inanılırlıklarının ve faaliyetlerin etkisinin olumsuz etkileneceği, diğer taraftan ise grevsiz bir toplu pazarlığın, koalisyon hakkının temelden sınırlandırılması anlamına geleceği vurgulamıştır. Bununla birlikte üye kazanımı bakımından büyük bir önem taşıyan grev hakkının sendikalara tanınmaması halinde, bu imkânın önemli oranda sınırlandırılmış olacağı belirtilmiştir.

Bu açıdan Federal İş Mahkemesi, Anayasa ile teminat altına alınmış olan hakların uygulamada karşılığını bulması açısından sendikaların grev haklarından vazgeçmelerinin ancak, üçüncü yol kapsamında çalışma ilişkilerinin tayin edilmesi halinde sendikaların koalisyon olarak sürece katılmaları ve de alınan kararların iş sözleşmeleri için geçerli olacak nitelikte asgari çalışma koşulları olarak kabul edilmesi durumunda mümkün olacağına hükmetmiştir.

Federal İş Mahkemesi özetle, Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon özürlüğüne bağlı olarak sendikalara tanınmış olan grev hakkı ile kiliselerin sahip oldukları özerklik hakkı arasında bir denge kurmak suretiyle, kiliselerin üçüncü yol kapsamında çalışma ilişkilerini tayin etme yoluna gitmeleri ve sürece sendikaları dahil etmeleri halinde sendikaların grev hakkına sahip olmadıklarına karar vermiştir. Bu noktada bir kez daha, kilisenin kendi kabul etmiş olduğu iş hukuk normları kapsamında, kararın verildiği tarihte sendikaları sürece dahil etmiş olmadıklarını, en azından Federal İş Mahkemesi'nin görüşüne göre yeterli seviyede dahil etmediklerini belirtmemiz yerinde olacaktır.

Federal İş Mahkemesi Kararının Ardından Kilisenin İzlediği Yol

Federal İş Mahkemesi'nin üçüncü yol kapsamında çalışma koşullarının belirlenmesi halinde grev hakkına ilişkin verdiği karar, kiliselerin oldukça hızlı bir biçimde hareket etmesine neden olmuştur. Öyle ki Yüksek Mahkemenin grev hakkının sınırlandırılabilmesi için sendikaların sürece çok daha etkin bir biçimde dahil edilmesi gerektiğine vurgu yapması ve alınan kararların asgari çalışma koşulları olarak kabulünü zorunlu kılması kiliseleri, yasa koyucu olarak kendi iç hukuklarını yeniden düzenlemeye itmiştir.

Bu bağlamda EKD (*Evangelischen Kirche in Deutschland*), 13 Kasım 2013 tarihinde Düsseldorf'da gerçekleştirmiş olduğu toplantıda, sendikaların sürece daha etkin bir biçimde katılımını öngören, ancak aynı zamanda da kiliselerde grev hakkını daha kesin bir biçimde sınırlandıran yasal bir düzenlemeye gitmiştir. Getirilen düzenlemeleri kapsamlı bir biçimde burada ortaya koymak bu çalışmanın boyutunu şüphesiz olarak aşacaktır. Ancak özetle, ARGG-EKD (*Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und Ihrer Diakonie – Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz*)⁹¹ olarak anılan kanunda, üçüncü yol kapsamında kabul edilen çalışma koşullarının asgari çalışma koşulları olarak kabul edileceğine ve sendikaların iş hukuku komisyonlarında görev alacaklarına dair hükümlere yer verildiğini belirtmemiz mümkündür.

Ancak Protestan Kilisesi tarafından bu yönde getirilen düzenlemelerin, Federal İş Mahkemesi'nin aramış olduğu iki şartı sağlama konusunda yeterli olup olmadığına incelenmesi de yine ayrı bir yazının konusunu oluşturmaktadır. Fakat bu çalışma kapsamında yaptığımız incelemelere göre en azından bu konu bağlamında henüz yargıya aksetmiş bir dava bulunmamaktadır.

Federal İş Mahkemesi'nin kararının ardından Katolik Kilisesi de, Protestan Kilisesinden daha sonra olmak üzere üçüncü yol kapsamındaki uygulamasını reforme etmiştir.⁹² 25 Nisan 2015 tarihinde yapılan yasal düzenlemeye göre Katolik Kilisesine bağlı kuruluşlarda üçüncü yolun bağlayıcı olacak şekilde uygulanmasına karar verilmiştir.⁹³ Bu bağlamda yapılan önemli bir değişiklik de doğrudan Piskoposun üçüncü yol kapsamında yetkilerinin sınırlandırılması olmuştur. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin ilgili kararından önce, üçüncü yol kapsamında Piskoposa tanınmış olan nihai kararı belirleme yetkisi, reform ile birlikte ortadan kaldırılmıştır. Reform öncesinde Piskopos, üçüncü yol kapsamında alınan kararların uygulanmasını, yürürlüğe konmasını engelleme hakkına sahip olduğu gibi, gerekli değişikliklere gitme hakkına da sahipti.

Katolik Kilisesi ve bazı yazarlar⁹⁴, yapılan yasal reform ile birlikte Federal İş Mahkemesi'nin belirlemiş olduğu eksikliklerin giderildiğini ifade etmektedirler. Ancak literatürde, gerçekten bu konudaki beklentilerin tam olarak karşılanıp karşılanmadığı hususunun tartışmalı olduğunu ve nihayetinde Yüksek Mahkeme önüne gelecek farklı bir dava kapsamında verilecek karar ile netleşeceğini söylemek mümkündür.

⁹¹ İlgili Kanun için

Bkz.: <https://kirchenrecht-ekd.de/document/28459#> Erişim 19.06.2021

⁹² **Tino Frieling/Matthias Jachobs/Christopher Krois**, *Arbeitskampfrecht*, 1.Auflage, Beck, München, 2021, s.140.

⁹³ Kabul edilen yeni düzenlemelerin ayrıntıları için Bkz.:

http://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/Grundordnung_GO-30-04-2015_final.pdf

⁹⁴ Örneğin Bkz.: **Martin Strake**, *Streikausschluss durch den Dritten Weg in karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche*, NZA, 2019, s. 560

Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu iki karar da, sendikaların sahip oldukları grev hakkı bağlamında beraberinde önemli sonuçlar getirmiştir ve getirmeye de devam edecektir. Kiliseler özerklik haklarına bağlı olarak gerek üçüncü gerekse ikinci yol kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenlerken, Federal İş Mahkemesi'nin kararlarından sonra sendikaları daha etkin olacak bir biçimde sürece dahil etmek durumunda kalmışlar ve bu bağlamda yasal değişikliklere gitmişlerdir. Ancak önümüzdeki dönem içerisinde sendikaların, ortaya çıkacak uyumsuzluklar kapsamında konuyu yargıya taşıyacakları ve bu bağlamda Yüksek Mahkemenin kiliselerde grev hakkını şekillendirmeye devam edeceği ortadadır.

Bu noktada işaret edilmesi gereken bir husus da, yargılama sürecinde sendikaların grev haklarının güçlendirilmesi boyutunda bazı siyasi partilerin de harekete geçtiğidir. Özellikle Birlik 90/ Yeşiller Partisi (*Bündnis 90/Die Grünen*) ve Sol Partinin (*Die Linke*), Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası kapsamında güvence altına alınan grev hakkının, kiliselerde çalışanlara da tanınması yönünde konuyu Parlamentonun gündemine taşıdıklarını belirtmememiz yerinde olacaktır.⁹⁵

Federal Anayasa Mahkemesi Kararı

Sendikalar Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararlarla Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü haklarının ihlal edildiği gerekçesi ile Federal Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuşlardır. Her ne kadar sendikalar Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda kiliseler karşısında konumlarını belirli ölçüde güçlendirmiş olsalar da, yine de Anayasa ile teminat altına alınmış olan grev haklarının ihlal edildiği yönündeki görüşlerini sürdürmüşlerdir.

Ancak Verdi sendikasının açmış olduğu davaya ilişkin olarak, Federal Anayasa Mahkemesi 15 Temmuz 2015 tarihinde oy birliği ile aldığı kararla⁹⁶ başvurunun reddine hükmetmiştir. Yüksek Mahkeme kararında, özetle mahkeme kararı yoluyla Anayasal haklarının ihlal edildiği gerekçesi ile dava açma şartlarının oluşmadığı ve Federal İş Mahkemesi nezdinde açılmış olan davada davacının haklı bulunduğu gerekçesi ile davanın reddi yönünde karar vermiştir.

Kararda esasen, Alman Sendikalar Birliği (DGB) üyesi olan Verdi sendikasının Federal İş Mahkemesi'nin verdiği karara değil, kararın gerekçesine itiraz ettiği vurgulansa da, Anayasal haklarının ihlali başvurusu için aranan koşulların sağlanmadığı vurgulanmıştır.

Federal Anayasa Mahkemesinin bu kararı üzerine Verdi sendikasının, sendikaların toplu pazarlık aşamasında son çare olarak greve başvurularının halen mümkün olduğu yönünde bir açıklamada bulunması,⁹⁷ önümüzdeki dönem

⁹⁵ Bkz.: *Weller*, a.g.e., s.6

⁹⁶ BVerfG v. 15.7.2015 – 2 BvR 2292/13

⁹⁷ <http://schiering.org/aktuell/2015/150902-verdi-streikrecht-kirchen.htm>
17.06.2021.

içerisinde de konunun gündemden düşmeyeceğini ve yüksek yargı organlarını meşgul edeceğini göstermektedir. Davalı kilise ise Yüksek Mahkemenin kararının ardından yapmış olduğu açıklamada, Verdi sendikasının temel haklarının zedelenmediğini, kendileri ile sosyal ortaklık kapsamında çalışma ilişkilerini tayin etmek istediklerini duyurmuştur.⁹⁸

Marburger Bund'un Federal İş Mahkemesi kararı aleyhinde yapmış olduğu başvurusunda Federal Anayasa Mahkemesi 28 Eylül 2015 tarihinde, yukarıdaki karara atıfta bulunarak aynı gerekçe ile reddi yönünde karar vermiştir.⁹⁹

Genel Değerlendirme

Bu makale ile amaçlanan, Federal Almanya Anayasası ile kiliselere tanınan özerklik hakkı kapsamında oluşturulan kilise iş hukukunun, çalışanlar bakımından beraberinde getirdiği avantaj veya dezavantajları ortaya koyup sistemin kendisini sorgulamak değildir. Daha çok, kiliselerin sahip oldukları kural koyma yetkisi kapsamında ve güncel gelişmeler ışığında uluslararası hukuk belgeleri ile güvence altına alınmış olan grev hakkının 1,8 milyon kilise çalışanları için nasıl şekillendiğinin, güncel yargı kararları çerçevesinde aydınlığa kavuşturulması hedeflenmiştir.

Ancak yaptığımız incelemeler kapsamında ülkemizde genel olarak kilise iş hukuku konusunda çalışmaların ve hatta bu alanda ayrı bir hukuk disiplininin varlığından haberdar olanların sayısının dahi son derece sınırlı olması, kilisenin çalışma ilişkilerini düzenleme bağlamında sahip olduğu hakları ve bunların uygulamaya yansımalarının ortaya konulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Ülkemiz literatüründe ortaya konulmamış bir alana dair bu yazıyı kaleme almak, belirli zorlukları da beraberinde getirmiştir.

Dolayısıyla Türk hukuk ve endüstri ilişkileri sistemine tamamen yabancı olan bir alan değerlendirilmeye çalışılmıştır. Konunun mümkün olduğu kadar anlaşılır kılınmasına özen gösterilmiş olmasına rağmen, bilinmeyen bir alanın değerlendirilmeye alınması şüphesiz olarak cevaplanması gereken birçok soru ile birlikte eksiklikleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle bu makalenin okuyucusunun, konuyu salt Türk hukuku perspektifinden değerlendirmeye çalışması halinde, bu tespitimiz çok daha net bir biçimde ortaya çıkacaktır.

Ortaya konmaya çalışıldığı üzere Almanya'daki iki büyük kilise, Anayasadan aldıkları yetki kapsamında istihdam ettiği işçilerle aralarındaki çalışma koşullarını yıllar içerisinde farklı yönetmelerle tayin etme yoluna gitmişlerdir. Bu kapsamda kabul ettikleri yasalarla kilise iş hukukunun da genel çerçevesini tayin etmişlerdir. Öğretide, Kilisenin bugün sahip olduğu ve özerklik hakkı kapsamında oluşturduğu

⁹⁸ <https://www.evangelisch.de/inhalte/124351/02-09-2015/kirchliches-arbeitsrecht-ekdsieht-sich-durch-beschluss-des-bundesverfassungsgericht-bestaetigt> Erişim 17.06.2021.

⁹⁹ BVerfG v. 28.9.2015 – 2 BvR 2274/13

kilise iş hukukunun, esas itibariyle Avrupa Adalet Divanı tarafından verilen kararlar doğrultusunda da varlığının kabul edildiği ifade edilmektedir.¹⁰⁰

Yine özerklik hakkına dayalı olarak oluşturdukları yargı teşkilatı aracılığıyla da, özellikle çalışanların yönetime katılım hakkı boyutunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar ile mahkemelerin yetkili kıldığı diğer iş hukuku uyuşmazlıklarında yıllar içerisinde bir kilise iş hukuku içtihadının oluşmasını sağlamışlardır. Ancak kolektif iş hukuku alanında çıkan uyuşmazlıklarda taraf sendika olduğundan, dava konusu uyuşmazlıklar kilise mahkemelerine değil iş mahkemelerine ve onun temyiz mercii olan Eyalet ve Federal İş Mahkemesine taşınmaktadır.

Tanrının evinin çatısı altında çalışanların grev hakkına sahip olup olmadıkları teorik boyutta uzun yıllardan beri tartışılmaktadır. Hristiyan öğretisi, iş mücadelesi araçlarına başvurulmasının doğru bir yöntem olmayacağına ilişkin teolojik görüşlerinden hareket ederek, kilisede çalışanlara grev hakkının tanınmasını reddetmektedir. Buna karşın sendikalar, grev hakkının evrensel bir hak olduğunu ve bu hakkın, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası ile güvence altına alınmış olan koalisyon özgürlüğünün doğal bir sonucu olduğunu savunmaktadırlar.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere, 2000'li yılların başından itibaren sendikaların, kiliselere ve bu kuruluşlarda çalışanların grev hakkına ilişkin görüşlerinde başlayan dönüşüm süreciyle birlikte *Jürgen Kübling'in* kaleme almış olduğu makale bir anda kiliselerde grev hakkı konusunu iş hukuku alanındaki tartışmaların odağına oturtmuştur. Bir anlamda milenyum, kiliselerde çalışanlara kapsamlı bir grev hakkı tanınmasına yönelik kapının aralanmasının miladı olmuştur.

Kiliselerde çalışanları örgütleyen sendikaların çıkan uyuşmazlıklar sonucunda grev kararı almaları, bu kararların işveren kilise tarafından yargıya taşınmasına neden olmuştur. Nihayetinde Federal İş Mahkemesi'nin 2012 yılında vermiş olduğu kararlar çerçevesinde günümüzde, Federal Almanya'daki kiliselere bağlı kurumlarda çalışanların grev hakları şekillenmiş durumdadır. Her ne kadar konu sendikalar tarafından, Anayasa ile teminat altına alınmış olan grev hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile Federal Anayasa Mahkemesine taşınmış olsa da, Yüksek Mahkeme başvuru koşullarının sağlanmadığı gerekçesi ile davanın reddi yönünde karar vermiştir. Sonuç itibariyle Anayasanın 140. maddesi ile dini topluluklara tanınan özerklik hakkı ile Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası ile düzenlenen koalisyon hakkının devamı niteliğindeki grev hakkının sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı hususu netlik kazanmamıştır.

Federal İş Mahkemesi kararı, bir anlamda grev hakkının sınırlandırılmasına yönelik olarak, üçüncü yol kapsamında kiliseler tarafından çalışma ilişkileri tayin edilirken sendikaların sürece daha etkin bir biçimde dahil edilmesi sonucunu beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla Federal İş Mahkemesi'nin kararı ışığında kiliseler, bir anlamda sendikaların grev kararı alabilmelerine engel olmak adına sendikaların karar sürecinden daha etkin olmalarını sağlamıştır. Federal İş

¹⁰⁰ *Trebeck*, a.g.m., s.109.

Mahkemesi'nin kararı, özerklik hakkı ve grev hakkı arasında bir denge kurmuş gibi gözükse de, kanaatimizce Tanrının evinde çalışanların grev hakkı konusu, Federal Alman yargısını ve dolayısıyla doktrini meşgul etmeye devam edecek gibi görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Alpagut Gülsevil**, Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları, Prof.Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 2016, s.852-875.
- Baumann-Czichon Bernhard/Gathmann Mira**, Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich, Berlin, 2014.
- Briza Klaus**, "Tarifvertrag" und "Dritter Weg". Arbeitsrechtsregelungsverfahren der Kirchen Dissertation. Regensburg, 1987.
- Büchler Silvia**, Tarifverträge in kirchlichen Betrieben, Verdi, 2020.
- Däubler Wolfgang/Kittner Michael**, Geschichte der Betriebsverfassung, 1.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020.
- Däubler Wolfgang/Kittner Michael/ Klebe Thomas/Wedde Peter**, BertVG-Betriebsverfassungsgesetz, 16. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, 2017.
- Feine Hans Erich**, Kirchliche Rechtsgeschichte, wbg Verlag, Darmstadt, 2019.
- Frieling Tino/Jachobs Matthias/Krois Christopher**, Arbeitskampfrecht, 1.Auflage, Beck, München, 2021.
- Grzeszick Bernd**, Das Urteil des BAG zum Streikverbot in Kirchen auf dem Prüfstand des Verfassungs- und Europarechts, NZA, 2013, s.1377-1384.
- Hekimler Alpay**, Federal Almanya'da İşçilere Yönetime Katılım Hakkının Verilişinin 100. Yılında Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Güncel Düzenlemeler, Legal İSGHD, Sayı:65 2020, s.95-124.
- Hekimler Alpay**, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TİSK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.
- Hilfe Moritz**, Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen? Drucker Humbolt, Berlin, 2015.
- KAS**, İslam und Staat in Deutschland, Berlin, 2018.
- Kempen Otto Ernst/Zachert Ulrich**, TVG-Tarifvertragsgesetz, 5.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2014.
- Klein Thomas**, Streik in kirchlichen Einrichtungen, in: Gagel SGB II/SGB III, 81.Auflage, Beck, 2021.
- Koch Ulrich**, Autonomie und arbeitsrechtliche Regierungssysteme der Kirchen, in Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Auflage, 2021.
- Kocher Eva/Krüger Laura/Sudhof Clemens**, Streikrecht in der Kirche im Spannungsfeld zwischen Koalitionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht, NZA, 2014, 2014, s.880-886.
- Kress Hartmut**, Der Dritte Weg, das Streikrecht und die Mitarbeiterpräsident, ZRP, 2012, s.103-106.
- Kühling Jürgen**, Arbeitskampf in der Diakonie, AuR, 7/2001, s.241-250.
- Link Christoph**, Kirchliche Rechtsgeschichte, 3.Auflage, Beck, München, 2016.

- Löwisch Manfred /Rieble Volker**, Tarifvertragsgesetz, 4.Auflage, Vahlens Kommentare, München, 2017.
- Mangold Hermann/Klein Friedrich /Strack Christian**, Kommentar zum Grundgesetz GG, Band:1, 7.Auflage, Beck, München, 2018.
- Maunz Theodor/Düring Günther**, Grundgesetz Kommentar, 93.Auflage, Band:1, 2021.
- Münch Ingo/Kunig Philip**, Münchener Kommentar zum Grundgesetz, Band 1, 7.Auflage, Beck, München, 2012.
- Nebeling Martin/Lankes Florian**, 100 Jahre "kirchliches Arbeitsrecht, RdA, 2020, s.104.
- Oestmann Peter**, Wege zur Rechtsgeschichte, Utb Verlag, Stuttgart, 2015.
- Oswald Robert**, Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen, Peter Lang Verlag, 2005.
- Reichold Hermann**, Ein „Ja“ aber zum Streikverbot in den Kirchen und ihren Einrichtungen, NZA, 2013, s.585-590.
- Richardi Reinhard**, Arbeitsrecht in der Kirche, 8.Auflage, Beck, München, 2020.
- Richardi Reinhard/Thüsing Gregor**, Kein Arbeitskampf in der Diakonie – Erwiderung auf Kühling AuR 2001, 241, AuR, 3/2002, s.94-100.
- Rieble Volker**, Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemi, Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, (Ed. *Alpay Hekimler*), Legal, İstanbul, 2010, s.31-60.
- Robbers Gerhard**, Streikrecht in der Kirche, Nomos, Baden Baden, 2010.
- Schleitzer Erhard**, Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z, Frankfurt am Main, 3. Auflage, 2011.
- Schwab Norbert**, Das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht, Juris die Monatszeitschrift, 2016, s.325-337.
- Skrzypczak Josephine**, Die Grundrechtsberechtigung Inländischer Juristischer Personen mit Ausländischer Staatsbeteiligung, Diss, Juristische Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 2018.
- Strake Martin**, Streikausschluss durch den Dritten Weg in karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche, NZA, 2019, s.560-568.
- Trebeck Joachim**, Entwicklung in der Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht, ArbRAktuell, 2020, s.106-109.
- Verdi**, Gute Arbeit braucht mehr Demokratie, Kirchen Info, Nr.24, 2014.
- Waldhoff Christian**, Kirche und Streikrecht – Streikrecht in der Kirche? GS Meinhard Heinze, Beck, München, 2005, s. 995-1008.
- Weller Benjamin**, Kirche und Streikrecht, Mohr Siebeck, Tübingen, 2019.
- Wiedemann Herbert**, Tarifvertragsgesetz -TVG, 8.Auflage, Beck, München, 2019.
- Wittreck Fabian**, Religiöse Paralleljustiz im Rechtsstaat?, Preprints and Working papers of Center for Religion and Modernity, Münster, 9/2015.

Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişisine Etkileri

Mustafa ALP¹

ORCID: 0000-0001-7299-4487

Sevil DOĞAN²

ORCID: 0000-0002-3734-6190

Öz: İş süreçlerindeki dijitalleşmenin yeni görünümü giyilebilir cihazlar olarak da adlandırılabilen giyilebilir teknolojilerdir. Giyilebilir teknolojilerin işyerinde kullanımı ile işçilerin üretim süreci ve birbirleri ile en verimli ve uyumlu ilişkiyi kurması sağlanmakta, verimlilik, hız ve kalite arttırılmaktadır. Ancak bu gelişmenin kaçınılmaz sonucu, işçinin daha fazla ve daha yakından takibi, sosyal ve özel hayat alanına müdahale imkanlarının artması, kişisel verilerinin normalden daha fazla toplanması olmaktadır. İşçinin doğrudan üzerine giydiği cihazla takibi bu sorunlu alanlarda yepyeni bir boyut açmaktadır. Çalışmamızda ilk kısımda giyilebilir teknolojilerin ne olduğu tespit edilmeye çalışılmış, sonrasında ise işverenin işletmesinde işçilerinde giyilebilir teknolojileri kullanmasının iş hukukunun işçiyi koruyucu mekanizması karşısında olası etkileri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Giyilebilir Teknolojiler, Giyilebilir cihazlar, Endüstri 4.0, İşçinin Kişisel Verileri, Sağlık Verileri, Nesnelerin İnterneti.

Wearables Technologies and its Impacts on Employment Relationships

Abstract: The new look of digitalization in business processes is wearable technologies that can also be called wearable devices. With the use of wearable technologies in the workplace, it is ensured that the employees establish the most efficient and harmonious relationship with the production process and each other, increasing efficiency, speed and quality. However, the inevitable result of this development is that the employee is more and more closely monitored, the opportunities for intervention in the social and private life sphere increase, and the personal data are collected more than usual. Tracking the employee directly with the device he wears opens a whole new dimension in these problematic areas. In our study, in the first part, we tried to determine what wearable technologies are, and then the possible effects of using wearable technologies on the

¹Prof. Dr. Dokuz Eylül Ün. Hukuk Fak. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

² Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Ün. Salihli İkt. İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

Makale Geliş Tarihi: 12.04.2021- Makale Kabul Tarihi:28.08.2021

employees in the employer's business against the protective mechanism of the labor law were evaluated.

Keywords: Wearable Technologies, Wearable Devices, Industry 4.0, Personal Data of Employee, Health Data, Internet of Things.

Giriş

Endüstri 4.0 sanıldığı kadar aksine insansız bir işletme oluşturma amacına veya sadece bu amaca yönelmemektedir. İnsansız, sadece yapay zekâ ve makine ile üretimin yapılması (henüz) gerçekleştirilebilir olmaktan uzaktır. Endüstri 4.0'ın amacı daha ziyade insan ve makine arasında en iyi ve en verimli ilişkiyi gerçekleştirmek olduğundan gelişen teknolojinin yardımı ile çok çeşitli mobil sistemler iş hayatına girmekte ve kullanılmaktadır (Krause, 2017:14). Bilgisayar, tablet ve hatta akıllı telefonların dahi bu alanda artık “klasik” araçlar haline geldiği gözlenmektedir. İş süreçlerindeki dijitalleşmenin yeni görünümü ise giyilebilir teknolojilerdir. Şüphesiz işverenin üretim ve hizmet sürecini en verimli hale getirecek şekilde takibini sağlayan, üretim kayıpları ve zararlarını önleyen, yeri geldiğinde iş güvenliğini de sağlayabilen bu yeni teknolojilerin iş hayatında kullanılmasının olumlu yönleri mevcuttur. Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla işyerinde her alanda işçilerin üretim süreci ve birbirleri ile en verimli ve uyumlu ilişkiyi kurması sağlanmakta, verimlilik, hız ve kalite arttırılmaktadır. Teknolojinin gelişimine karşı durmanın anlamsız olduğu da tarihin bize verdiği en önemli derslerden biridir. Ancak bu gelişmenin kaçınılmaz sonucu, işçinin daha fazla ve yakından takibi, sosyal ve özel hayat alanına müdahale imkanlarının artması, kişisel verilerinin normalden daha fazla toplanması olmaktadır. İşçinin doğrudan üzerine giydiği cihazla takibi bu sorunlu alanlarda yepyeni bir boyut açmaktadır. Sorunun öncelikli özü konuyu anlayabilmek olduğundan aşağıda öncelikle giyilebilir teknoloji kavramı, örnek ve sonuçları ile açıklanmaya çalışılacaktır. Devamında giyilebilir teknoloji kullanımının neden olabileceği olası sorunlar ile iş hukukunda bunların nasıl ele alınması konusunda genel bir değerlendirme yapılacaktır.

Giyilebilir Teknolojiler ve İşlevleri

Konunun Önemi

İnsan emeği üzerine kurulu ve Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı iş ilişkisini temel alan iş hukuku, dijitalleşmenin hayatın her alanına girmesi ile birlikte ciddi bir sınava tabi tutulmaktadır. Almanya'da sektördeki öncü Siemens, Bosch gibi fabrikaların üretim süreçlerinde uyguladıkları değişiklik ve yeniliklerle ilk kez ortaya çıkan ve Endüstri 4.0 olarak ifade edilen dönüşüm süreci, nesnelere interneti, akıllı fabrikalar, yapay zeka, giyilebilir teknolojiler, büyük veri ve analiz, bulut bilişim gibi pek çok uygulamayı çalışma hayatına dahil etmiştir (Uffmann, 2016: 977-978; Doğan Yenisey, 2019:13; Dulay Yangın, 2020:1213).

Eurofound tarafından 2020 yılında yayınlanan raporda, Avrupa'da teknoloji ve dijitalleşmenin çalışma yaşamı içinde 2030 yılına kadar ciddi kırılmalara neden olabileceği ve teknolojinin ortaya çıkardığı elektrikli araçlar, robotlaşma, endüstriyel biyoteknolojiler, insansız arabalar ve inceleme konumuz olan giyilebilir teknolojiler gibi yeni aktörlerin “oyunun kurallarını” değiştirme potansiyeline sahip olduğu ifade edilmektedir (Eurofound, 2020:2). Dijital çağın getirisi olarak ortaya çıkan ve yıkıcı olarak da ifade edilen bu yenilikler ile ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinin yanı sıra yeni pazarların ortaya çıktığı ve bu teknolojileri kullanan aktörleri, rakiplerinin önüne geçiren bir işleve sahip olduğu için bu şekilde adlandırıldığı belirtilmektedir (Eurofound, 2019:7). İleriki dönemlerde giyilebilir teknolojilerin etkisinin çalışma yaşamında daha yoğunluklu hissedileceği vurgulanmakta; iş hukukunun iş organizasyonu, kontrol, iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını da derinden etkileyeceği ifade edilmektedir (Eurofound, 2020:31).

OECD tarafından yayınlanan ve “Oslo Manuel 2018” olarak adlandırılan *Yenilikle İlgili Verilerin Kullanılması, Toplanması ve Raporlanmasına İlişkin Kılavuz*'da vurgulandığı üzere çalışma yaşamında ortaya çıkan dijitalleşmeye bağlı bir yeniliğin yıkıcı olup olmadığının ilk bakışta tespit edilmesi kolay olmamakla birlikte işlevselliği ve piyasayı etkileme düzeyinin belirlenmesi bu konuda yardımcı olabilecek düzeydedir (OECD/Eurostat, 2018:21). Özellikle geliştirilmiş robotlar ve giyilebilir teknolojilerin gerek hizmet gerekse üretim sektöründe iş sahiplerine önemli avantajlar sağlaması sebebiyle her geçen gün çalışma yaşamında daha da etkili olacağı vurgulanmaktadır (Knack ve diğerleri, 2020:2). Giyilebilir teknolojilere olan ilgi ve faaliyet, 2010'dan beri yükselen bir eğilim görmekte ve günümüzde en fazla kullanımın ABD, Çin, Japonya ve Güney Kore'de olduğu görülmektedir. Avrupa'da ise kullanımın çoğu İngiltere, Almanya ve İspanya'da görülürken 2018 yılı itibarıyla akıllı saatler, giyilebilir cihazların başında gelmektedir (Eurofound, 2019:7). Teknolojinin hayatımıza sunduğu telefon, bilgisayar ve akıllı telefonlardan sonra yeni nesil giyilebilir teknolojilerin gelecek yıllarda birbirimizle, kendi vücudumuzla ve çevreyle iletişimimizi bugünden çok daha farklı bir düzeye taşıyacağı öngörülmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1352).

Giyilebilir Teknolojilerin Tanımı ve İşlevleri

Tanımı

İş hayatında giyilebilir teknoloji denildiğinde sensörlü iş eldivenleri veya bileklikler, akıllı kulaklıklar, akıllık gözlükler ile çalışanın sağlık durumunu izleyen akıllı saatler veya akıllı yaka kartları akla gelmektedir. Sayılan giyilebilir teknolojilerin kullanım alanı, temel olarak iş veriminin artırılmasıdır. Ancak teknolojik olanaklar ve yeni ihtiyaçlar ölçüsünde nesnelere interneti ile bağlantılı olarak bu cihazların kapsamı genişleyebilir.

Giyilebilir teknolojiler, nesnelere interneti (Internet of Things- IoT) kavramı ile yakından ilgilidir. Nesnelere interneti, her birinin içine bilgisayar modülleri gömülmüş gündelik nesnelere/makinaların internet protokolleri ile

haberleşen kablosuz bilgisayar şebekesiyle donatılması sonucunda birbirinden veri alıp verebilen hale dönüşmesidir (Thierer, 2015:1-2; Doğan Yenisey, 2019:11). Saat, akıllı telefon, gözlük, şapka gibi günlük yaşamda kullanılan nesnelerin içerisine yerleştirilen sensörler ile bu nesnelere kullanan kişiye ait birtakım veriler toplanmakta, yine bu veriler bilgisayar, cep telefonu gibi bir işlemci vasıtasıyla analiz edilmekte ve internet üzerinden bilgisayarlara siber-fiziksel sistemler ile aktarılmaktadır (Weichert, 2017:565; Eurofound, 2020:7).

Giyilebilir teknolojiler, vücudun çeşitli bölgelerine takılabilen, elektronik yazılım ve sensörler içeren “akıllı” cihazlar olup elde ettiği veriler çeşitlilik gösterebilmektedir. Bu cihazlar, mini sensörler aracılığıyla cihazı kullanan kişinin sağlık verileri, ruh hali, kalp atışı gibi kişisel bilgilerini veya hangi zaman diliminde, nerede bulunduğunu içeren verilerini toplayabilme ve aktarma özelliğine sahip olduğundan minyatürleştirilmiş bilgisayarlar olarak da adlandırılmaktadır (Thierer, 2015:1-2; Allenspach, 2018:3). Giyilebilir teknolojilerin topladığı veriler, kablosuz veri aktarım sistemleri (Wi-Fi, Bluetooth, hücresele) yolu ile merkez bir işlemciye aktarılmaktadır (Weichert, 2017:565; European Commission, 2017:4; Eurofound, 2019:7)³.

Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla kişilerden toplanan veriler, bu verilerin toplanma amacına göre çeşitlilik gösterir. Toplanan veriler, başkaca hiçbir işleme tabi tutulmadan doğrudan elde ediliyor ve başkaca bir çıkarımsal analize tabi tutulmuyorsa “ham veri” olarak adlandırılmaktadır. Uyku saatleri, kalp atış hızı değişkenliği veya atılan adım sayısı, ham verilere örnek verilebilir. Toplanan ham veriler, belli bir analize tabi tutuluyor ve başkaca bir çıkarım elde edilebiliyor ise “uygulama verileri” dir. Kalp atım hızındaki değişiklikten kişinin stres düzeyinin ölçülmesi, uygulama verisine örnektir (Jülicher ve Delisle, 2018:81).

Giyilebilir teknolojiler, elde edilen verilerin harmanlanması, raporlanması ve saklanabilmesi için kendi bulut tabanlı çözümlerini de sağlamaktadır (Kopp ve Sokoll, 2015:1352). Özellikle akıllı saatler gibi sağlık verilerini toplama özelliği gösteren giyilebilir teknolojiler, bulut tabanlı çevrimiçi uygulamalarla desteklenmektedir (Thiel ve Boyle, 2016). Bu çevrimiçi uygulamalar, verilerin depolama alanına iletilmesinden sonra daha fazla işlem yapılmasını ve bilgi alışverişini de sağlayabilen ara yüzlere ulaşma noktasında önem arz etmektedir (Awolusi vd., 2018:102).

Giyilebilir teknolojilerin dayandığı sistemler çeşitlilik göstermektedir. Giyilebilir teknolojiler, radyo frekansı tanımlama (RFID), manyetik alan, radar,

³ Giyilebilir teknolojilere ilişkin ilk tanımlama 1998 yılında Steve Mann tarafından yapılmıştır: “*Giyilebilir bilgisayarlar, her zaman açık ve erişilebilir olan ve vücuda takılan mini bir bilgi işlem cihazından oluşan, yeni bir insan- bilgisayar etkileşimi yaratan bilgisayarlardır. Bu araçlar, dizüstü bilgisayarlar ve kişisel dijital asistanlardan (PDA) daha farklıdır. Bu araçların her zaman üstte taşınabilmesi sebebiyle kullanıcı ve bilgisayar arasında kullanıcı ara yüzü yoluyla ve uzun süreli kullanımın mümkün olması sebebiyle ile yeni bir sinerji biçimi ortaya çıkmıştır.*” <http://wearcam.org/wearcompdef.html> (03.02.2021).

ultra geniş bant (UWB), ultrasonik, sonar, Bluetooth, küresel konum bulma sistemleri (GPS), lazer, video ve statik kamera gibi farklı sistemleri kullanabilmektedir. Elektrokardiyogram (EKG) ve elektromiyografi (EMG), galvanik yüzey tepkisi (GSR), ivmeölçer, jiroskoplar, pedometre (adımölçer) ve manyetometreler (manyetik alan ölçümleme) gibi sensörler ile bir vücut sensörü ağı oluşturarak fiziksel ölçümler de bu teknolojiler ile yapabilmektedir. Günlük atılan adım sayısı, kalp veya nabız atış hızı, stres düzeyi ölçümü gibi fiziksel veriler bu sistemler neticesinde elde edilmektedir (Awolusi vd., 2018:97).

Giyilebilir Teknolojilerin Çeşitleri ve İşlevleri

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte ortaya çıkan giyilebilir teknolojilerin işlevi, hangi amaçla kullanıldığına göre değişmektedir. Bu cihazlar, iş veriminin artırılması amacıyla işçinin günlük kullandığı nesnelere monte edilebileceği gibi hareketlerini kolaylaştıran akıllı kumaş ya da akıllı giysiler şeklinde tasarlanabilmekte; bazı giyilebilir cihazlar kullanıcıya takılırken, bazıları ise teknolojiye gömülü, düz, hafif, küçük boyutlu kumaş yapıştırıcıları olan akıllı yamalar gibi sensör olarak işlev görebilmektedir. *Eurofound*, akıllı tekstil ve giysilerin %90 daha fazla kullanıcıya temas ederek algılama yüzey alanının artması, esneklik ve kullanım kolaylığı sebebiyle diğer giyilebilir teknolojilere nazaran daha doğru veri toplamaya katkıda bulunabilecek yüksek algılama yeteneğine sahip olduğunu ifade etmektedir (Eurofound, 2019:8).

Endüstriyel tasarım, otomobil bakım hizmetlerinin sağlanması, farklı yerlerdeki kişilerin aynı yerdeymiş gibi mekânsal etkileşiminin sağlanması amacıyla kullanılan “*Arttırılmış Gerçeklik (AR- Augmented Reality)*” teknolojisi, giyilebilir teknolojiler ile kesişme noktasına sahiptir. Bu teknoloji akıllı lens ya da gözlükler aracılığıyla ve bunun takan kişinin görme duygusunu kullanarak haritalama yapmakta ve cisim tanıma özelliği de kullanılarak sanal nesnelerin gerçek görüntülerin üzerine bindirilmesini sağlamaktadır. Microsoft tarafından geliştirilmiş *HoloLens*, bu kapsamdaki en bilinen akıllı gözlüktür. Asansör üretimi de yapan Alman demir-çelik üreticisi olan *Tyssenkrupp* firması, operatörlerinin bakım sorunlarını görebilmeleri ve tanımlayabilmeleri için 24.000'den fazla bakım operatörü işçisine *HoloLens* artırılmış gerçeklik gözlükleri sağlamış şirket bünyesinde çalışan teknisyenler her bir asansörün bakım ihtiyaçlarını, ortaya çıkan sorunları gerçek zamanlı olarak analiz edebilmiştir (Torres ve Pastor, 2016: 7)⁴.

Münih'teki BMW otomobil fabrikasında kullanılan ve 2016 yılında ‘*start-up*’ olarak üretilen “*ProGlove*” isimli sensörlü eldiven, elin arkasında bir barkod tarayıcı içermekte ve doğal el hareketlerini algılamaktadır. Eldiven üzerindeki modül ünitesi barkodu taramakta ve çalışana anında geri bildirim vermektedir. Geleneksel bir el

⁴ Coca-Cola şirketi, şişeleme tesislerinde ekipmanı tamir etmek amacıyla teknisyenlerine akıllı gözlükler temin etmiş ve fiziksel olarak uzaktaki ekipman uzmanlarıyla ekipmanların eş zamanlı olarak görüntülenmesini bu gözlükler aracılığıyla yaptığından uzak noktalara erişim konusundaki maliyetleri ortadan kaldırmıştır. (Schatsky ve Kumar, 2018:4).

tarayıcısının aksine çalışanın, *ProGlove*'u kullanırken her iki eli de serbesttir. Belirtilen eldivenin özellikle çalışanlar için iyileştirilmiş çalışma koşulları yaratmaya ve iş süreçlerini basitleştirip iş adımlarını kaydederek üretim ve lojistik süreçlerini daha verimli hale getirmeye yardımcı olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, BMW Group Fabrikası'nda kullanılan eldivenin tarama başına 5 saniyeye kadar; satış sonrası deposu için ise günlük 4.000 dakikaya kadar çalışma süresi tasarrufu sağladığını ortaya koymaktadır⁵.

İş verimliliği bakımından *Luftbansa* tarafından kullanılan bir diğer giyilebilir teknoloji, 2014 yılında geliştirilen ve kullanılmaya başlayan "*ses tabanlı akıllı kulaklıklar*" dır. Bu giyilebilir cihazla, bakım kontrol listesi, bir teknisyenin kulaklıklarına iletilen sesli komutlara dönüştürülmekte; teknisyen daha sonra görevleri yerine getirerek son durumu söylemekte; bu konuşma otomatik olarak verilere dönüştürülmekte ve depolanmaktadır. Daha önce belirtilen iş, iki kişilik takımlarla bir işçinin talimatları okurken diğerinin uygulayıp raporlama yapması ve diğerinin bunu yazması ile gerçekleşirken geliştirilen giyilebilir teknoloji ile tek bir teknisyen bakım işini kendi başına gerçekleştirebilmektedir⁶.

2018 yılında *Amazon* isimli çevrimiçi perakende hizmeti veren firma, Amazon'un depolarında ürünlerin gelişigüzel depolanması ve çalışanların ürünleri bulmak için vakit kaybetmesi sebebiyle "*Bileklik Haptik Geri Bildirim Sistemi (Wristband Haptic Feedback System)*" olarak adlandırılan sistemi içeren bileklikleri kullanmaya başlamıştır. Bu akıllı bileklik, depo çalışanların el hareketlerini ultrason teknolojisini kullanarak ve gerçek zamanlı olacak biçimde takip ederek çalışanı ürün ambalajlarına yönlendirmekte; bileklikten yayılan küçük titreşimleri kullanarak çalışana mesaj iletmekte ve çalışan üründen uzaklaştığında, titreşimler göndererek yanlış yöne gittiğinin farkına varmasını sağlamaktadır⁷.

Giyilebilir teknolojiler, kişilerle ilgili topladığı bu verilerle özelleştirilmiş hizmetler de sunmakta ve günümüzde temel olarak spor faaliyetlerinde sağlık bileşenlerinin tespiti için kullanılmaktadır. En yaygın kullanım şekli ise, akıllı bileklik ya da saatlerdir. Bu araçlar özellikle kişilerin kalp atım hızı, kan akışı gibi fizyolojik değişimleri anında tespit edebildiğinden kişiler henüz hastalığa yakalanmadan hastalıkları önleyici niteliği olduğu ifade edilmektedir (European Commission, 2017:8). Normal şartlarda bir dizi testlerle ortaya konabilecek uyku düzeni, kandaki glikoz oranı, yaşlanma belirtileri, yorgunluk gibi pek çok metabolik sürece ilişkin fizyolojik veri, giyilebilir teknolojiler sayesinde kolaylıkla ölçülebilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1352; Bruce, 2020:1). *Zensorium* isimli şirketin ürettiği akıllı bileklik ve biyolojik sensörler, verilerde kan basıncının arttığı görülürse çalışana ara

⁵<https://www.press.bmwgroup.com/deutschland/article/detail/T0265709DE/bmw-group-setzt-arbeitshandschuh-proglove-mit-integriertem-barcode-scanner-des-start-ups-workaround-gmbh-in-ausgewachten-werken-ein?language=de> (02.01.2021).

⁶ <https://www.honeywellaidc.com/en/-/media/en/files-public/case-studies/luftbansa-technik-ag-case-study-en.pdf> (11.01.2021).

⁷ <https://www.dezeen.com/2018/02/06/amazon-patents-wristbands/> (21.01.2021).

vermesini öneren otomatik bir mesaj gönderdikten sonra derin nefes egzersizleri yaptırarak onun sakinleşmesine yardımcı olmaktadır⁸.

Giyilebilir teknolojilerin çalışma yaşamında en çok kullanıldığı alanlardan biri ise, işçilerin performans, verimlilik, iş memnuniyeti, mutluluk ölçümü gibi aslında tespiti çok da kolay olmayan noktaların tespit edilmesidir. Nitekim giyilebilir teknolojileri etkin bir biçimde kullanan *Hitachi* şirketi, çalışanların performansı ile mutluluğu arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla milyonlarca saatlik veri toplayabilen bir giyilebilir yaka kartı geliştirmiştir. Toplanan verilerin bir yapay zekâ sistemi aracılığıyla analiz edilmesi neticesinde şirket, çalışanların yaptığı belirli bir takım fiziksel hareketlerin, mutluluk ve çalışma verimliliği ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmış ve daha da ilginç bir biçimde yaka kartını takan çalışanların, müdürleri işten erken çıktığında kendilerini daha mutlu ve rahat hissettiğini, diğer bir ofiste ise toplantıların akşam yerine sabah yapılmasının çalışanları daha çok memnun ettiği sonucunu ortaya çıkarmıştır (Yano vd., 2015:517-524). Yine benzer bir uygulama *Amerikan Bankası* tarafından yapılmış ve banka çağrı merkezi çalışanlarının sosyal olarak çalışma arkadaşları ile nasıl etkileşimde bulduklarını ölçmek amacıyla “*akıllı yaka kartı*” modeli geliştirerek çalışanların etkileşimlerini ölçmeyi hedeflemiş ve verilerin analizi ile birlikte çalışanların üretkenlikleri ile sosyal etkileşimin doğru orantılı olduğu sonucuna vararak işletmesel bir kararlar dinlenme sürelerine ek olarak çalışanların etkileşim kurabilecekleri bir kahve molası uygulaması getirmiş, bunun sonucunda çağrı merkezi çalışanlarının stresinin azaldığı ve veriminin %10 arttığı tespit edilmiştir⁹. Amerika’da bir ulaşım şirketi olan *Dayton*, akıllı saat uygulaması olan *Fitbit* ile çalışanların glikoz ve kolesterol seviyelerini iyileştirmesine yardımcı olurken sağlık bakım maliyetlerinde 2 milyon ABD dolarından fazla tasarruf sağlamıştır (Schatsky ve Kumar, 2018:4).

Akıllı yaka kartı uygulamasına benzer özellik gösteren ancak daha ziyade çalışanların sosyal davranışlarının takibi ve izlenmesi için kullanılan bir diğer giyilebilir teknoloji ise, “*sosyometrik rozetler (sociometric badges- sociometer)*” olarak adlandırılmaktadır. Bunlar, ses özelliklerinden türetilen sosyal sinyalleri kullanarak yüz yüze etkileşim miktarı, konuşma süresi, diğer insanlara fiziksel yakınlığı ve fiziksel aktivite düzeyleri, vücut hareketleri ve konumu otomatik olarak ölçebilen cihazlardır. Kullanım amacı, bireysel ve kolektif davranış kalıplarını otomatik olarak ölçmek, bilinçsiz sosyal sinyallerden insan davranışını tahmin etmek, aynı ekipte çalışan bireyler arasındaki sosyal yakınlığı belirlemek ve geri bildirim sağlayarak sosyal etkileşimleri geliştirmektir (De Stefano, 2019:11-12).

Çalışanların iş hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşım ulaşılmadığını denetleyen bir diğer sistem ise akıllı saatlere yüklenen “*BetterWorks*” isimli uygulamadır. Şeffaf bir çalışan politikası uygulanmasını amaçlayan şirketler, her bir

⁸ <https://magazines.regus.com/tr-tr/workplace-wearables-friend-or-foe/> Erişim Tarihi:28.01.2021.

⁹ <https://www.expresscomputer.in/columns/the-impact-of-wearables-in-the-workplace/18406/> (12.02.2021).

çalışan için tutturması gereken performans hedefleri belirlemekte ve sisteme kaydetmekte; uygulama ise çalışanın bu hedeflerini izleyip performans takibini yapmakta; aynı zamanda sisteme dahil olan çalışanlar diğer çalışma arkadaşlarının da performansını görebilmektedir. Uygulamaya dahil olan çalışanlar diğer çalışma arkadaşlarını performanslarına göre onları sanal ortamda "uyararak" ve "kutlayarak" hedeflere ulaşılmasını sağlamaya çalışmaktadır¹⁰.

Giyilebilir teknolojilerin en yaygın kullanımı akıllı bileklikler olmakla birlikte yine akıllı gözlükler/akıllı lensler de çalışma yaşamında yaygınlaşmıştır. Bankacılık sektörü için geliştirilen *The Vuzix M100 akıllı gözlükler*, kamera ve ile GPS cihazını birleştirmiş, banka çalışanın sadece bu gözlüğü takmasıyla banka, çalışanın baktığı yönü gözetleme ve çevresini kullanma becerisine sahip olmaktadır. Özellikle müşterinin getirdiği çekin ya da paranın sahte olup olmadığını sadece çalışanın o yöne bakmasıyla tespit edebilen bu gözlükler, çekin/paranın sahte olduğunu banka çalışması işlem yaptığı esnada çalışanın ekranına otomatik yansıtmakta ve işlemin yapılmasını engellemektedir (Deloitte, 2016:4).

Profesyonel sporcuların performanslarını ölçmek için akıllı yelekler kullanılmaktadır. Pek çok çeşidi olmakla birlikte *GPSports* markası tarafından geliştirilen bu teknolojik ürünler, sporcunun antrenman esnasında sırtına taktığı ve içinde adım sayan, sporcunun ivmesini ölçen yazılımlar bulunan bir GPS cihazı ile çalışmakta; sporcunun ne kadar antrenmana ihtiyaç duyduğunun tespit edilmesi, antrenman boyunca ne kadar koştuğu, hızını ne kadar koruduğu; mevcut hızı, en yüksek hızı, ortalama hızı; yine ortalama ve en yüksek nabız değerleriyle vücuduna toplamda ne kadar yüklediği gibi değerleri tespit etmekte; sporcunun geçirdiği önceki sakatlıkları da analiz ederek sakatlanma riskini ölçümlemekte ve verileri antrenörlere bildirerek onları uyaran bir mekanizmayı içermektedir¹¹.

Giyilebilir teknoloji olarak geliştirilen diğer bir ürün ise sürücülerin yorgunluk, dikkat dağınıklıklarının önüne geçilmesi amacıyla geliştirilen "*Akıllı şapka (SmartCap)*", bir algoritma ile uzun yol ve ağır vasıta şoförü olarak çalışanlarının beyin frekanslarından saniyede bir, yorgunluk seviyelerini ölçerek işlerine devam edemeyecek kadar uykuları geldiğinde onları uyarmakta, böylelikle sürücülerin kaza yapması olasılığını düşürmektedir (Ajunwa, 2018:38)¹². Şapkanın üzerindeki sensörler, işçi bunu çıkardığında işverene haber vermekte; aynı zamanda yöneticiler akıllı şapkayı ve beraberinde yorgunluk algılama programını kullanan çalışanların geçmiş vardiyalardaki çıktıları ve yorgunluk seviyelerini izleyebilmektedir¹³. Yine giyilebilir teknolojiler kapsamında kullanılan ürünlerden

¹⁰ <https://www.wired.com/2015/03/ready-social-smartwatch-quantified-work-app/> (12.02.2021).

¹¹ <https://teknoloji.org/akilli-yelek-teknolojisi-ile-antrenmanlar-daha-verimli/> (12.02.2021).

¹² <https://research.qut.edu.au/cmbi/wp-content/uploads/sites/216/2019/10/SmartCap-final.pdf> (12.02.2021).

¹³Sürücülerin veya pilotların görüş alanlarındaki mesajları ve bilgileri yansıtan head-up ekranlar (HUD) veya giyilebilir ekranlar gibi giyilebilir cihazlar, bilgi ve ezberledikleri

bir diğeri, çalışanların fiziki incinme, burkulma gibi ortopedik sorunların önüne geçme ve duruş bozukluklarının düzeltilmesini amaçlayan “akıllı kemerler”dir. *Pepsi Co, Iron Mountain, JLG* gibi şirketlerin lojistik kısmında çalışan işçileri için kullandığı akıllı kemerler, sahip olduğu yazılım ve sensörler aracılığıyla işçinin iş görme borcunu ifa ettiği esnada yüksek riskli bir duruş bozukluğu tespit ettiğinde işçiye sinyal ve titreşim vererek duruş bozukluğunu düzeltmeye teşvik etmektedir. Akıllı kemerlerin, işçilerin kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda hatırlatıcı olması sebebiyle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü konusunda farkındalık yarattığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur¹⁴.

Deri altına yerleştirilen (deri altı frekans tanımlama -RFID) mikroçipler de giyilebilir teknolojilerin ne kadar geliştiğini ortaya koymaktadır. 2017 yılında Amerika’da bir teknoloji şirketi, mağazada çalışan 50’den fazla işçinin başparmak ve işaret parmağı arasına bu mikroçipleri yerleştirerek işçilerin başka hiçbir şey yapmaksızın bilgisayarlara giriş yapabilmesi, otomatik satış makineleri kullanabilmesi ve şifreli odalara girebilmesine imkan sağlamıştır (Ajunwa, 2018:39).

Giyilebilir Teknolojilerin İş Hukuku Bakımından Etkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği

Giyilebilir teknolojilerin iş sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli avantajlar sağladığı yadsınamaz bir gerçektir. Özellikle işçinin aslında farkında olmadığı birtakım fizyolojik olumsuzlukları kolaylıkla ve anında tespit edebilmesi, dikkat dağınıklığı, yorgunluk gibi durumları algılayabilmesi sebebiyle iş kazalarının önlenmesi konusunda henüz kaza gerçekleşmeden uyarı sisteminin bulunması giyilebilir teknolojileri cazip hale getirmektedir.

Giyilebilir teknolojiler, işçilerin yorgunluğu, dikkat dağınıklığı, hastalık risklerini önceden tespit edebildiği ve bu konuda erken uyarı verdiğinde, işçilerde farkındalık yaratarak davranışlarını değiştirmeye teşvik edebilecektir. İşverenin daha sağlıklı bir iş gücüne sahip olması hastalık nedeniyle daha az işgünü kaybı ile sonuçlandığından işverenlere de fayda sağlayacaktır. Diğer yandan giyilebilir teknolojiler Covid-19 gibi hastalıkların bulaşmasını önlemek amacı ile de

görevlerle sürmekten ziyade değişen olay ve durumlar karşısında karar almalarını kolaylaştırarak dengeleyebilecektir. (Eurofound, 2019:27).

¹⁴ Amerika merkezli sigorta şirketi AIG, danışmanlığını yapan bir şirketin, işyerindeki yaralanmaların önüne geçmek amacıyla giyilebilir akıllı kemerler üreten Kinetic şirketi ile proje geliştirmişler ve işyerinde çalışan 500 işçi iki gruba ayrılmış ve bir grup 12 ay boyunca akıllı kemerlerden kullanmış; diğer grup önceki gibi çalışmaya devam etmiştir. 12 ayın sonunda akıllı kemer kullanan grupta diğer gruba nazaran %62 oranında işyerinde gerçekleşen iş kazası ve yaralanmalarının azaldığı ortaya konmuştur. https://f.hubspotusercontent00.net/hubfs/560753/Case%20Studies/Case%20Study_AIG.pdf (10.02.2021).

kullanılabilir ve yarar sağlayabilir. Covid-19 döneminde olduğu gibi çalışanın temaslı olup olmadığının tespiti, izole olması, sosyal mesafe kurallarına uyup uymadığının denetlenmesi amacıyla Türkiye’de de akıllı saat prototipleri geliştirildiği görülmektedir¹⁵.

Giyilebilir teknolojilerin özellikle tehlikeli işlerde işyeri güvenliğinin sağlanması bakımından kullanılabilmesi ifade edilmektedir. Örneğin, voltaj ve elektrik akımının tehlike yarattığı veya tehlikeli kimyasal kullanılan işlerde işçinin cildi ile temas edecek sensörlerin işçiye takılması büyük avantaj sağlayabilir. İşçinin sağlığı için riskli bölgeye yaklaştığında ya da voltaj değişikliği, kimyasallarla temas etmesi gibi durumlarda sensörlerin uyarı vererek işçiyi uyarması sayesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında fayda sağlayacağı ileri sürülmektedir (Khakurel vd., 2017:2). İşçilerin kullandığı koruyucu yelek, baret, koruyucu gözlük gibi ağır ve taşınması zor olan ekipmanlar yerine onların iş görme sürecini olumsuz etkilemeyecek akıllı gözlük, akıllı yelek gibi hafif giyilebilir teknolojilerin hem işin görülme sürecini zorlaştırmayacağı hem de iş güvenliğini daha üst noktaya çıkarabileceği kabul edilmektedir (Choi vd., 2017:32). Yine inşaat iskeleleri veya yüksekte düşmeler; tekrarlayan hareket yaralanmaları, vücut sıcaklığının tehlikeli seviyelere yükselmesi nedeniyle sıvı veya sıcak çarpması, gürültü gibi tehlikeler sebebiyle iş kazalarının en yaygın olarak görüldüğü sektör inşaat sektörüdür. Doktrinde anlık değişen vücut ısı, vücut postürünün ani değişimi, işitmeyi olumsuz etkileyecek ses veya duman ölçümü sensörlerini içinde barındıran ve işçiyi uyarıcı bir giyilebilir teknoloji ile tüm bu tehlikelerin önlenmesi ifade edilmektedir. (Awolusi vd., 2018:98).

Giyilebilir teknolojilerin fayda sağlayabileceği iş sağlığı ve güvenliği konularından biri de işçiyi psikolojik olarak olumsuz etkileyen, işyerinden veya işten kaynaklanan faktörlerdir. Doktrinde, iş güvencesinin olmayışı, uzun çalışma saatleri, iş doyumunun sağlanamaması, iş arkadaşlarından uzak kalınması, mobbing gibi pek çok faktörün işçinin sağlığını ve genel iyilik halini bozduğu belirtilmektedir; bu riskler

¹⁵ <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/korona-bileklikleri-mesafeyi-koruyacak-41519787> (27.01.2021). Nitekim bir diğer çalışma ise Tübitak destekli bir Ar Ge projesi olarak üretilen giyilebilir teknoloji projesidir. Bir tekstil firmasının önderlik ettiği proje kapsamında giyilebilir teknolojilerle, temaslı ve ateşli kişilerin fabrika, yemekhane gibi toplu bulunan alanlara girmeden hemen önce tespit edilerek, virüsün yayılımının önlenmesi amacıyla kullanılacağı ifade edilmektedir. <https://haberyum.com/giyilebilir-teknoloji-ile-koronaviruste-erken-tani-imkani/> (12.02.2021). Bu konuda bir diğer uygulama ise Robert Koch Enstitüsü ve Thyre şirketi işbirliği ile ortaya çıkmıştır. Almanya’da daha fazla veri toplamaya yardımcı olmak için Corona- Datenspende (Korona Veri Bağışı) adlı bir uygulama geliştirmiştir. Uygulama, Apple, Fitbit ve Garmin gibi şirketlerin akıllı saat ve spor bilekliği ile çalışmakta ve kullanıcıların hastalık belirtisi olup olmadığını analiz etmek için nabız, sıcaklık ve uyku dahil olmak üzere verilerini toplayarak bir algoritma aracılığıyla kullanıcı verilerinde koronavirüs enfeksiyonuna bağlı çeşitli semptomları tanımaktadır (Deloitte, 2020: 16).

ise psikososyal riskler olarak adlandırılmaktadır (Vatansever, 2014:119 vd; Kandemir, 2017:25-27). Belirtilen psikososyal risklerden en önemlilerinden biri olan işe bağlı stres, küresel bir sorun olarak nitelendirilmiş olup işçinin işyerinde bulunduğu konum, kişisel özellikleri gibi pek çok etmene göre stres, iş kazalarının artması, işçinin fiziksel ve ruhsal olarak hastalanması, performansının düşmesi, işe duyulan bağlılığın azalması gibi olumsuz etkilere sahip olabilmektedir (Dirik ve Gürsel, 2020:59 vd.). İşverence işe bağlı stres ve işçi üzerinde yarattığı olumsuz sonuçların dışarıdan tespit edilmesi her zaman kolay değilken işçinin iş görme borcunu ifa ettiği esnada kullandığı akıllı bileklikler gibi giyilebilir teknolojiler aracılığıyla tespit edilen terleme, kalp atım hızı gibi fizyolojik tepkilerle stres seviyesinin takip edilebileceği ileri sürülmektedir (Maltseva, 2020:494). İşveren, takip ettiği bu fizyolojik olaylar neticesinde işçilerin sağlığını korumak amacıyla ara dinlenme sürelerinin uzatılması, işçiye izin verilmesi, sosyalleşme araçlarının işçiye sağlanması gibi işletmesel tedbirler alarak, olumsuz sonuçlar henüz ortaya çıkmadan doğrudan işin görülme sürecini düzenleme imkanına sahip olabilecektir.

Meslek hastalığı, işçinin çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları sebebiyle uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hali olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁶nda tanımlanmıştır (m.14/I). İşçinin maruz kaldığı iş koşullarının zaman içerisinde yarattığı tahribatın bir sonucu olan meslek hastalıklarının henüz işçi bu hastalığa yakalanmadan engellenmesinde giyilebilir teknolojilerden faydalanılabilir. Giyilebilir teknolojilerin, işçinin meslek hastalığına yakalanmasına yol açan durum ve koşulları ölçebilmesi ve bu teknolojilerin daha henüz hastalık ortaya çıkmadan işten kaynaklanan bazı fizyolojik veya psikolojik değişimleri tespit edebilmesi göz önüne alındığında işçinin meslek hastalığına yakalanmasını engelleyici bir işlevi olabileceği tahmin edilmektedir.

Giyilebilir teknolojilerin fayda sağladığı bir diğer nokta ise, işverenin yapacağı risk değerlendirmesinde, riskli yer ve bölgelerin tespitinde kullanılacak olmasıdır. İşyerinde güvenlik risklerinin bir profilini oluşturmak için kullanıcının hareketlerinden gelen verileri kullanarak olayların veya kazaya ramak kala olayların tipik olarak önceden bildirildiği durumlarda, bu veriler gerçek zamanlı olarak kaydedilmekte ve iş kazalarının meydana gelme eğiliminde olduğu yerlerin geçmişini oluşturmak için kullanılabilir. Böylelikle işveren risk yaratan unsurlara ilişkin önlemleri kaza meydana gelmeden önleme imkanına sahip olabilecektir (Eurofound, 2019:26). Giyilebilir teknolojiler, işçinin sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen olası fiziki risklerin ortaya çıkmasını engelleyen bir mekanizma öngörürken, Eurofound yayınladığı raporda gelecekte giyilebilir teknolojileri kullanan işçilerde daha az fiziksel riskin ortaya çıkacağını, bununla birlikte işçinin bu cihazla aracılığıyla sürekli izlenmesi ve gözetlenmesinin daha fazla olumsuz psikososyal etkisinin olacağını ifade etmektedir (Eurofound, 2020:36).

¹⁶ RG. T. 16.06.2006 No: 26200.

Giyilebilir teknolojiler, iş kazasında sorumluluk tespiti açısından da kolaylaştırıcı bir fonksiyona sahip olabilecektir. Bu cihazları kullanan işçinin iş kazası geçirmesi durumunda işverenler, giyilebilir teknolojilerden alınan verileri kullanabilir. Örneğin, *Fitbit* gibi akıllı saatler çalışanın uyku düzenini izleyebilmesi, kaç saat uyuduğu, uyku kalitesini ve verimliliğini belirleyebilmesi sebebiyle iş kazasında işverenin kusur sorumluluğu bakımından kanıtlayıcı bir etkiye sahip olabilecektir. Doğrudan iş kazasına ilişkin bir dava olmamasına rağmen Kanada’da kişisel bir fitness eğitmeni olarak çalışırken yaralanan işçi, azalmış fiziksel aktivitesinin bu yaralanma sebebiyle ortaya çıktığını kullandığı akıllı saat ile kanıtlamıştır. Birleştirilmiş *Fitbit* verilerinden analitik raporlar hazırlayan *Vivametrica* adlı bir analitik şirketin yardımıyla, “işçinin yaralanma sonrası aktivite seviyelerinin aynı yaş ve meslekten biri için başlangıç seviyesinden daha düşük olduğunu” ortaya koymuştur. Bu durum, giyilebilir teknolojilerden alınan bilgilerin davalarda kanıt olarak kullanılabilmesi ve ayrıca engellilik sebebiyle yapılan ayrımcılık sebebiyle istenen tazminat taleplerini desteklemeye veya çürütmeye yardımcı olabileceğini göstermektedir (Ajunwa, 2018:47-48).

İşverenin Yönetim Hakkı ve İşletmesel Karar Alma Sürecini Güçlendirmesi

İş sözleşmesinde kişisel ve hukuki bağımlılık unsuru, soyut bir nitelik taşımaktadır. Bu anlamda bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinde somutlaştığı alan, işverenin yönetim hakkıdır. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlar, bağımlılık unsuru üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olup tek yönlü bir nitelik taşır. İşverenin yönetim hakkı, işçiye verilen emir ve talimatlarda somutlaşmakta ve bu emir ve talimatlar işin görülmesi esnasında belirginleşmektedir (Taşkent, 1981:68; Güzel, 1997:27; Arslan Ertürk, 2010:98-99; Mollamahmutoğlu vd. 2013:311). İşveren yönetim hakkına dayanarak, işin görülme sürecini belirleme yetkisine de sahip olacaktır.

İş yaşamında işveren tarafından yönetim hakkı kapsamında işe giriş çıkışların denetlenmesi, çalışma sürelerinin kontrolünün yapılması amacıyla retina tarama, akıllı yaka kartı, manyetik kimlik gibi bir takım takip sistemleri getirildiği ve uygulandığı görülmektedir (Savaş, 2009:98; Uncular, 2014:111; Manav, 2015:120). Bu tip uygulamalar ile işveren işçiyi sıkı bir biçimde denetleme yetkisine sahip olduğundan işverene güçlendirilmiş bir yönetim yetkisi sağladığı yadsınamaz. Ancak işçiyi bu yönde bir denetime tabi tutmak, işçinin özel yaşamının gizliliğine de ciddi bir müdahale oluşturmaktadır. Doktrinde retina ve yüz taraması, parmak izi ya da avuç içi ölçümü gibi uygulamaların her iş bakımından değil ancak yüksek güvenlik gerektiren faaliyet alanları bakımından kullanılabilmesi ifade edilmektedir (Uncular, 2014:95; Gürsel, 2016:360; Manav, 2015:121)¹⁷.

¹⁷ Danıştay’ın yüz tanıma sistemleri bakımından verdiği karar, iş ilişkilerine de uygulanarak uygulamaya ışık tutabilecek mahiyettedir. İdarenin personelinin mesai saatlerini takip etmek amacıyla kurduğu yüz tanıma sistemine ilişkin kararda şu esaslara yer verilmiştir: “...*Olayda,*

İnceleme konumuz olan giyilebilir teknolojilerin işçinin özel yaşamında da üzerinde taşıması, kullanabilmesi sebebiyle tüm bu tartışılan işverence gözetlenme olgusunu bir adım öteye taşıyacağını tahmin etmek zor değildir. Giyilebilir teknolojiler, bu olumsuz etkisinin yanı sıra işin görülme sürecine ilişkin kullanıldığında işverene kuvvetlendirilmiş bir yönetim hakkı sağlamaktadır. İşveren, bu teknolojiler aracılığıyla toplanan işçi verileri üzerinden işletmesel kararları belirleme imkanına sahip olabilmekte, operasyonel olarak iş akışlarını yürütmekte; bireysel olarak çalışana ise *Amazon* ya da *BMW*'de olduğu gibi hangi işin, ne şekilde görüleceğine ilişkin anlık “dijital talimatlar” iletebilmektedir. Teknik işler, bakım veya montaj gibi detaylı iş adımları, işverenin işletmesel kararları kapsamında belirlenerek bunların yürütülmesi kameralar veya sensörler aracılığıyla kayıt altına alınmaktadır. Ayrıca giyilebilir teknolojileri kullanan işçinin bir siparişi ne kadar hızlı yerine getirdiğini tespit edilebilmesi, işçinin işini ne şekilde gördüğünün belirlenmesi kolaylaşacaktır. Yine işçinin yapacağı işin dağılımında en uygun çalışmanı seçmek ve daha basit rutin görevler için daha zayıf çalışanlar sağlamak için tüm bu veriler sırayla birleştirilebilir. Bu nedenle giyilebilir teknolojiler, işveren için güçlendirilmiş bir yönetim yetkisi sağlanmasına aracılık etmektedir (Krause, 2017:14-15).

Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan işçiye ait veriler, çalışanları sağlık durumlarına, bir görevi yerine getirme hızına veya bir iş gününde dikkat dağıtıcı unsurları ve gereksiz molaları azaltma becerisine göre ayırt etmek için potansiyel olarak da kullanılabilir niteliktedir. Bu anlamda, giyilebilir teknolojilerin işyerinde benimsenmeleri, başlangıçta sağlık veya üretkenlik projeleri açısından işçilere sunulsa bile, kontrol açısından önemli etkileri olan belirli bir yönetim stratejisini de temsil etmektedir (Cetrulo ve Nuvolari, 2019:398).

Uzaktan Çalışma

Giyilebilir teknolojilerin uzaktan çalışmada işçinin takibi, iş sağlığı ve güvenliğinin işçi uzaktayken de sağlanabilmesi açısından tercih edilebileceğini tahmin etmek zor değildir. İşin işyeri dışında, işçinin seçtiği yerde ve çoğunlukla evinde görülmesi halinde ortaya çıkan bu çalışma modelinde esas unsur, mesafe unsuru olup işin işyeri dışında ifa edilmesidir (Kandemir, 2011:48; Alp, 2011: 779; Baycık vd. 2021: 1687 vd.).

Klasik istihdam modelinde işverenin işyerinde, onun verdiği emir ve

personelden kişisel veri alınması kapsamında olan “yüz tanıma sistemi” ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa “özel hayatın gizliliği” ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup, dava konusu işlem tarihi itibarıyla uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağın bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde ve davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır...” Danıştay 11. D. T. 13.06.2017 E. 2017/816 K. 2017/4906, www.kazanci.com.tr (02.09.2021)

talimatlar altında çalışan işçi açısından iş hukukunun çalışma süreleri, dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği normlarının uygulanması zorluk arz etmez. Ancak uzaktan çalışma modelinde, işçi işverenin her an emir ve talimatları altında olmadığından tüm bu normların nasıl uygulanacağı güçlük arz etmektedir. Covid-19 salgını ile birlikte ivme kazanan uzaktan çalışma modellerinde, işçi işverenin işyerinden uzakta; evinde veya dilediği yerde iş görme borcunu ifa etmektedir. Ancak işçiye verilen bu serbesti, uzaktan çalışma modellerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması ve iş görme sürecine ilişkin işverenin gözetiminin ve denetiminin zayıflaması gibi hususlarda tartışmalar yaratmaktadır. Giyilebilir teknolojiler ise teknolojinin de etkisiyle işçilerin çalışma ortamlarıyla etkileşimlerini kolaylaştırmada giderek daha geleneksel hale gelmekte; çalışanlar ile işverenler aynı yerde bulunmasa dahi akıllı gözlükler ve akıllı kasklar gibi cihazlar yardımıyla, işveren çalışanların mevcut ortamları, işin görülme süreci hakkında önemli bilgiler ve bireysel performans geri bildirimini sağlayabilmektedir (Maltseva, 2020:494). İçinden geçtiğimiz süreçte küresel boyutta işverenleri uzaktan çalışmaya zorlayan Covid-19 salgınında işçilerin sağlığının korunması amacıyla giyilebilir teknolojilere sıklıkla başvurulduğu görülmüştür¹⁸.

Giyilebilir Teknolojilerin Kullanımının İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar

Giyilebilir teknolojiler mobil yardım sistemleriyle işverenlerin iş verimliliğini arttırmak, işin görülme sürecini yönetmek gibi amaçlarına hizmet etmek için kullanılmaktadır. Bakıldığında bu cihazlar adım sayısından günlük glikoz seviyesine kadar işçilerin faaliyetlerini sürekli takip ederek çalışanların güvenliğini ve üretkenliğini artırabilen güçlü araçlardır. Bununla birlikte toplanan verilerin gizliliği ve veri toplama açısından çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır.

İşveren üretim süreçlerini optimize etme amacını benimsemiş olsa dahi işçilere kullanılabilecek giyilebilir teknolojiler kişiselleştirilmiş kullanıcı hesaplarına dayandığından, genellikle büyük miktarda kişisel veri üretmekte; ürettiği verileri depolamaktadır (Krause, 2017:54). Çalışmamızın bu bölümünde işçinin giyilebilir teknolojileri kullanması halinde ortaya çıkabilecek olası sorunlar değerlendirilecektir.

İşçinin Sürekli İzlenebilmesi ve Özel Hayatın Gizliliği

Giyilebilir teknolojinin işverenler tarafından kullanılması bakımından ortaya çıkan en problemlen alan, işçinin mahremiyeti ve özel hayatının gizliliğidir. Giyilebilir

¹⁸ Bu konuda rağbet gören giyilebilir teknolojilerden biri, işçinin vücuduna takılan “akıllı yama”lardır. İşyerinde çalışan işçinin henüz ortaya çıkmamış, erken Covid-19 belirtilerini tespit etmeye yarayan yama, işçi bu yönde bir belirti gösterdiğinde hem işçiye hem de şirketteki ilgili departmanlara haber verebilmekte, belirti taşıyan işçinin evde kalmasını sağlamaktadır. Akıllı yamadaki veriler, aynı zamanda akıllı telefon içerisindeki uygulamaya aktarılabilir ve böylece işçi tarafından da görüntülenebilecektir (Cox, 2020).

teknolojinin kullanımı, e-postaların zaten kaydedildiği ve işverenler tarafından erişilebilir olduğu bilgisayar sistemlerinden daha ileride yer alan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijitalleşmeyle şekillenen istihdam ilişkilerinde, çalışanların işverenler tarafından siber saldırılardan korunmak, iş performansını izlemek gibi çok çeşitli şekillerde izlendiği veya kontrol edildiği pek çok durum karşımıza çıkmaktadır (Dülger: 2021: 3 vd.). Özellikle, IoT ve Büyük Veri (*Big Data*)¹⁹ ile birlikte algoritmaların kullanılması, çalışanların sistematik kontrolünün giderek daha mümkün hale gelmesine ve işverenlerin çalışanlar ile ilgili kararlarının giderek daha çok algoritmik süreçler temelinde alınmasına katkıda bulunmaktadır (Kaufmann ve Schuerch, 2019:9).

Kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilir. Nitekim 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kişinin verilerinin korunması özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20. maddeye III. fıkra hükmü olarak eklenmiştir²⁰. Bu kapsamda kişisel verilerin korunmasına yönelik çıkarılan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu²¹ 1. maddesinde, Kanunun amacı, başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak şeklinde ifade edilmektedir. Gerçekten kişisel veriler yalnızca kişilerin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi onun doğrudan teşhisini sağlayan veriler olmayıp ayrıca kişinin fiziki, ailevi, ekonomik, sosyal, ırksal, etnik özelliklerini gösteren verileri de kapsamakta; özel hayatın gizliliği ile korunan alanlar olan kişinin gizli ve özel hayat alanının içerisinde tüm bu veriler yer almaktadır (Gürsel, 2016:18; Çelik,

¹⁹ "Büyük Veri" olgusu, özellikle büyük miktarda verinin toplanması ve işlenmesi ve bu büyük miktardaki verilerin veri analizinin genellikle algoritmalar kullanılarak gerçekleştirilmesi ile karakterize edilmektedir. Bilişim ortamında çok fazla sayıda kullanıcı tarafından veri işlenmekte ve bu veriler yığın olacak biçimde veri setleri oluşturularak bir araya gelir ve yönetilemeyecek bir hali alırsa büyük veri olarak adlandırılır (Dülger, 2019:528). Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan veriler, Büyük Veri olgusu ile ilgili olduğu kadar profil oluşturma ile de yakından ilgilidir. "Profil oluşturma" tanımı, gerçek kişilerin sözde profillerinin oluşturulması, güncellenmesi ve kullanımını, yani veriler hakkındaki tartışmalara yanıt olarak kişinin belirli yönlerini değerlendirmek için kişisel verilerin kullanımını kapsar. Bu tanım aynı zamanda büyük ölçüde tarama ve puanlamayı da içerir. Tarama sırasında belirli özelliklere sahip öğeler büyük veri kümelerinden filtrelendirir. Puanlama, bu kişinin gelecekteki olası davranışının, kişisel faktörlerin yanı sıra önceki davranışlarının matematiksel-istatistiksel analizine dayalı olarak tahmin edildiği bir yöntemdir. Nitekim giyilebilir teknolojilere getirilen en önemli eleştirilerden biri, işçi bunu kullandığında, cihazın elde ettiği verilerin kolaylıkla işçinin profilini oluşturmasıdır (Kort, 2018:29).

²⁰ Anayasa m.20/III: "*Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.*"

²¹ RG. T. 07.04.2016 No: 29677.

2017:395 vd; Dülger, 2019: 85-86). Özel hayatın gizli kalması, bir yönüyle kişinin tüm bu verilerinin korunması ile tesis edilebilecek mahiyettedir.

İşçinin bilgisayarı, e-postalarına erişilmesi, işyerinin kapalı devre kamera sistemi ile izlenmesi konusunda dahi iş hukuku belli sınırlar ortaya koymaya çalışırken giyilebilir teknolojilerin işçinin her an, nerede olduğunu gerçek zamanlı olarak izleyebilmesi, ara dinlenmelerini nerede, ne şekilde geçirdiği gibi verileri de toplayabilmesi nedeni ile güçlü ve müdahaleci bir çalışan takip sistemi olduğu ifade edilmektedir (Riso, 2020:35). Giyilebilir teknolojiler ve dijitalleşmenin işveren sunduğu diğer imkanlarla işveren artık geleneksel personel bilgi sistemleri ya da personel dosyaları uygulamasının çok ötesinde işçiyi operasyonel alanda daha kapsamlı izleme imkanına sahip olacaktır (Gola ve Klug, 2016:693; Schwemmler ve Wedde, 2018:31).

Giyilebilir cihazlarda, kalp atış hızı değişkenliği, coğrafi konum ve vücut hareketleri gibi kişisel olarak hassas veriler, büyük miktarlarda anında ve sürekli olarak toplanır. Giyilebilir cihazların anlık ve sürekli veri toplaması, çalışma saatlerinden sonra veri toplamaı durdurmaması, işçinin özel hayatını izlendiğini gösterir. Nitekim Amerika'da bazı şirketler, çalışanlarının spor düzeylerini belirlemek, sağlık hizmetleri için veya sigorta oranlarında indirim gibi daha fazla kurumsal fayda sağlamak için çalışma saatleri dışında da akıllı bileklikleri kullanmaya teşvik etmekte; bu ise işçinin sürekli izlenmesi ve özel hayatının gizliliğinin ihlal edilmesine yol açmaktadır (Maltseva, 2020:496). İşveren başlangıçta sağlık veya üretkenlik projeleri açısından giyilebilir teknolojilerin kullanımını teşvik etse bile, her an işçiyi, işçinin sağlığını kontrol edebilme potansiyeline sahip olacaktır (Cetrulo ve Nuvolari, 2019:398-399). İş hukukunda işçiye özel hayatın gizliliği noktasında hamileliği ile ilgili soru sorulması bile tartışılırken giyilebilir teknoloji kullandırılan işçilerin hamile olup olmadığının sorulmasına gerek bile olmayacak; bu veri cihazlar aracılığıyla öğrenilebilecektir. Nitekim Amerika'da bir perakende şirketi, hangi işçilerin diyabet riski altında olduğunu öğrenmek ve onları diyabete yakalanmadan özel bir doktora yönlendirmek amacıyla bir kişisel programlama için sigorta şirketinin de yönlendirmesiyle akıllı bileklik uygulamasına geçmiştir. Ancak ilgili sağlık programı ile ilgili internet uygulamasını akıllı bilekliğe indiren kadın işçilerin doğum kontrol yöntemine başvurup başvurmadığı, yaşı ve hamile kalma olasılığı gibi verilerin de bu teknoloji içerisinde yer aldığı ve depolandığı görülmüştür (Ajunwa vd., 2016:475).

İşverenin giyilebilir teknolojileri ne amaçla kullandığı aslında bu teknolojilerin olumlu ya da olumsuz yönlerini ortaya çıkarmaktadır. Amerika'daki çağrı merkezi çalışanlarının giyilebilir yaka kartı takması örneğinde olduğu gibi işletmesel kararlarını işçinin memnuniyeti üzerine kurgulamak amacıyla giyilebilir teknolojilerden faydalaniyorsa, bunun işçi açısından olumlu sonuçları olabileceği aşıkardır. Bu noktada tartışılan örneklerden biri, *Amazon* tarafından depo çalışanlarına verilmiş ve iş organizasyonunun kontrolünü sağlayan akıllı el tipi tarayıcılardır. Ancak bu tarayıcıların depo çalışanlarının tuvalet molalarının takibi de

dahil olmak üzere üretim hedeflerine göre çalışanların performansını (yürüdüğü kilometreler, teslim edilen veya paketlenen nesnelere) izlemek için de kullandıkları ifade edilmiş ve İngiltere'deki işçi hakları platformu *Organize* tarafından yapılan bir ankete göre, ankete katılan Amazon çalışanlarının % 74'ü, eksik performans hedefleri sebebiyle uyarı alma korkusuyla tuvalete gitmekten kaçındığı ve % 55'i Amazon'da çalıştığından beri depresyon yaşadığını ifade etmiştir (Riso, 2020:36).

İş görme süreçlerinin niteliğinin artması, işçilerin işyerinde özerklik ve takdir yetkisini de etkileyebilir. Uzaktan izleme teknolojileri örneğinin gösterdiği gibi, işteki her eylemi yöneten kapsamlı kurallar, işçilere protokolleri tam olarak takip etmeleri için aşırı baskı uygulayabilmekte, verimlilik kriterlerini karşılamak için işçinin kendi güvenliğinden ve mahremiyetinden vazgeçmesi olası hale gelebilmektedir; giyilebilir teknolojileri kullanmayı reddettiğinde ise işçi, işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilecektir. Bu nedenle, bu şekilde kapsamlı ve sürekli gözetim uygulamaları, işçi açısından cezalandırıcı bir iş ortamı oluşturabilecek potansiyele sahiptir. 2018 yılında yapılan West Virginia öğretmen grevi, kısmen kamu çalışanları için artan sağlık hizmetleri maliyetlerine karşı yapılmış bir grev olup aslında grevin altında yatan nedenin akıllı telefona yüklenen bir sağlık uygulaması olduğu görülmektedir. Batı Virginia'daki öğretmenler, Virginia Kamu Çalışanları Sigorta Kurumu'nun (PEIA) ve sağlık sigortası şirketinin okul çalışanlarına sunduğu ve çeşitli ödüllerde kullanılacak puanları biriktirmek için kullanılan *Go365* uygulaması, kullanıcıların adımları ve fiziksel konumu dahil olmak üzere çok çeşitli fiziksel aktiviteleri izlemiş ve ayrıca kullanıcılardan beslenme alışkanlıkları, diyetleri, sigara içme alışkanlıkları ve ailelerinin tıbbi geçmişleri gibi hassas bilgileri uygulamaya göndermelerini istemiştir. Çalışanlar, uygulamanın dinlenme sürelerinde bile faaliyetleri izlediğini düşünmüş ve ayrıca programa katılmayı reddeden çalışanların sağlık sigortalarına daha yüksek primler ve diğer masraflar ödemesi gerekeceğinden söz konusu grev yapılmıştır (Mateescu ve Nguyen, 2019:17).

Akıllı gözlükler gibi bazı giyilebilir teknolojiler, sadece bunu kullanan kişiler için değil, üçüncü kişilerin hakları bakımından da risk taşımaktadır. *Google Glass* gibi akıllı gözlükte çerçevesine monte edilen minyatür bilgisayar, yalnızca kullanıcının görüş alanına bilgi görüntülemekle kalmamakta, aynı zamanda doğrudan sosyal ağlara gönderilebilen veya görüntü tanıma gibi ek hizmetler kullanılarak değerlendirilebilen görüntüleri ve sesleri de kaydedebilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1357).

Kişisel Verilerin Kolaylıkla Elde Edilebilmesi

Elde Edilen Verilerin Niteliği

Giyilebilir teknolojiler, kişilerin konumu, yaşı, cinsiyeti, boyu, ağırlığı, yaşam biçimi, kalp atım hızı, uyku kalitesi gibi oldukça fazla veriyi toplamakta ve depolamaktadır. İş hukukunun koruması ile aslında işverenin ya sınırlı olarak elde edebileceği ya da hiç ulaşamayacağı bu veriler, işçinin sadece giyilebilir teknolojileri kullanması ile

ulaşılabilir hale gelmektedir. Doktrinde kişilerin üzerinde taşıdıkları bu cihazlar ile sadece çevrimiçi değil çevrimdışıyken de “dijital ayak izlerini” bıraktığı ve veri tabanlarına bu izlerin depolandığı ifade edilmektedir (Lambiotte ve Kosinski, 2014:1934-1935). Bu anlamda sadece giyilebilir teknolojiler değil, genel olarak Endüstri 4.0 uygulamalarının ortaya çıkardığı yeni uygulamalar, işverenin işçilerin kişisel verilerine daha kolay yoldan erişebilmesini kaçınılmaz hale getirmekte ve veri koruma hukuku ile iş hukukunu sınava tabi tutmaktadır (Kopp ve Sokoll, 2015:1352; Krause, Digitalisierung, 2017: 58).

Kişisel veriler, kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak Kanunda tanımlanmakta (KVKK. m.3); işçinin kişisel verileri ise işçi ile ilişkili veya ilişkilendirilebilen, işçinin özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar olarak ifade edilmektedir (Çelik vd., 2019: 365; Okur, 2011:373; Gürsel, 2016:179; Manav, 2015:99; Dülger, 2019:86). İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, etnik kökeni, sağlık veya hastalık durumu, e-posta yazışmaları, performans bilgileri, aile üyelerine ilişkin bilgiler, cinsel yaşamı gibi bilgiler bu kapsamda değerlendirilmektedir (Çelik vd., 2019:365-366; Süzek, 2019:392; Okur, 2011:373; Mollamahmutoğlu vd., 2014:718; Gürsel, 2016:179-180). Kişisel veriler içerisinde yer alan sağlık verileri, gerek Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun gerekse Avrupa Veri Koruma Tüzüğü’nde benzer biçimde, bireye sağlanan sağlık hizmetlerine ilişkin bilgiler de dâhil olmak üzere, bireyin sağlık durumu hakkındaki bilgilerini ifşa eden onun fiziksel ya da ruhsal sağlığına ilişkin kişisel verileri olarak tanımlanmıştır. Yine kişinin hamileliği, engellilik durumu, bulaşıcı hastalıkları, daha önce geçirdiği ameliyatlar, kullandığı ilaçlar gibi veriler de bu kapsamda sağlık verileri niteliğindedir (Gürsel, 2016:192; Dülger, 2019:109-110). Doktrinde bir kişinin kilo veya boy bilgisi, beslenme veya egzersiz alışkanlıklarının tek başına özel nitelikte veri olmadığı ancak bu verilerin hastalık riski tespiti yapan mobil uygulamalarda olduğu gibi belirli periyotlar halinde kişinin sağlık durumuna ilişkin bir sonuç veya analiz çıkarmak amacıyla işlenmesi durumunda kişisel sağlık verisi olarak kabul edileceği ifade edilmektedir (Dülger, 2019:111).

Uygulamada giyilebilir teknolojiler aracılığıyla, işçinin kalp veya nabız atım hızı, kanındaki glikoz oranı, ruh hali gibi pek çok sağlığına ilişkin pek çok veri elde edilebilmektedir. Doktrinde sağlık hizmetlerinden yararlanmak amacıyla kayıt altına alınan, bu tür hizmetler ifa edilirken toplanan bilgiler; genetik verilerden ve biyolojik numunelerden elde edilenler dâhil olmak üzere vücudun bir kısmının ya da bedensel bir maddenin test edilmesi veya incelenmesi sırasında sağlanan bilgilerin, bir hastalık ya da engellilik hali yahut hastalık riski, tıbbi özgeçmişinin bu nitelikte sayılması gerektiği vurgulanmaktadır (Alp ve Gürsel, 2020:13 vd.). Hatta giyilebilir teknolojilerden özellikle akıllı saatler aracılığıyla toplanan adım sayısı ile alınan kalori ölçümü gibi diğer verilerle kesişerek bireyin sağlık durumu ya da sağlık riskleri hakkında sonuca ulaşmaya izin vermek suretiyle sağlık verisine dönüşen

verilerin varlığı da bu kapsamda kabul edilmelidir (Alp ve Gürsel, 2020:13-14). Biyometrik veriler de giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan bir diğer işçiye özgü verilerdir. Biyometrik veri, kişinin iris, retina, parmak izi, yürüyüş, yüz gibi fizyolojik özellikleri aracılığıyla toplanan ve sadece o kişiye ait olduğundan tanınırlığını sağlayan verilerdir (Akgül, 2015:206; Gürsel, 2016:193;).

Kişisel verilere sağlanan koruma kapsamı bakımından veriler, özel nitelikli (hassas) veri ve özel olmayan veri olarak ikiye ayrılmaktadır. Özel nitelikli veriler ise kişinin mahrem alanına ilişkin verileri içermesi sebebiyle daha sıkı korunan verilerdir (Çelik vd., 2019:366; Gürsel, 2016:185; Sevimli, 2017:6). Özel nitelikli veriler, Kanunun 6. maddesinde, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri olarak belirlenmiştir. Tüm kişisel veriler, Anayasanın 20/III. maddesinde ve Kanunun 5. ve 6. maddesinde belirtildiği gibi kişinin ancak açık rızasıyla işlenebilecektir. Ayrıca Kanun, özel nitelikli kişisel veriler bakımından bir ayırım yapmakta, sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler dışında kalan özel nitelikli verilerin kanunda öngörülen hallerde; özel nitelikli kişisel verilerden olan sağlık ve cinsel hayata yönelik verilerin kişisel verilerin, ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından; diğerlerinin ise ancak kanunun 5. maddesinde sayılan hallerde açık rıza aranmaksızın işlenebileceğini düzenlemektedir.

Giyilebilir teknolojileri kullanan işçilerden toplanan verilerin yoğunluklu olarak işçinin sağlık verileri ya da biyometrik verileri olduğu düşünüldüğünde bunların işçinin özel nitelikli kişisel verileri kapsamında olduğu konusunda tereddüt etmemek gerekir. Kural olarak kişisel verilerin korunması hukuku gereğince hukuka uygun bir neden olmadıkça kişisel verilerin işlenmesi yasak olup, kişinin verilerin işlenmesine rızası, verilerin işlenmesi için bir hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilmektedir (Dülger, 2019:139). Nitekim Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)'nde rıza *"ilgili kişinin beyan yoluyla ya da açık bir onay eylemiyle kendisine ait kişisel verilerin işlenmesine onay verdiğini gösteren özgür bir şekilde verilmiş spesifik, bilinçli ve açık göstergesi"* olarak tanımlanmıştır. 6698 sayılı KVKK'ya göre ise açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızadır.

İşverence işçinin giyilebilir teknolojileri kullanmasının istenebilmesi için burada da bir veri işlenmesi söz konusu olacağından işçinin açık rızasının aranması gerekir. Rıza beyanının içeriği burada önem taşımakta ve genel olarak veri hukukuna ilişkin esaslar burada da geçerli olmaktadır. Örneğin, işçiye yapılacak ikramiye ödemesi, giyilebilir teknolojileri kullanması koşuluna bağlanmışsa, kullanmaması durumunda ek külfetler ortaya çıkıyorsa veya sisteme katılması için başka herhangi bir baskı varsa, işçiden istenen rıza şüpheli hale gelebilir. Özellikle akıllı bileklikler gibi sağlık verilerini depolayan giyilebilir teknolojiler bakımından

kullanım için işçi verilerin işlenişi ve depolanması konusunda aydınlatılmalı, bu konuda açık rızası alınmalıdır; veri işlemenin özel amacı, türü ve kapsamı hakkında yeterli bilgiye dayalı olarak verilirse ancak iradenin gerçek olduğu ortaya konulabilecektir (Kopp ve Sokoll, 2015:29-30; Weichart, 2017:568; Dülger, 2019:149-150). İş ilişkisinde tarafların eşit konumlanmadığı düşünüldüğünde işçinin verdiği açık rıza bakımından ayrıca bir değerlendirme yapılması zorunludur. İşçiye rıza gösterme imkânı etkin biçimde sunulmamışsa, işçinin giyilebilir teknolojileri kullanmayı reddetmesi halinde işverende birtakım olumsuzluklarla karşılaşması muhtemel ise, rızanın serbest olduğu sonucuna varmak mümkün olmayacaktır (Gürsel, 2016:198; Sevimli, 2017:29-30). Ayrıca rızanın geçerli olabilmesi için, işverenin veri işleme faaliyetinin ne şekilde olacağı konusunda da bilgi vermesi önem taşır²². Giyilebilir teknolojilerin de dahil olduğu yapay zeka teknolojilerindeki esas sorunlu alan, bu teknolojilerin mümkün olduğundan fazla veri işleme ve depolama, işlediği mevcut verileri analiz ederek yeniden veri üretebilmesidir (Dülger, 2019:529-530). Kanaatimizce işçinin vereceği açık rıza, ancak işçinin hangi verilerin işleneceği konusunda işverence net ve açık bir veri işleme politikası oluşturulmuşsa geçerli olabilecektir.

İşçinin işverende kişisel verilerinin işlenebilmesinin sınırı, Türk hukuku bakımından özel bir hükümle düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununun 419. maddesinde, işverenin işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği belirtilmektedir. Doktrinde, iş ilişkisi içerisinde işverenin işçinin verilerini işleyebilmesi için hükümde bahsedilen iki durumdan birinin gerçekleşmesinin gerektiği; işe yatkınlık kavramı ile işçinin istihdam edildiği iş bakımından aranan nitelikler ve yeteneklere ilişkin; verim ve performansa ilişkin verilerin ancak bu kapsamda işlenebileceği ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:719; Sevimli, 2011:134; Gürsel, 2016:171). İşverenin, hukukun kendisine verdiği açık ve meşru amaçlar dışında, gerekli olandan fazla veriyi kullanması ve işleme, bu hükme aykırı kabul edilecektir (Dülger, 2019:196).

²² Amerika'da yiyecek sektöründe faaliyet gösteren *Wendy's* isimli şirketin işçileri, iş geldiklerinde ve işten ayrıldıklarında, satış noktası ve yazarkasa sistemlerini kullandıklarında parmak izlerini tarayan biyometrik saatler kullanmaları ve başta açık izin vermelerine rağmen işverenin bu verileri nasıl topladığı, ne şekilde işlediği konusunda açık bir bilgilendirme yapmadığı gerekçesiyle dava açmışlardır.

<https://www.zdnet.com/article/wendys-faces-lawsuit-for-unlawfully-collecting-employee-fingerprints/> (15.02.2021). 2019 yılında Yüksek Mahkeme, biyolojik verilerin, çalışıldığında veya tehlikeye atıldığında değiştirilebilen anahtarlıklar veya kimlik kartlarından farklı olarak, parmak izleri çalışanla ilişkili benzersiz, kalıcı biyometrik tanımlayıcılar olduğunu; bu nedenle biyometrik saatlerin kullanılması çalışanların mahremiyetini, ciddi ve geri döndürülemez risklere maruz bırakacağını ifade etmiştir.

<https://www.xperthr.com/news/wendys-sued-for-alleged-illinois-biometric-data-law-violations/40797/> (15.02.2021).

Alman doktrininde işyerinde fitness ya da stres uygulamaları içeren giyilebilir teknolojilerin kullanımına bu tür verilerin toplanması ve işlenmesi işveren açısından gerekli olmadığı için izin verilemeyeceği vurgulanmaktadır (Kort, 2018:27-28). Ayrıca spor ya da sağlıklı yaşama ilişkin akıllı bileklikler tarafından sürekli olarak ölçülen işçilerin verilerinin, düzenli olarak özellikle görevlerin yerine getirilmesiyle ilgisi olmayabileceğinden Federal Verilerin Korunması Hakkında Kanun (*Bundesdatenschutzgesetz- BDSG*) § 32 (1)'e göre istihdam ilişkisinin uygulanması bağlantısı olmadığı belirtilmekte ve bu nedenle, doktrinde işverenlerin bunları yasal izinle toplayıp işleyemeyeceği, yalnızca işveren tarafından kurulan ve dijital teknolojiler yardımıyla yürütülen şirket sağlık yönetimi çerçevesinde gönüllü programlara dahil olarak kullanılabilmesi ifade edilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1357). Buna karşılık örneğin “lojistik gözlük” adı verilen giyilebilir teknolojinin depolama işyerlerinde performansı artırma, hırsızlık ve kayıpları önleme gibi amaçlarla işçilere kullanılması ve bu şekilde toplanan verilerin işlenmesi (ölçülülük ilkesine uygunluk kaydı ile) hukuka uygun kabul edilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1354). Bu durumda işçinin sağlık verilerinin mümkün olduğunca toplanmaması esas olup, öncelikli amaç işçinin değil işin gözetlenmesidir. Buna karşılık bazen işin gözetimi ile işçinin verilerinin ve hatta sağlık verilerinin toplanması kaçınılmaz şekilde birlikte de gerçekleşebilir. Örneğin, iş güvenliği amacı ile kullanılan sensörlü giysi ve kaskların kullanımı bu sonucu doğurmaya elverişlidir. Bu durumda da kanımızca veri işlenmesine iş güvenliği amacı ile izin verilebilmeli, toplanan verilerin başka amaçlarla örneğin işçinin genel sağlık durumunu gözetlemek üzere kullanımı istisnai ve sınırlı kalmalıdır. Giyilebilir teknolojilerin kullanımı ve bu yolla elde edilen verilerin caiz olan işlevi, iş süreçlerinin ve kalitenin iyileştirilmesi, işçilerin olası risklerden korunması olmalı, işçiler hakkında kişisel özelliklerine yönelik profil oluşturma ve analiz etme amaçları ile kullanıma izin verilmemelidir. Giyilebilir teknolojiler ile istisnaen çok riskli işlerde işçilerin hareketlerini ve davranışlarını takip eden cihazlara iş güvenliği amacı ile izin verilebilir; bunun dışındaki amaçlar hukuka uygun kabul edilmemelidir (Kopp ve Sokoll, 2015:1355).

Veri İşlenmesinde Önem Taşıyan İlkeler Açısından Değerlendirilmesi

İşçinin kullandığı giyilebilir teknolojilerin topladığı verilerin niteliğinin yanı sıra, tartışılan noktalardan biri, bu araçların topladığı verilerin işlenmesi noktasındadır. Çünkü kural olarak bir veri toplama faaliyetinin hukuka uygunluğunun denetiminde kişisel verilerin işlenmesine hâkim olan ilkelere uygun hareket edilip edilmediği değerlendirilmektedir (Gürsel, 2016:209 vd; Küzeci, 2019:199; Dülger, 2019:170 vd; Yücedağ, 2019:47 vd.). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 1. maddesi, kanunun amacını, başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak şeklinde ifade etmekte; 4. maddesinde ise, kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken ilkeleri düzenlemektedir. Hükme göre bu ilkeler, dürüstlük kuralına ve hukuka uygun olarak işleme, doğru ve güncel olma, belirli

açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendiği amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmedir. Bu ilkeler, benzer bir biçimde Avrupa Veri Koruma Tüzüğü'nün 5. maddesinde de düzenlenmiştir²³.

Kişisel verilerin dürüstlük kuralına ve hukuka uygun işlenmesi, verilerin işlenmesine ilişkin faaliyetin tüm yasal gerekliliklere uygun olarak ve şeffaf bir veri işleme politikasının oluşturulmasını ifade etmektedir. Dürüstlük kuralı, veri işleme faaliyeti kapsamında dayanak alınan hukuk kuralının amacı esas alınarak en az miktarda verinin toplanmasını da gerektirmektedir (Dülger, 2019:176). Aynı zamanda verileri işlenen kişinin işleme faaliyetinin amacı, verilerin ne şekilde işlendiği, tam ve doğru bilgi aktarımı gibi hususlarda aydınlatılması da bu kapsamdadır (Süzek, 2019:393; Okur, 2011:389 vd; Gürsel, 2016: 209-210; Yücedağ, 2019:49). Eurofound, Avrupa Veri Koruma Tüzüğü'nde düzenlenen ilkelerin özellikle yeni dijital teknolojiler ile birlikte daha da önem hale geldiğini belirtmekte; işverenlerin, çalışanlarının verilerine karşı da özen göstermekle yükümlü olduğu ve veri toplama uygulamalarının şeffaflığı üzerinde ayrıca durulması gerektiğini ifade etmektedir. İşyerinde verilerin toplanması ve kullanılmasının nedenlerini açıkça belirten yönergelerle açık bir veri politikasının oluşturulmasına işçilerin de tam olarak dahil edilmesi; giyilebilir teknolojiler gibi işçinin izlenmesine yol açan sistemlerin işçilerin özerkliğini koruyacak şekilde tasarlanması ve uygulanması; bu sistemin veri koruma kurallarıyla uyumlu dizayn edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Eurofound, 2020a:43)²⁴.

Giyilebilir teknolojiyi kullanan işçinin bu cihazlar tarafından toplanan sağlık, bulunduğu yer bilgisi gibi verilerinin akıllı telefonlarla bir veri istasyonuna

²³ Avrupa Veri Koruma Tüzüğü'nde şu şekilde düzenlenmektedir: Kişisel verilerin hukuka uygun, dürüstlük kurallarına uygun ve veri öznesine karşı şeffaf işlenmesi (hukukilik, dürüstlük ve şeffaflık ilkesi; 5.m/1.f/(a); Kişisel verilerin belirli, açık ve meşru amaçlarla toplanması (amaçla sınırlılık ilkesi; 5.m/1.f/(b); Kişisel veriler işleme için gerekli olduğu kadar, ilgili ve ölçülü biçimde işlenmesi (veri minimizasyonu prensibi; 5.m/1.f/(c); kişisel verilerin doğru olarak, gerekli hallerde ve güncel tutulması (doğruluk prensibi; 5.m/1.f/(d); Kişisel verinin işlenmesi amacı için gerekli olandan daha uzun süre tutulmaması (veri saklamanın sınırlandırılması prensibi; 5.m/1.f/(e); Veri işlemenin güvenli olması gerekmektedir. (bütünlük ve gizlilik prensibi; 5.m/1.f/(f).

²⁴ Yapay zekâ teknolojilerinde verilerin işlenmesine ilişkin temel bir rehber, Avrupa Konseyi'nin 108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesine İlişkin Kişilerin Korunması Sözleşmesi Danışma Komitesi'nin yayınladığı rehberdir. Rehberde, kişisel verilerin işlenmesi ve depolanması ile ilgili olan yapay zekâ teknolojilerinin geliştirilmesinde veri koruma hukukunun temel ilkelerinin gözetilmesi, yapay zekâ teknolojisi bir kişilik taşımadığı için bu teknolojileri geliştiren, satan ve kullananların kişisel verilerin korunmasında ortaya çıkan olası risklere karşı önleyici tedbirler alması ve bu kişilerin hesap verebilir bir algoritma kurması, aşırı veri işleme faaliyetlerinden kaçınılması gerektiği ifade edilmektedir. <https://rm.coe.int/guidelines-on-artificial-intelligence-and-data-protection/168091f9d8> (02.09.2021).

aktarılması, giyilebilir teknolojiler bakımından eleştirilen noktalardan bir diğeridir. Genel olarak verilerin korunması hukuku açısından bakıldığında, uygulamanın türüne ve kapsamına bağlı olarak, bireylerin kişisel verileri üzerindeki kontrolünü kaybetme riski, veri ekonomisi, veri bütünlüğü ve yetkisiz ve hatta fark edilmeyen izlemeye karşı koruma sağlamak için şeffaflık eksikliği ve teknik önlemlerin eksikliği risklerini barındırması sebebiyle giyilebilir teknolojiler eleştirilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1353). Hatta bu belirsizlik sebebiyle doktrinde işverenin işyeri ve iş görme süreci ile ilgili olarak giyilebilir teknolojileri kullanmasının yasaklanması gerektiği ileri sürülmektedir (Manokha, 2017).

Giyilebilir teknolojilerin topladığı verilere ilişkin getirilen en önemli eleştirilerden biri, işçinin çalışma saatleri içinde ya da dışında, her an ve her türlü veriyi toplayabilmesidir. Oysa ki verilerin işlenmesinde önem taşıyan diğer ilke, verilerin işlendiği amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasıdır. Doktrinde aynı zamanda veri minimizasyonu olarak da adlandırılan ilke, verinin yeterli, ilgili ve gerekli olanla sınırlı olması ve verinin işlendiği meşru amacın dikkate alınması; amaca uygun olarak verilerin işlenmesidir (Yücedağ, 2019:59). Giyilebilir teknolojilerin birçoğu aynı zamanda işçinin konum verilerini de işlemektedir. Bu verilerin toplanması, işin görülmesi için gerekliyse, örneğin, işçi acil yardım sağlamak ile görevliyse, amaç ilgili kişinin konumunun sürekli olarak belirlenmesi olduğu ve bu bilgilerin, işveren tarafından kontrol amacıyla değerlendirilebilmesi zorunluluğu bu verilerin toplanmasını gerekli kılabilir. Fakat işçinin kişisel verilerinin işlenmesi, özel hayatının da takip edilmesine yol açmaktadır. Doktrinde işçinin konum verilerinin mümkün olduğunca az işlenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Kişisel verilerin işlenmesi yalnızca veri sahibi (kullanıcı) izin vermişse veya yasal bir izne uygunsuz yasal olarak kabul edilmelidir. Ancak, çok sayfalı gizlilik politikalarını okumayı üstlenen kullanıcılar bile, verilerine gerçekte ne olduğunu değerlendirmekte güçlük çekmektedir. Bu husus, verilerin toplanma amacının sınırlandırılması, şeffaflık ve veri minimizasyonu gibi veri korumasının temel ilkelerine önemli ölçüde aykırılık arz etmektedir (Weichart, 2017:568; Jülicher ve Delisle, 2018:86).

Doğası gereği giyilebilir cihazlar, potansiyel olarak kişisel veriler toplama aracı olup güvenlik ihlallerine de açık olabilmektedir. Özellikle veriler genellikle giyilebilir cihazların kendisinde depolandığından ve giyilebilir cihazlar kaybolmaya veya çalınmaya yatkın olduğundan, üzerlerinde tutulan hassas veriler için veri korumasının dikkate alınması gerekeceği ifade edilmektedir (Eurofound, 2019:10). Kişisel verilerin korunması, teknoloji ile birlikte kişiliğin odak noktası haline gelmiş ve verilerin güvenliği tartışılıyor olsa da giyilebilir teknolojiler olduğunda veri güvenliğinin daha hassas bir noktada olduğu açıktır. Bir kişinin kişisel bilgisayarının ya da akıllı telefonun başkası tarafından kullanılması kolaydır; ancak giyilebilir teknolojiler kişiye özel, onun anatomisi ve fizyolojisine göre geliştirilmiş olduğundan kişinin bir parçası haline gelmesi daha olasıdır ve daha özel bir veri koruma sisteminin olması gerekmektedir (Mills vd., 2016:617). Öte yandan

giyilebilir teknolojiler aracılığıyla elde edilen işçiye ilişkin verilerin sadece işveren ile işçi arasında değil; aynı zamanda bu teknolojiyi üreten firma, üçüncü taraf sağlayıcıları ve büyük olasılıkla diğer araçlar da (sigorta şirketleri, reklam şirketleri) veri depolama sisteminde yer alması söz konusu olabilecektir. Bu nedenle giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan kişisel verilerin gerek işveren gerekse bu verilere ulaşabilen diğer taraflarca korunmasına yönelik daha yaratıcı ve hassas bir koruma mekanizması öngörülmesi gerekmektedir (Thierer, 2015:54). Doktrinde bu verilerin görünmezliğini sağlamak için genellikle yerel olarak depolanmadığı veya cihazın kendisi tarafından işlenmediği, bunun yerine muhtemelen Avrupa dışındaki ülkelerde bulunan bir bulut hizmetine iletildiği, bu hususun konuyu daha karmaşık hale getirdiği ifade edilmektedir. İşçinin giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan verileri anonimleştirilmiş olsa bile bireylerin “dijital izleri” ile çapraz kaynaklarına erişilebilmesi mümkün olduğundan reel bir gizlilik koruması sunulamayacağı vurgulanmaktadır (Jülicher ve Delisle, 2018:86).

İşçinin verimliliği, üretkenliği veya sağlık verileri gibi kişisel özellikleri hakkında toplanan veri miktarı, verilerin toplanma şekli, depolanması gibi hususların yönetilmesi oldukça önem taşır. Bu konuda Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 2018 yılında yayınladığı Veri Güvenliği Rehberi’nde, giyilebilir teknolojilerin de kullandığı bulut sistemlerde kişisel verilerin depolanmasına ilişkin birtakım esasları ifade etmiştir. Rehber, kişisel verilerin bulut sistemlerinde depolanmasının, hukuka aykırı bir biçimde bu verilerin işlenmesi ve erişimin önlenmesi ile hukuka uygun muhafaza yükümlülüğü olan veri sorumlusunun kendi bilgi teknolojileri sistemi ağından ayrılmasına ve kişisel verilerin bulut depolama hizmeti sağlayıcıları tarafından işlenmesine neden olduğunu, bunun da veri güvenliği açısından riskleri beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Belirtilen risk sebebiyle bulut sistem içinde bu verilerin depolanmasında kriptografik yöntemlerle şifreleme yapılması, bulut ortamlarına şifrelenerek atılması, kişisel veriler için mümkün olan yerlerde ayrı şifreleme anahtarları kullanılması gerektiği ve veri sorumlusunun bu önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir (KVKK, 2018:21).

Giyilebilir teknolojilerin özellikle işçinin verilerini kolay yoldan elde etmesi ve hangi veriyi elde ettiği, sınırları bilinmemesi sebebiyle getirilen veri güvensizliğinde önerilen çözüm, giyilebilir teknolojilerin depoladıkları verilerin bireysel olması değil, anonim hale getirilmesini sağlayacak analiz sistemlerinin geliştirilmesidir. Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi, kişisel veri ile bu verinin tanımlandığı kişi arasındaki bağın kopartılması olup, hiçbir surette ait olduğu gerçek kişinin bilinmemesidir (Dülger, 2019:168)²⁵. Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla

²⁵ Aynı zamanda Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberinde, kişisel verilerin anonim hale getirilmiş olması için; kişisel verilerin, veri sorumlusu veya alıcı grupları tarafından geri döndürülmesi ve/veya verilerin başka verilerle eşleştirilmesi gibi kayıt ortamı ve ilgili faaliyet alanı açısından uygun tekniklerin kullanılması yoluyla dahi kimliği belirli veya belirlenebilir bir

işçinin performansına yönelik elde edilen bilgilerin bireysel olarak analizi yerine bunun işyerindeki işçilerin toplam davranış kalıpları üzerinden değerlendirilmesi, anonimleştirme bakımından önem taşımaktadır (Manokha, 2017). Anonimleştirilmiş olsa bile işçinin mutluluğu ve fiziksel aktiviteleri arasındaki ilişki, işe bağlı stresin ölçümü gibi hususlarda kullanılan giyilebilir teknolojilerin elde ettiği verilerin ne kadar doğru ya da yanlış olduğunun tespit edilmesinin çok mümkün olmaması, hatta yanlış olabilmesi sebebiyle işverenin işçi ile ilgili bireysel karar mekanizmalarının da sadece buradaki veriler üzerinden değerlendirmemesi gerektiği iler sürülmektedir (De Stefano, 2019:12; Ajunwa vd., 2016:477). Özelleştirilmemiş, pazarda genel olarak kullanıcıya sunulan giyilebilir teknolojilerin işverence işçilerin kullanımına sunulması, yetersiz sensör teknolojisi, belirsiz veri toplaması sebebiyle hataya açık olduğundan bu teknolojileri kullanmak isteyen işverenin bu cihazları işin görülme sürecine göre özel olarak uyarlaması gerekmektedir (Weichart, 2017:567).

Diğer kurumsal bilgisayar teknolojilerinin kullanımında olduğu gibi, bu teknolojinin amaç sınırlaması ve gerekliliğine uygun olarak nasıl kullanıldığına dair net kurallar tanımlaması önem taşır. Giyilebilir teknolojiler ile elde edilen veriler ve bunlar üzerindeki kontrolün gereklilik ve orantılılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiği; bu konuda da işçilerin video gözetimine ilişkin içtihatların giyilebilir teknolojiler yardımıyla toplanan verilerin işlenmesi, depolanması hususlarında yardımcı olabileceği ifade edilmektedir (Kopp ve Sokoll, 2015:1355). Özellikle giyilebilir teknolojiler işçinin kalp atış hızı değişkenliği, coğrafi konum ve vücut hareketleri gibi kişisel olarak hassas verileri topluyor ve depoluyorsa oldukça sıkı bir biçimde orantılılık testine tabi tutulmalıdır (Weichart, 2017:566).

Avrupa Komisyonu, işçilerin özellikle performans ve davranışla ilgili verilerine sahip olunmasının ayrıca yasal olarak düzenlenmesi gerektiğini vurgulamakta; giyilebilir teknolojiler gibi teknolojik araçlarla elde edilen kişisel verilerin daha spesifik olarak tanımlanmasının elzem olduğunu ifade etmektedir. Komisyona göre, işverenin bu şekilde elde ettiği işçi verilerini, işletmesinin değerini artırmak için kullandığı kabul edilmeli ve örneğin, bu veriler sermaye (genel vergilendirmeye tabi olması), emek (verileri işlenen işçiler için bir ücret primi ödenmesi) veya fikri mülkiyet olarak ele alınarak değerlendirilmelidir (European Commission, 2019:44). Alman hukukunda ise teknolojinin gelişmesi ve Büyük Veri (*Big Data*) çağında, "gerçek zamanlı" olarak daha büyük miktarda veri toplanması, daha önce toplanan verilerin yeni bilgilere dayalı olarak birbirleriyle ilişkilendirilmesi sebebiyle işçilerin verilerinin korunması için kapsamlı yasal düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Kopp ve Sokoll, 2015:1354; Krause, Digitalisierung, 2017:58).

gerçek kişiyle ilişkilendirilemez hale getirilmesi gerektiğini ve bu konuda yükümlülük ve sorumluluğun veri sorumlusunda olduğunu belirtmektedir (KVKK, 2017:15 vd.)

Elde Edilen Verilere Dayalı Olarak İşyerinde Ayrımcılık Yapılması

Giyilebilir teknolojilerin de bir parçası olarak kabul edilen *nesnelerin interneti (IoT)*, cihazları kullanan kişilerin kullanıcı bilgilerini birbirine bağlayarak, büyük veri analizleri oluşturmakta ve bu analizler yardımıyla kullanan kişiye ilişkin detaylı kullanıcı profilleri oluşturmaktadır (Kaufmann ve Schuerch, 2019:10). İşveren işçilerin giyilebilir teknolojileri kullanmasını zorunlu tuttuğunda aslında normal şartlarda elde edemeyeceği pek çok detaylı, hatta sınırsız bilgiye ulaşabilmektedir. Doktrinde kişisel verilerin bireylerin özelliklerine göre ayrıştırılması durumunda onların ayrımcılığa uğramasının daha olası olduğu ifade edilmektedir (Çelik vd., 2019:363). Giyilebilir teknolojiler aracılığı ile toplanan verilerin işçinin fiziki ve ruhi durumunu da içeren sağlık verileri olduğu düşünüldüğünde, bu veriler özel nitelikli (hassas veri) olarak kategorize edilmektedir. Özel nitelikli veri yukarıda belirtildiği üzere işçinin daha sıkı korunması gereken verileri olarak kategorize edildiğinden bu veriler, açıklandığı takdirde ilgili kişiye zararlı etkileri olabilecek ya da işçi aleyhine ayrımcılığa yol açabilecek niteliktedir (Çelik vd., 2019:366; Süzek, 2019:392-393; Okur, 2011: 373; Gürsel, 2016:185 vd). Özel nitelikteki bu kişisel verilerin korunması ve gizliliği kadar hangi amaçla kullanıldığıнын tespiti önem taşıdığından verimin artırılması amacıyla yapılan kullanılan giyilebilir teknolojiler, ayrımcılığa sebep olmamalıdır (De Stefano, 2019:23).

Giyilebilir teknolojiler aracılığıyla toplanan ve işçinin sağlık durumuna ilişkin verileri analiz eden sistemlerde, insan vücuduna nüfuz eden bir gözetleme biçimi karşımıza çıkmaktadır. İstihdam fırsatları ve terfi hakkı bakımından giyilebilir teknolojilerin doğrudan etkili sonuçları doğacaktır: İşverenler daha iyi fiziksel formda olan veya yorgunluk ve stres ile baş edebilen işçilerini işyeri içinde olumlu konumlandırırken, daha fazla hastalık riski taşıyan işçilerine ayrımcılık yapabilirler (Eurofound, 2019:22). İşveren, daha kaliteli uyku uyuyan, zinde, konsantrasyon düzeyi yüksek bir işçi ile çalışmak isteyebilecek; depresyonda olan, uyku sorunları yaşayan bir işçiye karşı ise aynı istekte olmaması muhtemel olacaktır. Bu sorun öncelikle işverenlerin işçilerine özel sağlık sigortası sağlamasının yaygın olduğu Amerika'da fark edilmiştir: Bir işçinin sık sık hastalanması, kilolu olması, sigara içmesinin yarattığı sağlık problemleri sebebiyle işverenin ödediği sağlık sigortası primleri de yükselmektedir. Bu şekilde giyilebilir teknolojiler tarafından toplanan sağlık verileri, işveren için daha yüksek sağlık hizmeti maliyetleri oluşturması muhtemel çalışanları ortaya çıkarabileceğinden işverenin sigorta bakımından "maliyetleri" ortadan kaldırma ve hasta olma riski yüksek olan işçileri işten çıkarma eğilimi olabilecektir (Ajunwa vd., 2016:478).

Amerika'da sıklıkla, Avrupa'da ise her geçen gün işverenlerin kullanımını teşvik ettiği akıllı saatler aracılığıyla uyguladığı sağlık, iyi yaşam programlarının, işyerinde sağlık verilerini oyunlaştırmak için dijital sağlık takip cihazlarını birleştirerek işyerinde sağlıksal bir kıyaslama, karşılaştırma ortamı sunduğu ifade edilmekte, belirli yaşın üstündeki, engelli, hamile işçilerin veya fiziksel yetersizlikleri olan kişilerin bu konuda manevi açıdan olumsuz etkileneceği, bu tür veri toplama

biçiminin çalışanlara "üretken ve değerli olarak algılanan bir vücut yaratma" konusunda baskı kurduğu ve işçinin bu verilerinin kullanılması halinde yaş, engellilik, cinsiyet sebebiyle işverence ayrımcılığa uğrama ihtimalini kuvvetlendirdiği belirtilmektedir (Mateescu ve Nguyen, 2019:8-9).

Değerlendirme ve Sonuç

Giyilebilir teknolojiler, dijitalleşmenin iş yaşamına entegrasyonunun en son aşaması olup işverence işçilerin performanslarının takibi, sağlık durumlarının gözetilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme gibi çok farklı amaçlarda kullanılabilir. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici işlevi ve Covid-19 gibi bulaşıcı hastalıkların semptomlarının takip edilebilmesi, hastalık risklerinin henüz hasta olunmadan tespit edilebilmesi, uzaktan çalışmada işveren ile işçi arasındaki fiziksel mesafenin yarattığı sorunların ortadan kaldırılmasına hizmet etme potansiyeli sebebiyle işçiye ve işverene pek çok faydası olacağı öngörülmekte; tüm bu sebeplerle yakın gelecekte işverenlerin işçilerini giyilebilir teknolojileri kullanırmaya teşvik edeceği tahmin edilmektedir.

Giyilebilir teknolojiler belirtilen olumlu yönleri kadar iş hukukunun koruyucu normları karşısında ortaya çıkan sakıncaları da içinde barındırır. Bu cihazlar işçinin her bir eyleminin saklanabildiği, "ölçülebildiği" ve işverenler tarafından keyfi olarak değerlendirilebildiği yaygın bir gözetim sistemini uygulamak için de kullanılabilme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle doktrinde belirtildiği üzere, işveren, giyilebilir teknolojileri işçiyi sürekli izlemek ve gözetlemek amacı ile kullanmamalıdır. Giyilebilir teknolojilerin kullanımı, işçinin çalışma alanına ilişkin olmalı, sosyal ve özel hayat alanını ihlal eden bir hal almamalıdır. İşçilerin görüntü, konuşma veya davranışlarının bir profil oluşturacak şekilde takip eden veya günün her anını takip edebilen bir giyilebilir teknolojinin iş amacı ile kullanılması kabul edilemez. İşveren, giyilebilir teknolojileri işyerinde kullanmak istiyorsa, işçi serbest iradesi ile bu cihazları kullanmaya karar verebilmeli ve cihazlar aracılığıyla toplanacak verileri sınırlama olanağına sahip olmalıdır. Buradan hareketle giyilebilir teknolojilerin ses ve görüntü kayıtları için gizli kullanımı, hukuka aykırı olacaktır. Konum verileri bakımından ise itfaiye, acil sağlık hizmetleri, ambulans gibi işlerde gerekli ise ve yine sadece işin görülmesi amacı ile kullanılabilmesi olasıdır. Aksi takdirde işçinin 7/24 konum verilerinin işlenmesi, işçinin temel haklarına ve kişilik değerlerine aykırılık oluşturacaktır.

Giyilebilir teknolojilerin topladığı verilerin büyüklüğü ve çeşitliliği düşünüldüğünde veri koruma hukuku açısından önemli olan husus, işverenin hangi amaçla işçileri bu cihazları kullanmaya teşvik ettiği. Özellikle dış iskeletler, akıllı şapkalı gibi işçiyi iş kazalarından koruyan giyilebilir teknolojilerin kullanımına daha olumlu bakılabilmektedir. Ancak deri altına yerleştirilen mikroçipler gibi giyilebilir teknolojiler, hangi amaçla olursa olsun işçinin takip edilebilmesine, yerinin tespit edilebilmesine yol açacağından hukuka aykırı olacağı açıktır. Bu konuda veri güvenliği gereksinimlerinden işçi onay verse veya sözleşme ile kararlaştırılmış olsa

bile feragat edilmesi mümkün olmayacaktır. İşçinin performans ölçümüne yarayan akıllı yaka kartı gibi giyilebilir teknolojiler açısından ise bireysel olarak ölçümleme değil toplanan performans verilerinin anonimleştirilmesi kanaatimizce önem taşımaktadır.

Giyilebilir teknolojilerin bugün en yaygın olarak kullanımı, kişinin kalp atım hızı, uyku kalitesi, nabız atımı, diyabet riski gibi hukuken hassas veri olarak nitelendirilen verilerin işlendiği akıllı saat uygulamalarıdır. Akıllı saatler aracılığıyla toplanan sağlık verilerinin işverende toplanması konusunda sınırlayıcı yaklaşılmalı, elde edilen verilerin ayrımcılık sonucu doğuran bir işleme dayanak olması halinde işçiye etkin bir koruma sağlanmalıdır. Giyilebilir teknolojileri işyerinde kullanan işverenin bu nimetlerden faydalanacağı düşünüldüğünde, bu cihazları kullanmanın yükümlülüklerine de katlanmalıdır. Örneğin, sağlık verilerine dayalı ayrımcılıkla ilgili uyuşmazlıklarda ispat yükü bakımından İş Kanununun 5. maddesinde olduğu gibi işverenin ayrımcılık yapmadığını ortaya koymakla yükümlü olması önem taşır.

İşverenin giyilebilir teknolojilerin işçilerce kullanılmasını, işletmesine entegre etmesinin ona yarar sağlayacağı ve işletmesine değer katacağını öngörmek çok zor değildir. İşveren, işçilerin giyilebilir teknolojileri kullanmasını istiyorsa hangi amaçla kullanacağını sınırlarını net bir biçimde belirlemeli ve organizasyonunu buna göre şekillendirmelidir. Bu cihazların hukuka aykırı amaçları gerçekleştirmek için oldukça kolay erişilebilir araçlar olduğu düşünüldüğünde, işçinin kişisel verilerinin korunması ve özel hayatının gizliliği ilkeleri bertaraf edilecek şekilde kullanımı önlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Alp, M. (2011) “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 795-811.
- Allenspach, B. (2018) “Wearables am Arbeitsplatz Datenschutzrechtliche Fallstricke”, **Jusletter**, 1-16.
- Ajunwa, I. (2018) “Algorithms at Work: Productivity Monitoring Applications and Wearable Technology as the New Data-Centric Research Agenda for Employment and Labor Law”, **Saint Louis University Law Journal**, Vol.63, Number 1 Law, Technology, and the Article 4 Organization of Work (Fall 2018), 21-54.
- Ajunwa, I. Crawford, K. ve Ford, J. (2016) “Health and Big Data: An Ethical Framework for Health Information Collection by Corporate Wellness Programs”, **The Journal of Law, Medicine & Ethics**, 44, 474-480.
- Akgül, A. (2015) “Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı”, **TBB Dergisi**, S. 118, 199-222.
- Alp, M. ve Gürsel, İ. (2020) “Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi”, **SİCİL**, S.44, 11-32.
- Alp, M. (2011) “
- Arslan Ertürk, A. (2010) **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Awolusi, I. Eric, M. ve Hallowell, M. (2018) “Wearable technology for personalized construction safety monitoring and trending: Review of applicable devices”, **Automation in Construction**, 85, January 2018, 96-106.
- Baycık, G. Doğan, S. Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021) “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2021/3, 1683-1728.
- Bruce, C. (2020) *Wearables at work: the challenges and opportunities for business*, <https://www.itproportal.com/features/wearables-at-work-the-challenges-and-opportunities-for-business/> (23.01.2021).
- Cetrulo, A. ve Nuvolari, A. (2019) “Industry 4.0: revolution or hype? Reassessing recent technological trends and their impact on labour”, **Journal of Industrial and Business Economics**, Vol. 46, 391–402.
- Choi, B. Hwang, S. ve Lee, S. (2017) “What drives construction workers' acceptance of wearable technologies in the workplace?: Indoor localization and wearable health devices for occupational safety and health”, **Automation and Construction**, 84, 31-41.
- Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, Y. (2017) “Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı”, **TAAD**, Y.8 S.32, 391-410.

- Deloitte, (2016) *Did you wear your bank today? Wearable Banking*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/process-and-operations/us-cons-wearables-in-banking.pdf> (27.01.2021)
- De Stefano, V. (2019) “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection”, **Comperative Labour Law &Policy Journal**, No.1, 1-38.
- Deloitte, (2020) *Yeni Nesil Teknolojilerin Covid-19 Mücadelesindeki Önemi-Ülke Örnekleri*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/consulting/yeni-nesil-teknolojilerin-covid-19-mucadelesindeki-onemi.pdf> (01.09.2021)
- Dirik, D. ve Gürsel, İ. (2020) “İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik”, **Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları**, Sevinç Köse/Mustafa Alp (ed.) içinde, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 59-104.
- Doğan Yenisey, K. (2019) “Endüstri 4.0 Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, **Toprak İşveren Dergisi**, S.120, 10-15.
- Dulay Yangın, D. (2020) "Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği- Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, S. 78/3, 1209-1237.
- Dülger, M.V. (2021) *“Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi”* <https://www.researchgate.net/publication/349533050> (02.09.2021)
- Dülger, M.V. (2019) **Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul: Hukuk Akademisi.
- Dzida, B. (2016) “Wearables am Arbeitsplatz – Wie tragbare Computersysteme Einzug in die Betriebe halten”, **Serie Arbeitsrechte 4.0, ArbRB**, 5, 146-149.
- Eurofound, (2020) **Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, (2020) **Employee Monitoring and Surveillance: The challenges and Digitalisation**, Luxembourg: Publications Office of the European Union. (2020a)
- Eurofound, (2019) **Digital Age: Wearable devices: Implications of game-changing technologies in services in Europe**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission, (2019) **Report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets**, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Commission, (2017) **Smart Wearables Reflection and Orientation Paper, Including Feedbacks from Stakeholders**, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology.
- Gola, P. ve Klug, C. (2016) “Die Entwicklung des Datenschutzrechts im zweiten Halbjahr 2015”, **NJW**, 691-694.
- Gürsel, İ. (2016) **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haskins, K. (2019) “Implications for the Americans with Disabilities Act, Genetic Information Nondiscrimination Act, and Health Privacy”, **ABA Journal of Labor&Employment Law**, 69-77.
- Güzel, A. (1997) “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumu**, GSÜ/İB, İstanbul 1997, 15-46.
- ILO, (2019) **Work for a Brighter Future**, Global Commission on the future of Work, Geneva.
- Jülicher, T. ve Delisle, M. (2018) “Step into “The Circle” – A close look at wearables and quantified self”, **Big data in context**, Hoeren, T. and Kolany-Raiser, B. (eds.) içinde, Springer, 81-91.
- Kandemir, M. (2017) **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kandemir, M. (2011) **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kaufmann, C. ve Schuerch, R. (2019) **Digitalisierung und Privatsphäre im Arbeitsverhältnis – Rechtliche Grundlagen und Problemfelder**, Swiss Centre of Expertise Human Rights.
- Knack, A. Hoorens, S. Deshpande, A. ve Gunashekar, S. (2020) **Wearable devices: Implications of game-changing technologies in the services sector in Europe**, Eurofound Working Paper.
- Kopp, R. ve Sokoll, K. (2015) “Wearables am Arbeitsplatz – Einfallstor für Alltagsüberwachung?”, **NZA**, 1352-1359.
- Kort, M. (2018) “Neuer Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0, Grenzen einer “Rundumüberwachung” angesichts der Rechtsprechung, der DSGVO und des BDSG nF”, **RdA**, 24-33.
- Krause, R. (2017) **Digitalisierung und Beschäftigtendatenschutz**, Forschungsbericht 482.
- Krause, R. (2017) “Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeiten 4.0”, **NZA-Beilage**, 53- 59. (Digitalisierung)
- Küzeci, E. (2019) **Kişisel Verilerin Korunması**, Ankara: Oniki Levha Yayıncılık.
- KVKK. (2018), **Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)**, Ankara:KVKK Yayınları.

- Lambiotte, R. ve Kosinski, M. (2014) “Tracking the digital footprints of personality”, **Proceedings of the IEEE**, Vol. 102, 1934–1939.
- Maltseva, K. (2020) “Wearables in the workplace: The bravenew world of employee engagement”, **Business Horizons**, 63, 493-505.
- Manav, A. E. (2015) “İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, Y.5 S.2, 95-136.
- Manokha, I. (2017) “*Why the rise of wearable tech to monitor employees is worrying*”, The Independent, <https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/why-the-rise-of-wearable-tech-to-monitor-employees-is-worrying-a7508656.html> (05.12.2020).
- Mateescu, A. ve Nguyen, A. (2019) *Workplace Monitoring & Surveillance*, Data & Society Research Institute, <https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS-Workplace-Monitoring-Surveillance-Explainer.pdf> (15.02.2021).
- Mills, A. J. Watson, R. T. Pitt, L. ve Kietzmann, J. (2016) “Wearing safe: Physical and informational security in the age of the wearable device”, **Business Horizons**, 59, 615- 622.
- Mollamahmutoglu, H. Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014) **İş Hukuku**, Genişletilmiş 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.
- OECD/Eurostat, (2018) **Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation**, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat.
- Okur, Z. (2011) “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan** içinde, 368-408.
- Riso, S. (2020) **Employee Monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation**, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Savaş, F.B. (2009), “İş Hukukunda Siber Gözetim”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/3, 97-131.
- Schatsky, D. ve Kumar N. (2018) “*Workforce Superpowers, Wearables are augmenting employees’ abilities*”, <https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4599-Super-human-workforce/DI-Workforce-superpowers.pdf> (11.01.2021).
- Schwemmler, M. ve Wedde, P. (2018) **Alles Unter Kontrolle? Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in Digitalen Zeiten**, Friedrich-Ebert-Stiftung – Wirtschafts- und Sozialpolitik, Wiso Diskurs 02/2018.
- Sevimli, A. (2017) “İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Verdiği Rızanın Hukuki Değeri”, **Toprak İşveren Dergisi**, S. 116, 4-11.
- Sevimli, A. (2011) “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu m. 419”, **SİCİL** S.24, 120-139.

- Süzek, S. (2019) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Taşkent, S. (1981) **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul.
- Thiel, S. ve Boyle, N. (2016) *Wearables at work: Data privacy and employment law implications*,
<https://www.dlapiper.com/en/us/insights/publications/2016/04/wearable-s-at-work/> (21.01.2021).
- Thierer, A. (2015) “The Internet of Things and Wearable Technology: Addressing Privacy and Security Concerns without Derailing Innovation”, **Richmond Journal of Law & Technology**, Vol. XX1, Issue 2, 1-118.
- Uffmann, K. (2016) “Digitalisierung der Arbeitswelt Wie gestalten wir die notwendigen Veränderungen?”, **NZA**, 977-983.
- Vatansever, Ç. (2014) “Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, **Çalışma Toplum**, 2014 S.1, 117-138.
- Uncular, S. (2014), İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Weichert, T. (2017) “Die Verarbeitung von Wearable-Sensordaten bei Beschäftigten”, **NZA**, 565-570.
- Yano, K. Akitomi, T. Ara, K. Watanabe, J. Tsuji, S. Sato, N. Hayakawa, M. ve Norihiko, M. (2015) “Measuring Happiness Using Wearables Technology, —Technology for Boosting Productivity in Knowledge Work and Service Businesses—”, **Hitachi Review**, Vol. 64, No. 8, 517-524.
- Yücedağ, N. (2019) “Kişisel verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler”, **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, 1(1), 47-63.

OECD Ülkelerinde Sosyal Yardımların Yoksulluk Üzerine Etkisi¹

Abdullah ÖZDEMİR²

ORCID:0000-0002-7506-3431

Gamze Duygu İNCE³

ORCID: 0000-0002-7194-7889

Öz: Yoksulluk günümüzde ekonomik, sosyal ve siyasal birçok olumsuzluğa yol açan sorunların başında gelmektedir. Bu nedenle yoksulluğu önleyici tedbirlerin alınması, yoksulluğun yol açtığı ya da yol açacağı olumsuzlukların giderilmesi gerekmektedir. Sosyal yardımlar ise yoksulluğa bağlı sorunlarla mücadelede hemen hemen tüm toplumlarda yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biridir. Sosyal yardımlar genel olarak yoksul kesimin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik devlet tarafından yapılan aynı ve nakdi yardımları ifade etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, OECD ülkelerinde sosyal yardım harcamalarının yoksulluk üzerindeki etkisini ortaya koymaya yöneliktir. Çalışmada, Türkiye'nin de içinde bulunduğu 36 OECD ülkesinin 2000-2018 yılları arasında sosyal harcamaları/GSYİH oranı ile yoksulluk göstergesi olarak milli gelirden en düşük pay alan %20'lik grup veri seti kullanılmıştır. Analizde birinci nesil birim kök testleri Im, Peseran, ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1996), Choi (2001) uygulanmış, ikinci nesil birim kök testlerinden CADF testi ile durağanlık test edilmiş, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiye gösterebilmek amacıyla Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilen LM Bootstrap Panel Eşbütünlük testinden yararlanılmıştır. Uzun dönem katsayı tahminleri FMOLS ile yapıldıktan sonra, kısa dönem ilişkiler için hata düzeltme modeli uygulanmıştır. Son aşamada Dumitrescu ve Hurlin (2012) Nedensellik analizi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda sosyal yardımlar ile yoksulluk arasında çift yönlü anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Sosyal yardım harcamaları artarken yoksulluk azalmakta, sosyal yardım harcamaları azalırken yoksulluk artmaktadır. Ele alınan ülkeler içinde, sosyal yardım

¹ Bu çalışma Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, İktisat ABD'nda tamamlanan aynı isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Prof.Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

³ Bilim Uzmanı, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, SBE.

Makale Geliş Tarihi: 06.05.2021 - Makale Kabul Tarihi:02.09.2021

harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada yüksek etkili olduğu ve ilk sıralarda yer alan ülkeler sırasıyla; Japonya, İsveç, İsviçre, İzlanda, Danimarka ve Avusturya'dır. Sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada düşük etkili olduğu ülkeler ise; Slovenya, Slovak Cumhuriyeti, Türkiye, Meksika ve Litvanya olarak belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yoksulluk, Sosyal Yardımlar, Panel Veri Analizi

Effect of Social Spending on Poverty in Oecd Countries

Abstract: Poverty is the leading problem that causes many economic, social and political issues. Therefore, measures to prevent poverty should be taken and the problems which are caused or will be caused by poverty should be alleviated. Social aids are one of the most widespread methods generally used by almost every society to fight the problem related to poverty. Social aids generally refer to goods and cash aids made by the state to meet the needs of the poor. The main aim of this study is to reveal the impact of social spending on poverty in OECD countries. In the study, the dataset of 36 OECD countries including Turkey for the years of 2000-2018 is used, which includes the data for social expenditure/GDP rate and as an indicator for poverty the %20 group which gets the least share from national income. In the analysis, the first generation unit root tests Im, Peseran, and Shin (2003), Maddala and Wu (1996), Choi (2001) were applied, one of the second generation unit root that the CADF test is used to test stationarity, and the LM Bootstrap Panel Cointegration test which developed by Westerlund and Edgerton (2007) is used to determine the long-term relationship between variables. After long-term coefficient estimates were made with FMOLS, error correction model was applied for short-term relationships. At the last stage, Dumitrescu and Hurlin (2012) Causality analysis was applied.

As a result of the analysis, a statistically significant two-way relationship between social expenditures and poverty is found. Poverty decreases as welfare spending increases, poverty increases as welfare spending decreases. Among the countries studied, Japan, Sweden, Switzerland, Iceland, Denmark and Austria takes place near the top where the social expenditure/GDP variable have a high impact on poverty reduction. The main countries where the impact of social expenditure/GDP variable is low in poverty reduction are Slovenia, Slovak Republic, Turkey, Mexico and Lithuania.

Keywords: Poverty, Social Expenditure, Panel Data Analysis.

Giriş

Günümüz toplumlarının çözmesi gereken ekonomik sorunlarının başında yoksulluk gelmektedir. Genel anlamı ile yoksulluk hayatta kalamayacak derecede gelir yoksunluğu anlamına gelmektedir. Daha geniş anlamı ile yoksulluk ise hayatta kalabilecek gelire sahip olmasına rağmen, gelir dağılımından daha az pay alması nedeniyle öteki haline gelen bireylerin yaşadığı toplumsal, ekonomik ve siyasi dışlanmışlığı ifade etmektedir.

Yoksullukla mücadelede devletler tarafından ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli politikalar uygulanmaktadır. Bunlar dolaylı ve doğrudan politikalar olarak ifade edilmektedir. Dolaylı politikalar olarak ekonomik büyüme ve gelir dağılımının düzeltilmesine yönelik politikalar sayılabilir. Yoksullukla doğrudan mücadelede; istihdam teşvikleri ve istihdam yardımları, yoksul kesimlere mesleki bilgi ve beceri kazandırma ve kayıt dışı istihdam politikaları sayılabilir. Bu politikaların önemli araçlarından biri olan sosyal yardımlar doğrudan nakdi/aynı veya sosyal içerme politikaları olarak gerçekleştirilmektedir. Sosyal yardımlar Sanayi Devrimi öncesinde aile, çevre, din adamları ve diğer dayanışma kuruluşları tarafından gerçekleştirilmekteydi. Sanayi Devrimi ve Fransız ihtilali sonrasında İmparatorlukların yıkılarak ulus devletin oluşması ile sosyal yardımda bulunmak devletlerin görevlerinden biri haline dönüşmüştür. 1929 Ekonomik Krizinin etkilerini azaltma çabaları ve II. Dünya Savaşı sonrası güçlenen sosyal devlet anlayışı ile kamunun sosyal yardım harcamalarını üstlenmesine yönelik geniş uzlaş, 1970 sonrasında küreselleşmenin getirdiği neo-liberalleşme ile birlikte devletin müdahaleci politikaları yerine aktivist olmayan politikaları tekrar gündeme getirmiş, bu doğrultuda devletin sosyal yardımlara olan bakış açısı ve uygulanış biçimleri de değişmiştir.

Sosyal yardım harcamaları yoksullukla mücadelede büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın temel amacı OECD ülkelerinde yapılan sosyal yardım harcamalarının yoksulluk üzerinde uzun ve kısa dönemli etkilerini ortaya koymaya ve yorumlamaya yöneliktir. Bu amaçla çalışmada öncelikle yoksulluk ve çeşitleri üzerinde durulmuş, sonrasında yoksulluk ve sosyal yardım ilişkisi ele alındıktan sonra bu ilişki ekonometrik olarak analiz edilmiştir.

Yoksulluk ve Yoksulluk Çeşitleri

İnsanların mutluluk ve refah seviyesinde yaşamaları ve bu yapının politikalar aracılığıyla sürdürülebilir kılınması geçmişten günümüze üzerinde önemle durulan bir konu olmuştur. Yoksulluk yalnızca kelime anlamıyla bile değerlendirildiğinde insanlık için çok korkutucu anlamlar içerebilmektedir. İç savaşlar, ekonomik yasaklar, bölgesel sorunlar gibi pek çok nedenlerden ötürü dünyada her beş kişiden biri yoksul olarak nitelendirilebilmektedir. Yoksulluk çağımızın en önemli beşeri ve toplumsal sorunlarından biridir. Günümüzde pek çok ülke az ya da çok bu sorunla karşı karşıya kalarak yoksulluk ile mücadele etmektedir (Dumanlı, 1996: 1).

Yoksulluk sözlük anlamı itibariyle fakirlik, sefalet, verimsizlik ve yetersizlik anlamı taşımaktadır. Yoksul ise geçinmekte çok sıkıntı çeken (kimse, toplum, ülke), parasız, yoksuz, varlıksız, varyetsiz, fakir, fukara, zengin, varısl karşıtıdır (Türk Dil Kurumu-TDK, 2021). Ülkelerin gelişim düzeyleri, kültürü, yaşam standartları farklılık gösterdiğinden dolayı yoksulluk hakkında genel bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. Yoksulluk kavramı, kapsamı ve içeriği ile çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Gafar, 2004: 60).

Yoksulluğun ne olduğu sorusuna yönelik verilebilecek cevaplar arasında pek çok ayrıntı bulunmaktadır. Yoksulluk, barınacak bir ev sahibi olamamak, bir işe sahip olamamak, aç olmak, eğitime ulaşamamak, temiz suya ulaşamayıp kirli suyun neden olduğu hastalıklardan dolayı çocuğunu kaybetmek, aç olmak, gelecek kaygısı taşımak ve çocuğunun geleceğinden endişe etmek, özgür olamamak, siyasi yaşama katılamamak, eşitsizlik, umutsuzluk olarak tanımlanabilmektedir (Gündoğan, 2008: 42-43).

Yoksulluk türleri şu şekilde özetlenebilir: **Mutlak yoksulluk**, biyolojik olarak varlığını sürdürebilmek için bireyin en temel fiziki ihtiyaçlarını karşılayabilecek minimum tüketim standardına erişebilme becerisine sahip olmama durumudur (Taş ve Özcan, 2012: 427). **Görelî yoksulluk**, diğer bir ifade ile nispi yoksulluk, bireyin toplumun bir parçası olmasından dolayı toplumu bir bütün olarak düşünüp, bireyin o toplumda söz konusu olan refah seviyesi altında olmasını ifade eder (Temiz, 2008: 61-100). **Objektif yoksullukta** bireyin kendi değerlendirilmeleri değil, resmi kaynaklara ve hesaplanan göstergelere göre yoksulluk tanımlaması yapılmaktadır. **Subjektif yoksulluk** tanımlamasında bireyin kendini yoksul olarak ifade eden öznel değerlendirilmelerine bakılmaktadır (Aktan, 2002: 5). Subjektif yani öznel yoksulluk kavramı kişilerin kendini yoksul olarak nitelendirip nitelendirmediği ile ilgilidir (Marks, 2007: 5).

İnsani yoksulluk kavramı ile yoksulluğun tanımlanmasında sağlık araştırmalarında beslenme ve çocuk ölümü, eğitim araştırmalarında okula başlama yaşı ve okullaşma seviyesi, yaşam standardı araştırmalarında elektrik sanitasyonu, temiz içme suyuna erişim, barınma alanlarının yapımında kullanılan malzemeler ve dayanıklılığı, yemek pişirmek için kullanılan yakıtlar, mal mülk ve eşya temini araştırmalarında araba, radyo, televizyon, buzdolabı, bisiklet, motosiklet, evcil hayvan sahibi olabilme oranları kullanılmıştır. İnsani yoksulluk aynı zamanda sağlık, eğitim ve yaşam standardı değişkenlerini barındırdığı için çok boyutlu yoksulluk olarak ifade edilmektedir (UNDP, 2019: 1).

Bireylerin refah düzeylerinde ve yaşam standartlarında belirli dönemlerde meydana gelen dönemsel ya da kısa süreli olarak da adlandırılan yoksulluk türüne **geçici yoksulluk** adı verilmektedir (İncedal, 2013: 26-27). **Kronik yoksulluk** kişilerin hayatında çok uzun dönem süregelmekte ve bireylerden çocuklarına geçer bir durumu anlatmaktadır. Kronik yoksulluk yalnızca temel ihtiyaçlardan yoksun olmayı değil, ayrıca istismar ve ayrımcılığı da kapsarken, mal mülk edinmemek, hayvan sahibi olamamak da kronik yoksulluk içerisinde yer almaktadır (Ak, 2016: 303).

Yoksulluğu Azaltmaya Yönelik Sosyal Politikalar ve Sosyal Yardımların Tarihsel Gelişimi

Sosyal politika toplumu oluşturan bireylerin sosyal ihtiyaçlarını gidermeye yönelik faaliyetlerde bulunan, bu faaliyetleri gerçekleştirirken de ekonomi, sosyoloji, felsefe, hukuk, siyaset bilimi ile yakın bir ilişki içerisinde olmasından dolayı disiplinler arası bir bilim dalıdır. Sosyal politika bir yandan çıkarları uyuşmayan sınıflar arasındaki çatışmaları önleyerek toplumsal uyumu sağlamakta iken, diğer yandan toplumun bütün sınıf ve zümreleri arasındaki çelişkileri ve mücadeleleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (Şenkal, 2005: 26-27).

Yoksulluk sorunu tarihin her döneminde var olmakla birlikte, Sanayi Devrimi ile hem yoksullukla mücadelede kullanılan geleneksel yöntemlerin yetersiz kalması hem de üretim ilişkilerinde dönüşüme bağlı oluşan yeni sınıfsal yapı eşitsizlikleri artırarak yoksulluğun daha da görünür olmasına neden olmuştur.

İngiltere’de ve Avrupa’da 14. Yüzyılda “Kara Ölüm” olarak adlandırılan veba salgını nedeniyle yaklaşık olarak 73 milyon olan nüfusun neredeyse 25 milyonu ölmüştür (Güran, 2011: 53). Ayrıca 1337 yılında İngiliz Kralı III. Edward’ın Fransız tahtının varisi olduğunu iddia etmesi nedeniyle 116 yıl süren Yüzyıl Savaşları Avrupa’da pek çok yıkıma neden olmuştur. Yoksulluk, sefalet, açlık, salgın hastalıklar bir yandan yıkımlara neden olurken diğer yandan bu sorunların sonucu olarak köylü isyanları daha kötü sonuçlara neden olmuştur (Gümüş, 2018: 39).

Yoksulluk sorununa ilişkin ilk yasalar İngiltere’de 1576, 1589 ve 1601 tarihlerinde çıkarılmıştır. 1601 yılında çıkarılan yoksulluk yasası, devletin fakirlere en düşük ücretin üzerinde olmayacak kadar bir yardımı verme konusundaki sorumluluğu kabul edilmiş ve bu konudaki sorumluluk yerel yönetim birimlerine verilmiştir. Bu yasa yardım yapılacak yoksulları temelde üç ana gruba ayırmıştır. Kendi elinde olmayan nedenlerle çalışmayan engelliler birinci grupta yer almıştır. Bu grupta yer alanların barınma sorununun devlet tarafından karşılanması kabul edilmiştir. İkinci grubu çalışmaya hazır durumda bulunan yoksullar oluşturmuştur. Bu kişilerin kamusal hizmetlerde çalıştırılması bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Son grupta yer alan yoksul kişiler ise hiçbir kimsesi olmayan çocuklardan meydana gelmiştir. Bu grupta yer alanlara devletin kendi yurt veya yetimhanelerinde kalma ve eğitim hizmetlerinden faydalanma hakkı tanınmıştır (Gül, 1981: 55-56).

1834 yılında çıkarılan yeni yoksul yasası, yardımların emek piyasasının gereksinimlerine uygun olarak verilmesini zorunlu tutmuştur. Bu yasanın temel hedefleri şu şekilde özetlenebilir: Emegin bağımsızlığını artırmak, yoksul durumda olanların yardımlara bağımlı olmalarını engellemek, bireylerin ödediği vergilerin düşürülmesi, yoksulların motivasyonlarının artırılmasıdır. Bu yasanın çıkarılmasında temel amaç yoksul durumda bulunanların özgür ve sorumlu vatandaşlar haline getirilmesidir. Bunu yaparken aynı zamanda gerçek yoksulun tespit edilerek hakkaniyetin sağlanması da bir diğer amacı oluşturmaktaydı (Kovancı, 2002: 81).

Sanayi Devrimi ile üretim ve zenginlik artışına karşın, kentler yoksulluk ve sefalet yuvalarına dönüşmüş, oy hakkı olmayan bu fakir yığınlar kendilerini anlatacak ve dinletecek bir makam bulamamıştır. Örneğin Fransa'da 1800 yılının sonlarında nüfusun dörtte üçüne denk gelen 28 milyon nüfusun hiçbir mal varlığı olmamasına rağmen, 18.710 milyoner ve 94.170 zengin bulunduğu belirtilmektedir (Brizon, 1977: 407). Endüstrileşmenin başlarında her yerde açlık, sefalet, yoksulluk, hastalık, ahlak düşkünlüğü bulunmaktadır. Sanayide çalışan işçilerin hayatı yoksulluk, açlık ve sefaletle başarısızlıkla sonuçlanan bir mücadeleden ibarettir (London, 1973: 222).

Sanayi Devrimi ile kentlerde yığılan iş bekleyen işsizler, bezdirici çalışma ve yaşama koşulları altında sefaletle ezilen işçi sınıfı için büyük sarsıntılara işaret etmektedir. İşçi sınıfının artması, kırdan kente göç etmiş köylülerin sefaleti anlamına gelmemiş, aynı zamanda loncalar içerisinde örgütlenmiş ve bazı haklar edinmiş emekçilerin de üretimin büyük atölyelere ve fabrikalara kaymasıyla haklarını kaybedip sefaletle sürüklenmesi anlamına gelmiştir. Bu dönemde yoksulların geçimini sağlamak amacıyla çocuk ve kadınların da iş hayatına atılmaları ücretlerin daha da sefalet derecesine inmesine neden olmuştur. O dönemde kadınlar erkeklerin aldığı ücretin yarısını almaktaydı ve bu ücret sadece çalıştığı günler için geçerliydi yani hasta olup işe gitmediklerinde ücret alamıyorlardı (Koray, 2018: 56-57). Sanayileşme süreciyle işçi sınıfının artan sağlık ve güvenlik sorunları karşısında sosyal sigorta tekniği uygulanmaya başlamıştır. Sosyal sigorta sistemi ilk kez 1883-1889 döneminde Almanya'da oluşturulmuştur. Özellikle hastalık sigortası 1883'te, iş kazası 1884'te, sakatlık ve yaşlılık sigortaları ise 1889'da hayata geçirilmiştir (Özmen, 2017: 602-603).

Sosyal devlet kavramının meydana gelmesinde ekonomik faktörlerin, toplumsal ve politik değişmelerin payı bulunmaktadır. Sanayileşmeyle birlikte yoksulluğun azaltılmasında aile ve diğer yardım kurumları özellikle iş kazalarının ve sağlık bakımı konularında yetersiz kalmış, bu gereksinimleri karşılayacak farklı kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu kapsamda söz konusu gereksinimleri karşılama amacına yönelik olarak ilk sosyal yasalar ve devlet müdahaleleri İngiltere'den tüm Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Devlet bu amaca yönelik olarak yeni kurumlar oluşturmuştur. Başlangıçta daha sınırlı bir faaliyet alanı olan devlet müdahaleleri, zaman içinde ülkenin işsizlik ve istihdam sorununun çözülmesi, emek piyasasında sosyal güvenlik sisteminin kurulması ve bireylerin barınma ve alt yapı sorunlarının çözülmesi gibi farklı alanlara da el atmıştır. İşte sosyal devletin gelişimi özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında devlet ile sosyal tarafların arasında gerçekleştirilen uzlaşma ile mümkün olabilmiştir (Kurşun ve Rakıcı, 2016: 138).

Sosyal devletin tarihsel gelişimi, Birinci Dünya Savaşı'nın ardından yaşanan sorunlar nedeniyle 10 yıllık bir kesintiye uğramıştır. İstikrarsızlık, 1929 krizi ile birlikte kapitalist düzenin yapısal krizini beraberinde getirmiş ve krizden çıkış konusunda ileri sürülen tezlerin hemen hepsinde sosyal devletin kurumsallaşması temel alınmıştır. 1929 krizine kadar kapitalist düzende devletin rolü sosyal politika

uygulamalarının varlığına rağmen ağırlıklı piyasa mekanizmasının işleyişinin güvence altına alınmasıyla sınırlanırken bu tarihten sonra devletin ekonomiye müdahalesine dayalı yeni bir anlayışa geçilmiştir. Bu dönüşüm, genişleme aşamasında yaşanacak gelişmeler için bir altyapı oluşmasını sağlamıştır. Bütünleşme aşaması, 1936 yılında ABD’de uygulanmaya başlayan “Sosyal Güvenlik Kanunu” ve 1942 yılında yayımlanmış olmakla birlikte 1930-1940 yılları arasında yaşanan gelişmelerin bir ürünü olan Beveridge Raporu ile somutlaşmıştır. Sosyal Güvenlik Kanunu, piyasa mekanizmasının kendiliğinden denge düşüncesinin gelişmiş bir kapitalist ülke düzeyinde reddedilmesi konusunda ilk örneğini oluşturmuştur. Bu anlamda, sosyal güvenlik politikaları piyasa mekanizmasının işleyişinde devletin üstlendiği role ilişkin yaşanan değişikliğin önemli bir göstergesi durumundadır. Yürürlüğe konulan sosyal programlar ve kabul edilen yasalarla devlet, piyasa mekanizmasını düzenleyen asıl yapı haline gelmiş ve bir bütün olarak ekonominin denetiminin merkezi hükümet tarafından gerçekleştirilmesine olanak tanınmıştır. Bunun yanında devlet, işveren rolünü de üstlenmiştir (Güler, 2020: 18-19).

Yukarıda da ifade edildiği gibi, 1 Aralık 1942’de İngiltere’de savaş zamanı koalisyon hükümeti “Sosyal Sigortalar ve Müttefik Hizmetler” başlıklı bir rapor yayınlamıştır. Rapor, işsizlik sorunları konusunda uzman olan William Beveridge tarafından yazılmıştır. Beveridge Raporu, “beşikten mezara” kapsamlı bir sosyal sigorta sistemi sağlamayı amaçlamıştır. Tüm çalışanların, devlete haftalık katkı payı ödemesini önermiş, karşılığında işsizlere, hastalara, emeklilere ve dullara ödenek verilmesi söz konusu olmuştur. Beveridge, İngiltere’de herkesin asgari bir yaşam standardına sahip olmasını hedeflemiştir (<http://www.nationalarchives.gov.uk>).

Dünyada 1945 yılı sonrası dönemde büyük ölçüde Keynesyen politikalar uygulanmıştır. Bu politikalar, bir taraftan büyümeyi ve refah artışını sağlarken diğer yandan da gelir dağılımını düzeltmeyi hedeflemiştir. Bu dönemde politik ve ideolojik alanda önemli değişimler yaşanmıştır. Uluslararası ve ulusal ölçüde hem temel hak ve özgürlükler hem de ekonomik hak ve özgürlükler artmıştır. Daha örgütlü hareket etme imkânı bulan işçi sınıfı, ekonomi politik düzene yönelik itirazını daha güçlü şekilde ifade edebilir hale gelmiştir. Temel olarak bu gelişmeler altın çağını yaşayan sosyal devletin birer sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Aydın ve Çakmak, 2014: 14).

1973 Petrol krizi sonrasında yaşanan düşük büyüme ve verimlilik oranları, işsizlik ve enflasyon oranındaki artış ile kârlılık oranlarındaki düşüşlerin etkisiyle, 1930’lu yıllardan itibaren benimsenen Keynesyen görüş itibar kaybetmiş ve sosyal devlete karşı çıkan devletin müdahalesini öngörmeyen yeni sağ görüş hâkim hale gelmiştir. 1970’lerin ikinci yarısından itibaren benimsenen Monetarist anlayışa göre, kamu harcamalarındaki artışın kişi ve firmalardan borçlanarak finanse edilmesi özel kesimin dışlanmasına neden olmakta, artan oranlı vergiler ekonominin genişlemesine engel oluşturmakta ve böylece ekonomik büyüme olumsuz etkilenmektedir. Bu dönemde bir yandan Keynesyen anlayışa olan güven azalırken diğer yandan da hem genel kamu harcamalarında hem de sosyal harcamalarda artış

devam etmiştir. Yeni dönemin düşünce anlayışına uygun olarak vergi oranları düşürülmüş ve vergi gelirleri azalmıştır. Dolayısıyla bütçede açık verilmeye başlanmış ve ulusal borçların artmasına neden olmuştur. Bütün bu durumlar, 1970’den sonra çok tartışılan sosyal devletin ‘finansal krizini’ ortaya çıkarmıştır. Hükümetler sosyal devlet anlayışındaki uygulamalar için daha fazla harcama yapılamayacağını iddia etmişler ve harcamalarda kısıntı yoluna gitmişlerdir (Çam, 2017: 19).

Dünyada özellikle 1980 sonrası dönem ABD’de Ronald Reagen ve İngiltere’de Margaret Thatcher’in yönetime gelmesiyle birlikte neo-liberal politikaların kendisini yoğun olarak hissettirdiği dönem olmuştur. Bu dönem politikaları ile özelleştirme gündeme getirilmiş, taşeron kullanımı arttırılmış, büyüme ve kalkınma çok uluslu şirketlere bırakılmış, böylece devlet faaliyetlerinin daha da azalmasına neden olmuştur. Bu ise sosyal destek ve korumacı devlet ilkesine yönelik faaliyetlerin daha da azalması sonucuna neden olmuştur (Gücenmez ve Bedir, 2019: 69).

İkinci Dünya Savaşı sonrası özellikle ABD’de ve Avrupa ülkelerinde doğurganlık oranları artış göstermiş, buna bağlı olarak ortalama ömür süresi uzamaya başlamış sonuçta dünya nüfusu önemli ölçüde artmıştır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren gelişen küresel eğilimler işgücü, istihdam koşullarının esnekleşmeye başlamasına neden olmuş ve ulusal ekonomiler de dönüşüm geçirmek durumunda kalarak sosyal devletin eski sosyal eşitlik, adalet, emeklilik gibi korumacı anlayışı dağılmaya başlamıştır. Yardımlara ve emekliliğe hak kazanma koşullarında da kısıtlamalar ve zorlaştırmalar söz konusu olmuştur.

Neoliberal politikalarla birlikte, sosyal yardımların bireyleri “yardıma bağımlı” hale getirdiği ve “yoksulluk kültürü” inşa etme tehlikesini beraberinde getirdiği düşüncesi popülerlik kazanmaya başlamıştır. Ancak son dönemde yaşanan pandemi sürecinde özellikle devletin sosyal yardımları artırmasının sosyal devlet ilkesinin gerekliliğinin bir sonucu olduğu ortaya çıkmıştır.

Sosyal Yardımların Yoksulluğa Etkisine Yönelik Ekonometrik Analiz

Çalışmanın bu bölümünde, OECD ülkeleri için sosyal yardımların yoksulluğa etkisinin belirlenmesinde uzun ve kısa dönem ilişkiler ile nedensellik analizlerine yer verilmiş, sonuçlar yorumlanmış ve çıkarımlarda bulunulmuştur.

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Yoksulluk dünya gündeminde yıllardır üzerinde sıklıkla tartışılan bir konu olmuştur. Yoksulluğun küresel bir sorun olarak rakamsal olarak azaldığını görmek mümkünse de halen dünya genelinde milyonlarca insan aşırı yoksulluk sınırının altında yaşamını sürdürmektedir. Gelişmiş ülkelerde bile insanlar yoksulluk ve sefaletle mücadele etmektedir.

Dünya ülkelerinin ortak amacı, ekonomik büyümeyle birlikte kalkınmanın sağlanması, gelir adaletsizliğinin minimize edilerek yoksulluğun aşağıya çekilmesi ve güvenli bir ortamda huzurlu şekilde yaşamaktır. Ancak başta Afrika ülkeleri olmak üzere birçok ülkede bu ortam sağlanamamaktadır. Bu durumun nedeni olarak gösterilen en önemli faktör, milli gelirin adaletsiz dağılımıdır. Bu yapı, yoksulluğu doğurmakta, yoksulluk ise beraberinde toplumsal sorunlara neden olmaktadır.

Dünyada özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde birçok yer altı zenginliği olmasına rağmen, bu ülkeler gelir dağılımı bakımından oldukça kötü durumdadırlar. Ayrıca susuzluk, açlık ve bunlara bağlı sağlık sorunları nedeniyle insanlar genç yaşta hayatlarını kaybetmektedirler. Bu çerçevede, dünyanın bir tarafında insanlar refah içerisinde yaşarken diğer yanında içecek temiz su ve başlarını sokacak bir mekân bulamamalarının nedenleri ve sonuçları üzerinde yoğun bir mesai harcamak insanlığın en temel öncelikleri arasında olmalıdır. Çünkü kaybedecek bir şeyi olmayan insanın sadece yaşadığı toplum değil, dünya barışı açısından da büyük bir sorun oluşturacağını öngörmek gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'nin de dahil olduğu OECD ülkeleri için sosyal yardımların yoksulluk üzerinde uzun ve kısa dönem etkilerini ortaya koymaya yöneliktir. Literatürde, bu konuda çok fazla çalışma olmaması araştırmanın motivasyonunu oluşturmuştur.

Ekonometrik Yöntem

Türkiye'nin de dâhil olduğu 36 OECD ülkesine yönelik, sosyal yardımlar ve yoksulluk ilişkisini belirlemek amacıyla 2000-2018 dönemi verilerinin kullanıldığı bu çalışmada, ilk aşamada homojenlik testi ve yatay kesit bağımsızlığı test edilmiştir. Birinci nesil birim kök testlerinden Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) uygulanmış, ikinci nesil birim kök testlerinden CADF testi ile duraganlık test edilmiş, bunun yanında uzun dönem ilişkinin ortaya konulabilmesi amacıyla Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilen LM Bootstrap Panel Eşbütünleşme testinden faydalanılmıştır. Uzun dönem katsayı tahminleri FMOLS ile yapıldıktan sonra, kısa dönem ilişkiler için hata düzeltme modeli uygulanmıştır. Analizin son kısmında ise Dumitrescu ve Hurlin (2012) Nedensellik analizi yapılmıştır.

Değişkenlerin Tanıtımı

Çalışmada, sosyal yardımlar ve yoksulluk arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkiler ile nedensellik analizi ele alınmıştır. Veriler OECD ve Dünya Bankasının sitelerinden elde edilmiştir. Analiz periyodu ele alınan ülkeler için verilerin bulunabildiği ve ortak noktada başladığı dönem 2000-2018 olarak yıllık bazda ele alınmıştır. Çalışmada kullanılan veriler birçok ülke için ölçümlenmemiştir ya da ölçülen yıl sayısı çok azdır. Veri elde edilmesinde yaşanan bu durum çalışmada önemli bir kısıt yaratmıştır. Analizler Gauss kodları ve Eviews 10.0 sürümü yardımıyla elde edilmiştir. Çalışmada yer alan değişkenler aşağıda Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Analizde Kullanılan Değişkenlerin Tanıtımı

Değişken	Gösterimi	Tanımı
Sosyal yardımların GSYİH'ya oranı	SYSL	Bağımlı Değişken
Milli gelirden pay alan en düşük %20'lik grup	YKSL	Bağımsız değişken

Tablo 1 verilerinden de görüldüğü gibi, ekonometrik çalışmaya temel olan değişkenler sosyal yardımların milli gelir içerisindeki payları ve milli gelirden en düşük pay alan % 20'lik gruptur. Bu değişkenin analize konu edilmesinin nedeni, milli gelirden en düşük pay alan grubun toplumun en yoksul olduğu düşünülen grup olmasından kaynaklanmaktadır.

Aşağıda verilen Tablo 2'de OECD ülkelerindeki sosyal yardımların milli gelir içindeki paylarına yönelik tanımsal istatistik bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 2. OECD Ülkeleri Sosyal Yardım Harcamaları/GSYİH Verileri Tanımsal İstatistik Bilgiler

Ülkeler	Ortalama	Medyan	St.Sapma	Minimum	Maksimum
Avustralya	22.689	22.700	0.316	22.100	23.200
Avusturya	22.821	22.800	0.223	22.500	23.400
Belçika	22.368	22.700	0.613	20.800	23.000
Kanada	22.742	22.800	0.313	22.000	23.300
Şili	19.405	19.500	0.297	18.700	19.800
Çek Cumhuriyeti	21.858	21.900	0.126	21.600	22.100
Danimarka	22.258	22.300	0.271	21.800	22.600
Estonya	22.647	22.600	0.612	21.800	23.900
Finlandiya	22.337	22.400	0.171	22.000	22.600
Fransa	22.126	22.000	0.340	21.700	22.700
Almanya	21.437	22.400	4.591	2.500	22.900
Yunanistan	23.032	23.100	0.313	22.500	23.500
Macaristan	22.532	22.800	0.436	21.600	23.000
İzlanda	21.953	22.000	0.331	21.200	22.500
İrlanda	22.268	22.300	0.200	21.900	22.600
İsrail	23.305	23.400	0.253	22.800	23.600
İtalya	22.968	23.000	0.216	22.600	23.400
Japonya	21.921	21.900	0.392	21.400	22.900
Kore	23.184	23.200	0.171	23.000	23.500
Letonya	22.384	22.600	0.492	21.400	22.900
Litvanya	22.363	22.300	0.335	21.800	23.200
Lüksemburg	22.784	22.800	0.361	22.100	23.300
Meksika	19.742	19.700	0.345	19.100	20.300
Hollanda	22.274	22.400	0.335	21.500	22.700
Yeni Zelanda	22.653	22.600	0.232	22.300	23.000
Norveç	22.474	22.800	0.585	21.000	23.000
Polonya	22.595	22.600	0.339	21.800	23.000
Portekiz	21.742	21.700	0.435	21.000	22.300
Slovak Cumhuriyeti	22.632	22.700	0.590	21.500	23.500
Slovenya	22.516	22.600	0.224	21.900	22.700
İspanya	23.247	23.200	0.295	22.500	23.700
İsveç	22.937	22.900	0.134	22.700	23.200
İsviçre	22.653	22.600	0.229	22.300	23.200
Türkiye	21.842	21.700	0.476	21.100	22.700
İngiltere	22.526	22.500	0.411	21.800	23.100
Amerika	22.605	22.600	0.199	22.300	22.900

Tablo 2 verilerinden de görüldüğü gibi, sosyal yardım harcamalarının milli gelir içindeki payının en yüksek ortalamaya sahip olduğu ilk üç ülke İsrail, İspanya ve Kore olarak sıralanmaktadır.

Tablo 3. Örneklemi Oluşturan OECD Ülkeleri Milli Gelirden Pay Alan En Düşük %20'lik Grup Verileri Tanımsal İstatistik Bilgiler

Ülkeler	Ortalama	Medyan	St.Sapma	Minimum	Maksimum
Avustralya	22.100	23.200	22.700	0.316	22.689
Avusturya	22.500	23.400	22.800	0.223	22.821
Belçika	20.800	23.000	22.700	0.613	22.368
Kanada	22.000	23.300	22.800	0.313	22.742
Şili	18.700	19.800	19.500	0.297	19.405
Çek Cumhuriyeti	21.600	22.100	21.900	0.126	21.858
Danimarka	21.800	22.600	22.300	0.271	22.258
Estonya	21.800	23.900	22.600	0.612	22.647
Finlandiya	22.000	22.600	22.400	0.171	22.337
Fransa	21.700	22.700	22.000	0.340	22.126
Almanya	2.500	22.900	22.400	4.591	21.437
Yunanistan	22.500	23.500	23.100	0.313	23.032
Macaristan	21.600	23.000	22.800	0.436	22.532
İzlanda	21.200	22.500	22.000	0.331	21.953
İrlanda	21.900	22.600	22.300	0.200	22.268
İsrail	22.800	23.600	23.400	0.253	23.305
İtalya	22.600	23.400	23.000	0.216	22.968
Japonya	21.400	22.900	21.900	0.392	21.921
Kore	23.000	23.500	23.200	0.171	23.184
Letonya	21.400	22.900	22.600	0.492	22.384
Litvanya	21.800	23.200	22.300	0.335	22.363
Lüksemburg	22.100	23.300	22.800	0.361	22.784
Meksika	19.100	20.300	19.700	0.345	19.742
Hollanda	21.500	22.700	22.400	0.335	22.274
Yeni Zelanda	22.300	23.000	22.600	0.232	22.653
Norveç	21.000	23.000	22.800	0.585	22.474
Polonya	21.800	23.000	22.600	0.339	22.595
Portekiz	21.000	22.300	21.700	0.435	21.742
Slovak Cumhuriyeti	21.500	23.500	22.700	0.590	22.632
Slovenya	21.900	22.700	22.600	0.224	22.516
İspanya	22.500	23.700	23.200	0.295	23.247
İsveç	22.700	23.200	22.900	0.134	22.937
İsviçre	22.300	23.200	22.600	0.229	22.653
Türkiye	21.100	22.700	21.700	0.476	21.842
İngiltere	21.800	23.100	22.500	0.411	22.526
Amerika	22.300	22.900	22.600	0.199	22.605

Panel veri analizinde önce değişkenlerin homojenliği test edilmektedir. Değişkenlerin homojenliği yapılacak birim kök testi ve eşbütünleşme testini etkilemektedir. Birinci kuşak testler homojen ve heterojen modeller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Levin, Lin ve Chu (2002), Breitung (2005) ve Hadri (2000) homojen modele dayanırken; Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) heterojen modele dayanmaktadır (Yıldırım vd., 2013: 88).

Panel Veride Homojenliğin Test Edilmesi

Homojenliğin test edilebilmesi amacıyla ilk çalışmalar 1970 yılında Swamy tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra 2008 yılında Pesaran ve Yamagata Swamy testini geliştirmiştir.

$$X_{it} = a + \beta_i M M_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

şeklindeki genel bir panel eş bütünleşme denkleminde β_i eğim katsayılarının yatay kesitler arasında farklı olup olmadığı test edilmektedir. Burada N ve T büyüklükleri hangi testin yapılacağını tespit edilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışmada $N > T$ olduğu için uygun homojenlik testi Swamy testi olmuştur. Testin hipotezleri;

H_0 : Eğim katsayıları homojendir

H_1 : Eğim katsayıları homojen değildir

Pesaran ve Yamagata (2008) çalışmasında aşağıdaki denklemleri önermiştir.

$$\text{Büyük örneklem için: } \tilde{\Delta} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \tilde{s} - k}{2k} \right) \sim \chi_k^2 \quad (2)$$

$$\text{Küçük örneklem için: } \tilde{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \tilde{s} - k}{v(T, k)} \right) \sim N(0, 1) \quad (3)$$

Bu denklemlerde,

N ; yatay kesit sayısını,

k ; Açıklayıcı değişken sayısını,

S ; Swamy test istatistiğini,

$V(T, k)$ ise standart hatayı ifade etmektedir.

Yapılan testin sonucunda elde edilen olasılık değerlerinin 0.05'den büyük olması durumunda H_0 hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmekte ve eşbütünleşme katsayılarının homojen olduğuna karar verilmektedir. Çalışma ile ilgili olarak homojenlik testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Pasaran ve Yamagata (2008) Homojenlik Testi Sonuçları

Homojenlik testi (H_0 : Eğim katsayıları homojendir)		
Test	Test istatistiği	p-değeri
Delta_tilde	8.574	0.000
Delta_tilde_adj	9.201	0.005

Tablo 4’de hesaplanan testlerin olasılık değerleri 0.05’ten küçük olduğu için H_0 reddedilmiştir. Analizde elde edilen heterojenlik varsayımına dayanan birinci nesil Maddala ve Wu (1999) ve Choi (2001) ve Im, Pesaran ve Shin (2003) testi yapılacaktır.

Birinci Nesil Durağanlık Testleri

Tablo 5’de birinci nesil panel birim kök testi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 5. Birinci Nesil Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		Im vd. (2003)	Maddala ve Wu (1999)	Choi (2001)
SYRD	Düzyey	-1.045(0.206)	10.453 (0.244)	-0.972(0.285)
	∇	-7.599(0.000)*	39.551(0.000)*	-8.606(0.000)*
YKSL	Düzyey	-1.156(0.181)	12.849(0.193)	-1.140(0.172)
	∇	-8.903(0.001)*	40.227(0.000)*	-9.203(0.000)*

Not: ∇ : Birinci derece farkı, *: Durağanlığı ifade etmektedir.

Testlerin spesifikasyonu sabit+trendi içermektedir. Olasılık parantez içerisinde belirtilmektedir. % 5 Anlamlılık düzeyinde testler yapılmıştır. Sıfır hipotezi birim kök vardır şeklindedir. Optimal gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriteri kullanılarak bulunmuştur.

Tablo 5’den de görüldüğü gibi, tüm değişkenler düzey değerlerinde birim köke sahip olmasına karşın, birinci fark serileri birim kök içermemektedir. Bu nedenle, 1. düzey fark için durağan oldukları görülmektedir.

Tablo 5’de analiz sonuçlarına göre, paneli oluşturan yatay kesit birimlerinden birine gelen bir şok diğer birimleri farklı düzeyde etkilemesi daha olasıdır. Birinci nesil testlerde karşılaşılan bu eksikliği gidermek için, yatay kesit birimleri arasındaki bağımlılığı göz önünde bulundurarak durağanlığı analiz eden ikinci nesil birim kök testleri geliştirilmiştir.

Yatay Kesit Bağımlılığı Testi

Yatay kesit bağımsızlığı, paneli oluşturan birimlerden herhangi birine gelen bir şoktan tüm ülkelerin etkilenme derecelerinin aynı olması ve ülkelerin herhangi birinde ortaya çıkan bir makroekonomik şoktan paneli oluşturan diğer ülkelerin

etkilenmediği varsayımına dayanmaktadır. Yatay kesit bağımlılığı dikkate alınmadan yapılan analizlerde elde edilen sonuçlar sapmalı ve tutarsız olacağından dolayı analize başlamadan önce seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir (Koçbulut ve Altıntaş, 2016: 152). Pesaran vd.'lerinin LM test istatistiği ilk haliyle aşağıdaki gibidir (Breush ve Pagan, 1980):

$$CDLM = T \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij}^2 \sim \frac{\chi_{N(N-1)}^2}{2} \quad (4)$$

Bu istatistik daha sonra Pesaran (2008) tarafından yapılan bir düzenleme ile şöyle olmuştur:

$$CDLM_{adj} = \left(\frac{2}{N(N-1)} \right)^{1/2} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij}^2 \frac{(T-K-1)\hat{\rho}_{ij} - \hat{\mu}_{Tij}}{v_{Tij}} \sim N(0,1) \quad (5)$$

Burada $\hat{\mu}_{Tij}$ ortalamayı, v_{Tij} n varyansını göstermektedir. Bu eşitliğe göre elde edilen test istatistiği, asimptotik olarak standart normal dağılım göstermektedir. Bu testler için oluşturulan hipotezler;

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Test sonuçlarına göre H_0 hipotezinin kabul edilmesi durumu, ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının olmadığı anlamına gelmektedir. Bu durumda analize birinci nesil panel birim kök testleri ile devam edilmektedir. Ancak, H_0 hipotezi reddedilir ve ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının olduğu tespit edilirse bu durumda da analize ikinci nesil panel birim kök testleri ile devam edilmelidir (Koçbulut ve Altıntaş, 2016: 153).

Bu çalışmada 36 ülke (N=36) ve 19 yıl (T=19) olduğundan T<N durumu vardır ve Pesaran (2004) CDLM testi kullanılmıştır. Tablo 6'da yatay kesit bağımlılığı test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 6. Pesaran (2004) CDLM Test Sonuçları

Değişkenler		Pesaran (2004) CDLM Test
SYRD	t istatistiği	8.901
	P	0.005*
YKSL	t istatistiği	8.743
	P	0.000*

* 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı değişken.

Tablo 6 verilerine göre; olasılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için, serilerde ve denklemden yatay kesit bağımlılığının var olduğu görülmektedir. Bu durumda da paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı vardır. Diğer bir ifade ile ülkelerden birine gelen şok, diğerlerini de etkilemektedir.

İkinci Nesil Birim Kök Sonuçları

Bu çalışmada yatay kesit bağımlılığı olduğu için, serilerin durağanlığı, ikinci kuşak birim kök testlerinden CADF ile test edilmiştir. Bu testte, hata teriminin tüm seriler için ortak olarak ya da her seri için özel olarak iki bölümden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu modelde yatay kesit bağımlılığının, gözlemlenemeyen ortak öğelerin varlığından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Testin hipotezleri şu şekildedir;

H_0 : Birim kök vardır.

H_1 : Birim kök yoktur.

Bu testte önce her bir ülke için CADF istatistikleri hesaplanmaktadır. Hesaplanan bu değerler, Pesaran tarafından 2006 yılında geliştirilen Monte Carlo simülasyonu ile hesaplanan tablo değerleriyle karşılaştırılmaktadır. Hesaplanan CADF istatistiği, tablo kritik değerinden küçük olduğunda, H_0 reddedilmektedir. Yani, birim kök olmadığına ve şokların geçici olduğuna karar verilmektedir. Yani, CADF kritik tablo değeri, CADF istatistiği değerinden büyükse boş hipotez reddedilir ve sadece o ülkenin serisinin durağan olduğu sonucuna ulaşılır (Pesaran, 2006).

CIPS (Cross-Sectionally Augmented IPS) istatistikleri hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

CADF test istatistiği aşağıdaki şekilde tahmin edilir:

$$Y_{it} = (1-\theta_i)\mu_i + \theta_i y_{it-1} + \mu_{it} \quad i=1,2,\dots,N \text{ ve } t=1,2,\dots,T \quad (6)$$

$$\mu_{it} = \gamma_i f_i + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

Burada, f_i her ülkenin gözlemlenemeyen ortak etkilerini (common effect), ε_{it} bireysel-spesifik hatayı gösterir. Denklem (6), (7) ve birim kök hipotezleri şu

şekilde yazılabilir:

$$\Delta y_{it} = \alpha_i + \beta_i y_{it-1} + \gamma_i f_i + \varepsilon_{it} \quad i = 1,2,\dots,N \text{ ve } t = 1,2,\dots,T \quad (8)$$

Ayrıca her bir yatay kesite (ülkelere) ait birim kök test istatistiklerinin ortalaması alınarak panelin geneli için birim kök test istatistiği olan CIPS elde edilmektedir (Pesaran 2006). CIPS istatistiği şu şekilde ifade edilebilir:

$$CIPS = N^{-1} \sum_{i=1}^n CADF_i$$

(9)

Tablo 7. CIPS Testi Sonuçları

Değişkenler	CIPS istatistiği
SYDR	-8.855*
YKSL	-9.251*

* Birinci derece fark için durağan seri

Not: CIPS için Pesaran (2007) % 5 anlam düzeyinde kritik değer: - 2.935’tir. Gecikme sayısı, Schwarz Bilgi Kriterine göre belirlenmiştir. Trend ve sabit modeli çalışılmıştır.

Tablo 7 verilerine göre, seriler düzey değerlerinde durağan değildir, birinci düzey fark alındığında durağandır. Bu nedenle, eşbütünleşme analizi birinci düzey farkları ile gerçekleştirilecektir.

Westerlund ve Edgerton (2007) LM Bootstrap Panel Eşbütünleşme Testi

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla Westerlund ve Edgerton (2007) LM Bootstrap panel eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Bu test, McCoskey ve Kao (1998) tarafından geliştirilen Lagrange multiplier testine dayanmaktadır. LM bootstrap sürecinin kullanıldığı bu testte;

$$y_{it} = \alpha_i + x'_{it}\beta_i + z_{it} \quad (10)$$

şeklindeki denklemde $z_{it} = u_{it} + \sum_{j=1}^t \eta_{ij}$ eşitliğinde η_{ij} ortalaması sıfır, σ_i^2 varyansı olan bir hata terimidir. Testin hipotezleri:

$$H_0: \sigma_i^2 = 0 \quad \forall i \text{ için seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır.}$$

$$H_1: \sigma_i^2 > 0 \exists i \text{ için seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur.}$$

LM istatistiği;

$$LM_N^+ = \frac{1}{NT^2} \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T \hat{w}_i^{-2} S_{it}^2 \quad (11)$$

Burada $w_{it} = (u_{it}, \Delta x'_{it})'$ ve S_{it} FMOLS ile tahmin edilmiş modeldeki \hat{Z}_{it} hata terimlerinin kısmi toplamlarıdır.

Testin yatay kesit bağımlılığına izin vermesi, eşbütünleşme ilişkisini paneldeki tüm ülkeler için belirlemesi, eşbütünleşme denkleminde otokorelasyon ve değişen varyansa izin vermesi, küçük örneklerde de etkin sonuçlar üretebilmesi en temel olumlu yönleridir. Testin boş hipotezi paneldeki tüm ülkeler için eşbütünleşme ilişkisinin var olduğu yönünde olup hesaplanmasında bootstrap simülasyonundan yararlanılmaktadır. LM test istatistiği ve olasılık değerleri bootstrap kullanarak hesaplanmaktadır. Hesaplanan LMN+ test istatistiği ile eşbütünleşmenin mevcut olduğuna yönünde kurulan H_0 hipotezi test edilmektedir.

Tablo 8. Westerlund ve Edgerton (2007) LM Bootstrap Eşbütünleşme Sonuçları

LMN+	Sabit			Sabit ve Trend		
	İstatistik	Asimptotik p-değeri	Bootstrap p-değeri	İstatistik	Asimptotik p-değeri	Bootstrap p-değeri
	0.904	0.126	0.367	1.249	0.183	0.432

Not: Bootstrap olasılık değerleri 10.000 tekrarlı dağılım göre elde edilmiştir. Asimptotik olasılık değerleri, standart normal dağılıma göre elde edilmiştir. Gecikme değeri 3 olarak alınmıştır.

Tablo 8 verilerine göre, seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi ($p > 0.05$) vardır. Yani seriler arasında uzun dönem ilişki bulunmuştur.

Uzun Dönem Eşbütünleşme Katsayılarının Tahmini

Bu makalede uzun dönem eşbütünleşme katsayıları FMOLS (Full Modified OLS) yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu yöntem; ikinci derece sapmaları da ortadan kaldırmaktadır. FMOLS tahmincisi, aynı zamanda heterojenitenin var olması durumunda her bir yatay kesit için ise farklı bir eşbütünleşme vektörünün tahminine izin vermektedir. Panel FMOLS tahmincisi

$\hat{\beta}_{GFM}^* = N^{-1} \sum_{i=1}^N \beta_{FMi}^*$ şeklinde ifade edilmektedir ki, burada β_{FMi}^* her bir ülke için elde edilen katsayıyı göstermektedir. FMOLS tahmin verileri Tablo 9'daki gibidir.

FMOLS yöntemi analizleri yapılırken, otokorelasyon ve değişen varyans sorunları Newey-West yöntemi ile giderilmeye çalışılmıştır. Varsayım testleri sonucunda herhangi bir varsayım sapması durumuna rastlanmamıştır.

Tablo 9. FMOLS Uzun Dönem Eş Bütünleşme Katsayı Tahminleri

ÜLKE	SYSL	ÜLKE	SYSL
Avustralya	-0.265*	Kore	-0.254*
Avusturya	-0.281*	Letonya	-0.190*
Belçika	-0.237*	Litvanya	-0.151*
Kanada	-0.248*	Lüksemburg	-0.261*
Şili	-0.253*	Meksika	-0.143*
Çek Cumhuriyeti	-0.206*	Hollanda	-0.252*
Danimarka	-0.274*	Yeni Zelanda	-0.244*
Estonya	-0.213*	Norveç	-0.263*
Finlandiya	-0.289*	Polonya	-0.183*
Fransa	-0.241*	Portekiz	-0.247*
Almanya	-0.275*	Slovak Cumhuriyeti	-0.146*
Yunanistan	-0.229*	Slovenya	-0.129*
Macaristan	-0.207*	İspanya	-0.225*
İzlanda	-0.286*	İsveç	-0.288*
İrlanda	-0.270*	İsviçre	-0.284*
İsrail	-0.218*	Türkiye	-0.142*
İtalya	-0.227*	İngiltere	-0.277*
Japonya	-0.293*	ABD	-0.229*
PANEL	-0.238*		

Not: * 0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı, Tahminlerdeki otokorelasyon ve değişen varyans sorunları, Newey-West yöntemi ile telafi edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 9'a göre; sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeni tüm ülkeler için yoksulluğu azaltıcı yönde istatistiksel olarak anlamlıdır. Sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeni %1 arttığında, yoksulluk göstergesi milli gelirden pay alan en düşük %20'lik grup %23.8 azalış gösterecektir. Ülkeler içinde sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada yüksek etkili olan ve ilk sıralarda yer alan ülkeler sırasıyla; Japonya, İsveç, İsviçre, İzlanda, Danimarka ve Avusturya'dır. Sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada düşük etkili olan ülkelerden başlıcaları; Slovenya, Slovak cumhuriyeti, Türkiye, Meksika ve Litvanya olarak belirlenmiştir. Görüleceği üzere, çalışma kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre, Türkiye'de sosyal yardımlar yoksulluğu azaltmada yüksek etkili çıkmamıştır.

Kısa Dönem İlişki Analizi: Hata Düzeltme Modeli

Kısa dönem nedensellik ilişkisinin belirlenmesinde hata düzeltme terimi kullanılmaktadır. Bağımsız değişkende meydana gelen dengesizliğin bir sonraki dönemde ne kadarının düzeltileceğini gösteren hata düzeltme modelidir. Kısa dönem analizinde, farkı alınmış serilerin gecikmelileri ve uzun dönem analizinden elde edilen hata terimi serisinin bir dönem gecikmeli değeri (Error Correction

Term: ECT_{t-1} kullanılmaktadır.

$\Delta YKSL_t = \beta_0 + \beta_1 \Delta SYSL_t + \beta_2 \Delta ECT_{t-1} + v_t$ denklemi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli Katsayı Tahminleri

Bağımlı Değişken: $\Delta YKSL$	Katsayı	St hata	t-İstatistiği	Olasılık Değeri(p)
$\Delta SYSL$	-0.194	0.043	-4.511	0.000*
ΔECT_{t-1}	-0.398	0.067	-5.940	0.000*
Sabit	1.275	0.238	5.357	0.002*
R2=0.635, DW=2.29, J-B=0.351, Harvey test(p)=0.141				

Not: * 0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı, JB; Jarque-Bera normallik testi olasılık değerini göstermektedir. Tahminlerdeki otokorelasyon ve değişen varyans sorunları, Newey-West yöntemi ile telafi edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 10'da hata düzeltme teriminin katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Uzun dönemde birlikte seyreden seriler arasında kısa dönemde meydana gelen sapmaların %39.8'i ortadan kalkmakta ve seriler tekrar uzun dönem denge değerine yakınsamaktadır. Meydana gelen bir şokun etkisi $1/0.398=2.51$ yıl geçtikten sonra absorbe edilebilecektir.

Dumitrescu ve Hurlin (2012) Nedensellik Analizi

Analizi oluşturan seriler arasında eş bütünleşik bir ilişkinin incelenbilmesi nedensellik testini de beraberinde getirmektedir. Bu test ile hem yatay kesit bağımlılığı ve hem de bağımsızlığı durumunda tahminlemeler yapılabilen ve etkin sonuçlara ulaşılabilir. Söz konusu test aynı zamanda Granger nedensellik testi ile de benzer sonuçlar vermektedir. Dumitrescu ve Hurlin testi, heterojenliği ve yatay kesit bağımlılığını temel almaktadır.

Tablo 11. Dumitrescu ve Hurlin (2012) Nedensellik Testi Sonuçları

Boş hipotez	Test	İstatistik Değerleri	P	Sonuç
SYRD değişkeni YKSL değişkeninin Granger nedeni değildir	<i>Whnc</i>	8.842	0.000	Nedensellik Var
	<i>Zhnc</i>	9.598	0.006	
	<i>Ztild</i>	9.722	0.000	
YKSL değişkeni SYRD değişkeninin Granger nedeni değildir	<i>Whnc</i>	6.432	0.000	Nedensellik Var
	<i>Zhnc</i>	8.055	0.000	
	<i>Ztild</i>	8.126	0.005	

Tablo 11'den de görüleceği üzere, SYRD değişkeni YKSL değişkeninin Granger nedenidir, diğer yandan YKSL değişkeni de SYRD değişkeninin Granger

nedenidir. Yani çift yönlü nedensellik elde edilmiştir (SYRD \leftrightarrow YKSL). Böylece SYRD değişkeninin geçmiş değerleri bugünkü YKSL değişkeni üzerinde anlamlı etkili iken, YKSL değişkeninin de geçmiş değerleri bugünkü SYRD değişkeni üzerinde anlamlı etkilidir.

Sonuç ve Öneriler

Yoksulluk dünya tarihinde varlığını değişik anlamlarla hissettiren, neredeyse her ülkenin farklı biçimlerde yaşadığı temel sorunlardan biridir. Her ülkenin kendine özgü gelişmişlik seviyesi, ekonomisi, sosyolojik yapısı, kültürel özellikleri olması nedeniyle yoksulluk olgusu her ülkede farklı düzeylerde hissedilmektedir.

Sosyal yardımlar ise en temel seviyede asgari gelir güvencesi ile yoksulların asgari yaşam standardını hedefleyen politikaları ve harcamaları ifade etmektedir. Temel amacı yoksulların yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan geliri elde etmeleri ve toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır.

Sosyal yardımlar, yoksullukla bağlantılı olarak geçmişten günümüze çeşitli biçimlerde uygulanmıştır. Ancak tıpkı yoksulluk gibi sosyal yardımlarda niteliksel ve niceliksel olarak değişikliğe uğramıştır. Tarihsel süreçte sosyal yardımlar aile, çevre, din adamları ve farklı meslek örgütleri ile yürütülürken, ulus devlet kavramının gelişmesi ile sosyal yardımlar yoksullukla mücadelede devletin kullandığı önemli bir araç haline gelmiştir.

Çalışmada 2000-2018 yılları için Türkiye'nin de dâhil olduğu 36 OECD ülkesine yönelik, sosyal yardımlar ve yoksulluk ilişkisi analiz edilmiştir. İlk aşamada homojenlik testi sonucunda eşbütünleşme katsayılarının homojen olduğu ve yatay kesit bağımsızlığı testi sonucunda paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı belirlenmiştir. Bu nedenle birinci nesil birim kök testlerinden Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) uygulanmış, ikinci nesil birim kök testlerinden CADF testi ile durağanlık test edilmiş, verilerin birinci düzey fark için durağan olduğu I(1) belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesi amacıyla Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilen LM Bootstrap Panel Eşbütünleşme testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda, seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin var olduğu görülmüştür, seriler uzun dönemli ilişkilidir. FMOLS yöntemi ile uzun dönem ilişki katsayıları belirlenmiş ve sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeni %1 artığında, milli gelirden pay alan en düşük %20'lik grubun yoksulluğunun %23.8 azalış göstereceği belirlenmiştir. Bu doğrultuda sosyal yardımların uzun dönemde daha fazla yoksulluk giderici etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Ele alınan ülkeler içinde, sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada yüksek etkili olan ülkeler sırasıyla; Japonya, İsveç, İsviçre, İzlanda, Danimarka ve Avusturya'dır. Aynı değişkenin düşük etkili olduğu ülkeler; Slovenya, Slovak Cumhuriyeti, Türkiye, Meksika ve Litvanya olarak belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi Türkiye’de sosyal yardımlar yoksulluğu azaltmada yüksek etkili çıkmamıştır.

Uzun dönemde sosyal yardım harcamaları/GSYİH değişkeninin yoksulluğu azaltmada yüksek veya düşük etkili çıkmamasının ardında ülkelerin sosyal harcamalarının cömertliği, yoksulların seçimindeki kategorik programların çeşitliliği ile yerel yönetimlerin ve merkezi uygulamaların değişiklik göstermesi yatmaktadır.

Kısa dönem ilişkilerin belirlenmesi amaçlı hata düzeltme modeli analiz edilmiştir. Buna göre hata düzeltme mekanizması çalışmaktadır. Uzun dönemde seriler tekrar uzun dönem denge değerine yakınsamaktadır.

Son aşamada nedensellik durumunun belirlenmesi amaçlı Dumitrescu ve Hurlin (2012) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda; SYRD değişkeni YKSL değişkeninin Granger nedenidir, diğer yandan YKSL değişkeni de SYRD değişkeninin Granger nedenidir. Sosyal yardım harcamalarında çift yönlü bir ilişki söz konusudur. Sosyal yardım harcamaları uzun dönemde yüksek etkilidir.

Araştırmanın analiz verilerine göre 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de sosyal harcamaların yoksulluğu iyileştirici etkisi %1,42 oranında gözükmektedir. Diğer 36 OECD ülkeleri ile kıyaslandığında bu oran yüksek etkili değildir. Türkiye’de sosyal yardım programları diğer sistemlerin programlarına göre hem karma nitelik taşıırken hem de hak temelli ve daha çok yerel yönetimlerle organize edilen aynı ve nakdi yardımları ifade etmektedir. Analiz sonucu yüksek etkili çıkan ülkelere kıyasla görece cömert olmayan niteliğe sahiptir.

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal politika aktörleri adaletsiz gelir dağılımını engellemeye yönelik çeşitli kollarda yeni üretim politikaları geliştirebilirler. Üretim politikaları istihdam yaratabilecek nitelikte olursa, yoksullar üretime ve istihdama katıldıklarında, artık yardıma muhtaçlıktan kurtulan bireyler haline dönüşebilirler. Çalışabilecek durumda olan yoksullar istihdama dâhil edilip yoksullukları azaltıldığında, onlara aktarılan yardımlar, çalışabilecek durumda olmayan dezavantajlı gruplara aktarılabilirse, bu grupların yaşam standartlarında bir iyileşme sağlanabilir. Tüm bu politikaların uygulanmasında hangi yöntem seçilirse seçilsin “insan temelli” bir yaklaşımla konuların ele alınması, yoksulluk sorununun çözümünde büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Ak, M.** (2016). Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), ss. 296-306.
- Aktan, C. C.** (2002). Yoksullukla Mücadele Stratejileri, *Hak-İş Konfederasyonu Yayınları*, 2-5.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E.** (2017). Sosyal Devletin Temelleri, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), ss. 1-19.
- Breitung, J.** (2005). A Parametric Approach to the Estimation of Cointegration Vectors In Panel Data. *Econometric Reviews*, 24(2), 151-173.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R.** (1980). The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification Tests in Econometrics. *Review of Econometric Studies*, 47(1), 239-253.
- Brizon, P.** (1977). Emegın ve Emekçilerin Tarihi, *Onur Yayınları*, Ankara.
- Choi, I.** (2001). Unit Root Tests for Panel Data, *Journal of International Money and Finance*, 20(1), ss. 249-272.
- Çam, Y.**, (2017). Sosyal Devlet Anlayışının Maliye Politikaları Kapsamında Değerlendirilmesi, Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sivas.
- Dumanlı, R.** (1996). Yoksulluk ve Türkiye'deki Boyutları, *DPT Uzmanlık Tezi*, Haziran, Ankara.
- Dumitrescu, E. I., & Hurlin, C.**, (2012). Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels, *Economic Modelling*, 29(4), pp. 1450-1460.
- Gafar, J.** (2004). Income Distribution, Inequality and Poverty During Economic Reforms in Guyana, *The Journal of Developing Areas*, 38(1), pp. 55-77.
- Gücenmez, T. ve Bedir, E.**, (2019). Ekonomik ve Sosyal Politikalara Farklı Bir Bakış: Üçüncü Yol, *Kamu İş Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 3, ss. 63-83.
- Gül, S. S.**, (2000). Yeni Sağ Sosyal Güvenlik Anlayışının Tarihsel Bağlantıları: İngiltere ve Türkiye Örnekleri, *AÜ Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 40, 3-4, ss. 51-66.
- Güler, M. A.**, (2020). Birikim ve Düzenleme Ekseninde Sosyal Devletin Dönüşümü, Gazi Üniversitesi, SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara.
- Gümüş, İ.** (2018). Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci, *Journal of Political Administrative and Local Studies*, 1(1), ss. 33-66.
- Gündoğan, N.**, (2008). Türkiye'de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadele, *Ankara Sanayi Odası Yayınları*, ss. 42-56.
- Güran, T.** (2011). İktisat Tarihi, *Der Yayınları*, İstanbul
- Hadri, K.** (2000). Testing for Stationarity in Heterogeneous Panels. *Econometrics Journal*, 3(1), ss. 148-161.

- http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/brave_new_world/welfare.htm#:~:text=TheBeveridgeReportaimedto,thetiredandthewidowed. (Erişim Tarihi: 05.03.2021).
- <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending> (Erişim Tarihi: 10.01.2021).
- <https://databank.worldbank.org/> (Erişim Tarihi: 10.01.2021).
- Im, K. S., Peseran, M., & Shin, Y. (2003).** Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels, **Journal of Econometrics**, 115(1), ss. 53-74.
- İncedal, S., (2013).** Türkiye’de Yoksulluğun Boyutları: Mücadele Politikaları ve Müdahale Araçları, **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi**, Ankara.
- Koçbulut, Ö. Altıntaş, H., (2016).** İkiz Açıklar Ve Feldstein-Horioka Hipotezi: OECD Ülkeleri Üzerine Yatay Kesit Bağımlılığı Altında Yapısal Kırılmalı Panel Eşbütünleşme Analizi, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı: 48, Temmuz-Aralık, ss. 145-174.
- Koray, M. (2018).** Sosyal Politika, **İmge Kitabevi**, Ankara.
- Kovancı, O., (2002).** Kapitalizm, Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadelede Tarihsel Bir Deneyim: İngiliz Yoksul Yasaları, AÜ, SBE, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.
- Kurşun, A. ve Rakıcı, C., (2016).** Sosyal Refah Devletinin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 2(2), ss. 135-136.
- Levin, A., Lin, C.-F., & Chu, C.-S. (2002).** Asymptotic and Finite Sample Properties, **Journal of Econometrics**, (108), ss. 1-24.
- London, J. (1973).** Uçurum İnsanları, **Arat Yayınevi**, İstanbul.
- Maddala, G. S., & Wu, S. (1999).** A Comparative Study of Unit Root Tests With Panel Data and a New Simple Test, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, Special Issue, 61(1), pp. 631-632.
- Marks, G. N. (2005).** Income Poverty, Subjective Poverty and Financial Stress, **Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research**, Melbourne.
- OECD, (2018). Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri, Ankara.
- Özmen, Z., (2017).** Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme, **Karabük Üniversitesi SBE Dergisi**, 7 (2), ss. 600-620.
- Pesaran, M. H., & Yamagata, T. (2008).** Testing Slope Homogeneity in Large Panels, **Journal Of Econometrics**, 142(1), ss. 50-93.
- Swamy, P. (1970).** Efficient Inference in a Random Coefficient Regression Model, **Econometrica Journal of The Econometric Society**, 38(1), ss. 11-323.
- Şenkal, A. (2005).** Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, **Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti**, Kocaeli.

- Taş, Y. Ve Özcan, S.** (2012). Türkiye’de ve Dünyada Yoksulluk Üzerine Bir Araştırma, Session 3D: Büyüme ve Gelişme, **III. International Conference on Eurasian Economies**, ss. 423-430.
- TDK, (2021). Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <http://sozluk.gov.tr/?q=YOKSUL&aranan=> adresinden alınmıştır (Erişim Tarihi: 13.02.2021).
- Temiz, H. E.**, (2008). Dünyada Kronik Yoksulluk ve Önleme Stratejileri, **Çalışma ve Toplum Dergisi** (17), ss. 61-100.
- TÜİK. (2021). Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2019-33668> adresinden alınmıştır (Erişim Tarihi: 13.02.2021).
- UNDP, (2019). Gbal Multidimensional Poverty Index Illuminating Inequalities. **1. United Nations Development Programme and Oxford Poverty and Human Development Initiative.**
- Westerlund, J. & Edgerton, D.** (2007). A Panel Bootstrap Cointegration Test, **Economic Letters**, 97(3), ss. 185-190.
- Yıldırım, K., Mercan, M., Kostakoğlu, S. F.**, (2013). Satın Alma Gücü Paritesinin Geçerliliğinin Test Edilmesi: Zaman Serisi ve Panel Veri Analizi, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Aralık, 8(3), ss. 75- 95.

Sendikal Liderlik Tarzlarının Üyelerin Sendikaya Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir İnceleme¹

*Fatih KARCIOĞLU

ORCID: 0000-0002-3182-6484

**Ensar BALKAYA

ORCID: 0000-0001-9345-9571

Öz: Üyelerin sendikaya karşı tutumlarının sendika-üye etkileşimi bağlamında değerlendirilmesi gerektiğine ve bu kapsamda olumlu tutumların geliştirilebileceğine dair fikir birçok uygulamalı çalışmayla desteklenmektedir. Sendika-üye etkileşiminde ise üyelerin doğrudan ve neredeyse her gün görüşebildiği, istek ve şikayetlerini bildirebildiği işyeri sendika temsilcisi önemli bir role sahiptir. Bu çalışmanın amacı işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının ve üyelerin bu tarzlardan duyduğu memnuniyetin üyelerin sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda Erzurum ilinde hizmet veren kamu hastanelerinde çalışan sendika üyesi 285 idari personelden anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22 programında korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre, işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzları ile üyelerin sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik davranışlarının üyelerin sendikal memnuniyet düzeylerindeki değişimin %73'ünü, sendikal bağlılık düzeylerindeki değişimin ise yaklaşık %30'luk bir kısmını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Liderlik, Liderlik Tarzları, Sendikal Bağlılık, Sendikal Memnuniyet

The Effect Of Union Leadership Styles On Members' Attitudes Against The Union: A Review In Public Institutions

Abstract: The idea that members' attitudes towards the union should

* Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (e posta: fkarci@atauni.edu.tr)

** Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (e posta: ensar.balkaya@atauni.edu.tr)

Makale Geliş Tarihi:03.02.2021 Makale Kabul Tarihi:16.06.2021

be evaluated in the context of union-member relation and that positive attitudes can be developed in this context is supported by many applied studies. In terms of union-member relation, the workplace union representative, with whom the members can meet directly and almost every day, and report their requests and complaints, has an important role. The aim of this study is to investigate the effect of leadership behavior styles exhibited by union managers and the satisfaction of members with these behaviors on the level of union commitment and union satisfaction. In this context, data were obtained from 285 administrative staff working in public hospitals serving in Erzurum province by applying a questionnaire. The obtained data were analyzed by correlation and multiple regression analysis in SPSS 22 program. According to the results, it was concluded that there is a significant relationship between the leadership styles exhibited by the workplace union representatives and the union commitment and union satisfaction levels of the members. In addition, it was concluded that the leadership behaviors exhibited by the workplace union representatives explained 73% of the change in the union satisfaction levels of the members and approximately 30% of the change in the union commitment levels.

Key Words: Union Leadership, Leadership Style, Union commitment, Union Satisfaction

Giriş

Çalışma ilişkileri bağlamında ortak çıkarların korunması ve geliştirilmesi adına çalışanların bir araya gelerek oluşturdukları sendikaların en önemli amaçlarından biri üye sayısını muhafaza etmek ve mümkün olduğu ölçüde üye sayısını artırmaktır. Özellikle günümüzde, küreselleşmenin ve teknolojik ilerlemenin ortaya çıkardığı esnek emek piyasaları ve esnek çalışma şekilleri ve insan kaynakları yönetimi anlayışındaki gelişim neticesinde güç kaybına uğrayan sendikalar için bu amaç daha önemli hale gelmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde, ve dolayısıyla üyelerin sendika üyeliğini sürdürme ve üye olmayan çalışma arkadaşlarını sendika üyesi olma noktasında etkileyebilmesinde sendikaya karşı algıladığı olumlu duygular, sendikal faaliyetlerden duydukları memnuniyet ve sendikaya karşı bağlılıklarının önemli bir rol oynadığı iddia edilebilir. Söz konusu olumlu duyguların ise büyük oranda ücret, iş güvencesi, yönetime katılım, yönetimin haksız uygulamalarına karşı koruma vb. çalışma koşullarıyla ilgili sendikanın üyeleri adına elde ettiği kazanımlara bağlı olduğu kabul edilmektedir. Öte yandan sendika yöneticilerinin üyelerin sendikaya ilişkin sendikal bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal sadakat gibi sendika-üye etkileşiminin en önemli göstergeleri ile ilgili tutumlarında önemli bir

etkiye sahip olduğu hem yerel hem yabancı literatürde ifade edilmektedir (Gordon vd., 1980; Fiorito vd., 1988, Katrinli ve Timurcanday, 1989; Friege, 1993; Metochi, 2002; Badigennavar ve Kelly, 2005; Buttigieg, 2008; Hammer vd., 2009; Darlington, 2009; Simms, 2013; Holgate, 2018; Kışioğlu, 2019). Bu çalışmada üyelerin sendika ile iletişimini sağlayan, sendika ile ilişkilerinde ilk olarak başvurdukları işyeri sendika temsilcileri esas alınarak bu etki belirlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak sendikal liderlik ve liderlik tarzları, sonrasında ise sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık kavramları teorik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın araştırma kısmında ise kullanılan ölçeklerden, bu ölçeklerle elde edilen verilerden ve gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarından bahsedilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde ilk olarak liderlik kavramı, liderlik davranışları ve sendikal liderlik kavramları açıklanmaktadır. Sonrasında ise sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık kavramları açıklanarak araştırmanın amacı doğrultusunda daha önce konuyla ilgili gerçekleştirilmiş olan çalışmalardan bahsedilmektedir.

Sendikal Liderlik ve Liderlik Davranışları

Liderlik için geliştirilen çok sayıda ve farklı tanımın ortak noktası liderlerin, örgüt ve üyeleri üzerinde algılanan bir etkiye sahip olduğu yönündedir (Bohn, 2002: 65). Liderlik ortak bir amaca yönelen lider ve takipçileri arasındaki etkidir (Rost, 1993: 8). Liderlik; takipçilerin değer ve motivasyonlarının farkına vararak ve bu değer ve motivasyonları ortak hedeflerle uyumlu hale getirerek takipçileri ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi noktasında teşvik etme işidir (Burns, 1978: 19). Sendikal liderlik kavramı ise sendikaların örgütsel anlamı çerçevesinde nitelik kazanmaktadır. Sendika; çalışanların ücret, çalışma koşulları, şikâyet prosedürleri, işe alma, terfi ve teşvik sistemleri, işyeri güvelik ve politikaları gibi konularda ortak amaçlarını, en başta toplu pazarlık gibi araçlarla gerçekleştirmek için bir araya gelerek oluşturdukları örgüttür (Ratna ve Kaur, 2012: 49). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesi 1. fıkrasında sendika kavramı; “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları... ifade eder*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda sendikal liderlik; sendikayı ve üyelerini temsil etmek ve üyeler adına faaliyette bulunarak onların ekonomik ve sosyo-kültürel çıkarlarını koruyup geliştirmek için çaba gösterme işidir (Demirbilek, 2003:24). Bu çalışmada sendikal liderlik yaklaşımı için çalışanların doğrudan muhatap olduğu işyeri sendika temsilcileri esas alınmıştır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. Maddesi 3. fıkrasında işyeri sendika temsilcisinin görevi, “*İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu*

sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir” şeklinde ifade edilmektedir. Bu noktada sendikal liderliğin üyeler açısından değerlendirilmesinde işyeri sendika temsilcisinin esas alınmasının uygun olabileceği düşünülmektedir. Nitekim sendikal liderlikle ilgili bazı yerel ve yabancı uygulamalı araştırmalarda da işyeri sendika temsilcilerinin esas alındığı görülmektedir (Katrinli ve Timurcanday, 1989; Bergeron vd. 2013; Redman and Blumenfeld, 2012; Kışioğlu ve Yılmaz, 2019).

Üyelerin sendikaya karşı tutum ve davranışları sendikaların ülke içerisindeki imajı, ücret başta olmak üzere çalışma koşulları üzerindeki olumlu etkileri gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Üyelerin bu tutum ve davranışlarını etkileyen önemli unsurlardan biri de sendika yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzlarıdır. Sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılayabilmesi büyük oranda, sendika liderlerinin üyelerin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde değerlendirebilmesine bağlıdır (Gallagher, 1991:4). Burada üzerinde durulan konu, işyeri bazında üyeleri temsil eden işyeri sendika temsilcilerinin liderlik tarzlarıdır. Söz konusu temsilciler, sendika-yönetim ilişkisi açısından sahip oldukları önemli rolün yanı sıra işyerinde bulunan diğer çalışanların sendika üyesi olması açısından da oldukça önemli bir işleve sahiptirler (Greene ve diğ. 2000:76). İşyeri sendika temsilcilerinin benimsediği liderlik tarzı ve sergiledikleri liderlik davranışları üyelerin sendikal faaliyetlere katılma noktasında teşvik edilmesi, sendikaya ilişkin algıları ve sendikal anlamda ortak amaçların farkındalığı açısından oldukça önemlidir (Hyman, 1989:151). Bu çalışmada, Demirbilek’in (2003) Türkiye’de farklı sektörlerde faaliyette bulunan 40 sendika yöneticisine anket uygulayarak liderlik tarzlarını belirlemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışması da dikkate alınarak; *katılımcı, otokratik, ilişki odaklı ve eğitici liderlik* tarzları incelenmektedir.

Katılımcı Liderlik Tarzı

Bu davranış tarzında yöneticiler, yönetim yetkilerini izleyicilerle paylaşma eğilimindedirler. Dolayısıyla amaçların, politika ve planların belirlenmesinde, kimin hangi işi yapacağını ve işlerin nasıl yürütüleceğinin kararlaştırılmasında yönetici her zaman izleyicilerine onlardan almış olduğu fikir ve düşünceler ışığında davranmaya önem gösterir (Eren, 1988:366). Katılımcı liderlik tarzı örgütlerde daha adil ve demokratik bir yapıyı teşvik etmektedir (Lewis ve Borunda, 2006: 407). Bu liderlik tarzı ayrıca, üyelerin gerçekleştirilen eylemlerin sonuçlarını etkileyebilmesi açısından onlarda sorumluluk hissinin artmasına, örgütte adil davranıldığına ve kendisine değer verildiğine inanmasına olanak sağlar (Rogiest ve diğ., 2018:2).

Otokratik Liderlik Tarzı

Karar alma yetkisinin tamamen yöneticinin inisiyatifinde olduğu bu liderlik tarzında yöneticiler kontrol odaklı ve yönlendirici bir rol üstlenmektedirler (Hoogh ve diğ. 2015: 689). Otokratik liderlik tarzında örgüt içerisindeki tüm kararlar, planlar yönetici tarafında alınmakta ve tüm kontroller yine yönetici tarafından

uygulanmaktadır. Burada astların üstlerin verdiği kararlara ve kurallara uymaları zorunludur (Akdemir ve diğ., 2013:21). Fakat bu liderlik tarzlarının bazı durumlarda hızlı kararlar alınabilmesi ve uygulanabilmesi açısından faydalı olduğu da ifade edilmektedir (Arslan, 2009:186).

İlişki Odaklı Liderlik Tarzı

Yöneticiler ile takipçiler arasındaki ilişkilerin mümkün olan en yüksek düzeyde olmasını ifade etmektedir. Bu davranış şeklinde yöneticiler takım ruhunun oluşturulması, takipçilerin işlerine yardımcı olunması ve onların kişisel gelişim açısından teşvik edilmesi yönünde hareket ederler (Yukl: 2010:58). İlişki odaklı liderlik davranışında çalışanların birbirleri ile olan ilişkisinin geliştirilmesine ve empatik tutumlar çerçevesinde düşünce paylaşımının gerçekleştirilmesine oldukça önem verilmektedir (Güney: 2012:358).

Eğitici Liderlik Tarz

Bu davranış şeklinde en önemli amaç takipçilerin gerekli bilgi ve niteliklerinin geliştirilmesi ve bunun en kısa süre içerisinde başarılabilmesidir. Burada yönetici takipçilerin öğrenim süreci ile bizzat ilgilenmekte ve izleyicilerin gelişimi için çaba harcamaktadır (Çelik, 2012: 229).

Sendikal Memnuniyet

Sendikaların temel amacı üyelerinin çalışma koşullarını sürekli olarak iyileştirmektir. Sendikalar bunu yapabilmek için yerel, ulusal ve bazı durumlarda uluslararası kaynakları kullanarak, çalışanların daha iyi ücret elde edebilmesi ve toplum içerisinde gelir dağılımının çalışanlar lehine gerçekleşmesine katkıda bulunabilmektedirler (Benson ve Brown, 2010: 81). Sürekli olarak üyelerinin çıkarlarına hizmet etmeyi amaçlayan sendikalar söz konusu amaçlarını gerçekleştirmek için; işgücü arzını kontrol etme, hükümet politika ve düzenlemelerinden destek sağlama ve toplu pazarlık yöntemlerini kullanmaktadırlar (Frenkel ve Kuruvilla, 1999: 542). Sendikal memnuniyet iki temel teori ile açıklanmaktadır. Birincisi sendika ile üye arasındaki ilişkinin sendikal memnuniyetin belirleyicisi olduğunu iddia ederken, ikinci teoriye göre sendikal memnuniyetin temel belirleyicisi sendikanın çalışanın çıkarlarını koruma noktasında sergilemiş olduğu performanstır (Himarios, 1988: 68). Özellikle sendikaların çalışanların yararına yönelik faaliyetlerdeki performansına ilişkin algılarının sendikal memnuniyetin temel belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir (Chacko, 1985: 364).

Sendika üyesi çalışanlar, sendikaların amaçlarıyla paralel olarak bazı faydalar elde etmeyi beklemektedirler. Çalışanların sendikalara üye olma nedenleri aynı zamanda çalışanların sendikalardan ne beklediğini ifade etmektedir. Ratna ve Kaur (2012), çalışanların daha etkili bir pazarlık gücü, ayrımcılığın engellenmesi, iş güvenliği ve iş güvencesizliği, çalışma ilişkileri ile ilgili kararlara katılım, bir gruba üye olma hissi, kendini ifade edebilecek bir platform ve yönetimle daha iyi ilişkilerin

kurulabilmesi gibi nedenlerle sendikaya üye olduklarını ifade etmektedirler. Çalışanların sendikalardan en önemli beklentileri, sendikaların adil ve yeterli düzeyde bir ücret için mücadele etmeleri, maruz kalacakları haksız uygulamalara karşı destek sağlamaları ve iş güvencesini geliştirmeleridir (Uysal ve Köse, 2014:105). Sendikal memnuniyet; ücret ve sosyal yardımlar gibi temel konular, iş ilişkilerinin kalitesi ve üye-sendika ilişkileri konularında sendikanın performansına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Fiorito, Gallagher ve Fukami, 1988: 294). Sendika üyesi çalışan sendikanın ücret, çalışma koşulları ve iş güvencesi konularında fayda sağladığına inanırsa beklentileri karşılanacak ve sendika üyeliğinden memnuniyet duyacaktır (Leicht, 1989: 333).

Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık, üyelerin sendikayı hangi koşullar altında, hangi derecede ve nasıl destekleyeceğini ifade eden bir kavram olarak örgütsel bağlılık kavramından türetilmiştir. Sendikal bağlılığa ilişkin kavramsal ve ampirik çalışmalar örgütsel bağlılık çalışmalarından hareketle ortaya çıkmış ve geliştirilmiştir (Bilgin, 2007:44). Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt için ne kadar yüksek düzeyde özveri göstereceği ve söz konusu örgütün üyesi olmak için ne kadar istekli olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda sendikal bağlılık ise üyelerin sendikada kalmaya ve bu söz konusu sendika için çaba göstermeye ne kadar istekli olduğunu ortaya koyan bir kavramdır (Karaca, 2011:68). Sendikal bağlılık, en genel ifadesiyle sendika üyesi bireyin sendika üyeliğini sürdürme, sendika için çaba gösterme ve üyesi olduğu sendikanın hedefleri ile kişisel amaçlarını bütünleştirme arzusunu ifade etmektedir. Bu kapsamda sendikal bağlılık; *sendikaya karşı sadakat duygusu hissetme, sendikaya karşı sorumluluk hissetme, sendika için çaba göstermeye istekli olma* ve *sendikalılığın önemine inanma* konularında çalışanın algıları ile ortaya çıkar (Gordon ve diğ., 1980:481).

İlgili Yazın

Liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi, özellikle yönetim alanı için literatürde üzerine önemle odaklanılan konulardan biridir. Chiok Foong Loke (2001) Singapur'da bir devlet hastanesinde çalışan 20 yönetici ve 100 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada liderlik davranışlarının hemşirelerin iş verimliliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre liderlik davranışların hemşirelerin iş tatminindeki değişimin %29'unu, örgütsel bağlılıklarındaki değişimin %22'sini ve iş verimliliklerindeki değişimin %9'unu açıkladığı ortaya çıkmıştır. Kim (2002) ABD'de yerel yönetim birimlerinde çalışan 1576 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında katılımcı liderlik tarzının çalışanların iş tatmini seviyeleri ile arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların yöneticilerin katılımcı liderlik tarzını uyguladıklarına ilişkin algıları ile iş tatmini arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve katılımcı yönetim tarzının çalışanların iş tatmini düzeylerindeki değişimin %36'sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Hofmann ve Morgenson (1999) ABD'de bir

üretim fabrikasında görev yapan 64 grup yöneticisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada lider-üye etkileşiminin örgütsel destek ve iş tatmini üzerinde önemli derecede olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vermeeren ve diğerleri (2014) Hollanda belediyelerinde çalışan 6253 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada teşvik edici ve katılımcı liderlik tarzının İnsan Kaynakları Pratiklerinin uygulama düzeyi ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, denetleyici ve otokratik liderlik tarzının ise hem İK pratikleri hem iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sendikal anlamda liderlik ise sendikaların kuruluşu, işleyişi, çalışanların sendika üyesi olma isteği ve üyelerin sendikal katılıma istekli olması gibi faktörler açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Darlington 2001). Liderliğin sendikalar açısından önemini vurgulayan mobilizasyon teorisine göre de sendikaların yeniden örgütlenmesi ve canlanması liderin dönüştürücü etkisine bağlıdır (Dawson, 2003:128) . Gordon ve diğerleri (1980) yerel ve ulusal sendikal örgütlere üye 1377 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada liderlik davranışlarının üyelerin sendikal bağlılıkları üzerinde önemli derecede etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Frege (1993) sendikal etkinlik üzerinde etkili olan faktörleri araştırdığı çalışmasında, sendikal yönetimin kararlarının sendikal etkinlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve sendikal yönetim ile üyelerin sendikal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Fiorito ve diğerleri (1988) çalışmalarında sendikal memnuniyeti etkileyen faktörleri çeşitli başlıklar altında incelemişlerdir. 228 sendika üyesi çalışanla gerçekleştirilen araştırmada, üye-sendika etkileşimi başlığı altında yer alan lider-üye iletişiminin üyelerin sendikal memnuniyeti üzerinde önemli derecede etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Metochi (2002) çalışmasında liderliğin üyelerin sendikal katılımı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kıbrıs'ta faaliyette bulunan telekomünikasyon şirketlerinde çalışan 840 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada katılımcı ve teşvik edici liderlik davranışının üyelerin sendikal katılımını hem doğrudan hem dolaylı olarak olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Badigannavar ve Kelly (2005) 264 sendika üyesi çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında sendikacılıkta başarıyı sağlayan faktörleri araştırmışlardır. Araştırmada, üyelerin kaygılarını rahatça dile getirebilmesi ve üyeler arasındaki uyumun güçlü olmasının sendikacılıkta başarıya sebep olan faktörlerden olduğu ve özellikle yerel sendikalarda sendika temsilcilerinin liderlik tarzlarının sendikal katılım üzerinde önemli bir etkiye ulaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Buttigieg vd. (2008) çalışmalarında sendika üyesi çalışanların sendikal faaliyetlere katılma isteğini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. 1111 sendika üyesi üzerinde yapılan bu çalışmada, istihdam ilişkilerinde adaletsizliğin olmadığına dair algının sendikal faaliyetlere katılma isteği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve işyeri sendika yöneticilerinin üyelerin herhangi bir adaletsizliğe uğraması durumunda sorumluluk alarak bunu engelleyebileceğine dair algının da üyelerin sendikal katılım ve sendikal memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Hammer vd. (2009) çalışmalarında sendikal liderliğin

üyelerin sendikaya karşı tutumu üzerindeki etkiyi araştırmışlardır. 248 yerel sendikadan 3871 kişiyle anket yapılarak elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmada, sendikal liderliğin üyelerin sendikal bağlılık, sendikal memnuniyet ve sendikal faaliyetlere katılma niyetini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Darlington (2009) İngiltere demiryolu çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında mobilizasyon teorisinin iddiası olan; liderliğin sendikal hareketler üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada sendika liderliğinin iş koşulları, ücret ve yönetime karşı haklarını savunma gibi konularda çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Simms vd. (2013) çalışmalarında etkili ve sürdürülebilir bir sendikal organizasyon yapısı için işçi hareketleri ve sendika yöneticilerinin liderlik desteği arasında bir denge olması gerektiğini vurgulamışlardır. Holgate vd. (2018) meta analiz yöntemi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında sendikal örgütlenme ve sendikal mobilizasyon ile ilgili 42 makaleyi incelemişlerdir. Araştırmada, liderlik tarzının sendikal dönüşüm üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve katılımcı bir yönetim anlayışını benimseyen dönüştürücü liderlik tarzının üyelerin motivasyonunu ve sendikal katılımını olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bir sendikanın üyelerinin beklentilerini karşılama yeteneği, sendika liderlerinin üyelerin ihtiyaçlarını etkin bir şekilde değerlendirip değerlendirmemesine bağlıdır. Bu ise sendika yetkilileri ile üyeler arasında gelişmiş ve sistematik iletişim kanalları ile mümkün olabilmektedir (Gallagher ve Strauss, 1991:4). Sendikal katılım ve sendikalara karşı üyelerin olumlu tutum sergilemesinde grup özdeşleşmelerini ön plana çıkaran katılımcı teoriler de sendika yöneticileri ile üyeler arasındaki etkileşimin rolünü önemsemektedirler (Metochi, 2002:89). Türkiye özelinde gerçekleştirilen bazı uygulamalı çalışmalarda da işyeri sendika temsilcilerinin en fazla demokratik liderlik tarzını benimsedikleri ve sergiledikleri liderlik davranışlarının üyelerin sendikaya karşı tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Katrinli ve Timurcanday, 1989; Kışioğlu ve Yılmaz, 2019). Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, sendikal tutumların önemli bir belirleyicisi olarak sendika yetkilileri ile üyeler arasındaki etkileşimi ortaya koyan liderlik tarzlarının etkisini belirleyebilmektir. İlgili teorik bilgiler ve yukarıda açıklanan uygulamalı çalışmalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İşyeri sendika temsilcilerinin liderlik tarzları üyelerin sendikal memnuniyet düzeyini istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiler.

H₂: İşyeri sendika temsilcilerinin liderlik tarzları üyelerin sendikal bağlılık düzeyini istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkiler.

Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırmada kullanılan veriler; demografik özellikler, liderlik davranışları, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık olmak üzere 4 bölümden ve toplamda 61 sorudan oluşan anketin yüz yüze uygulanmasıyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan liderlik davranışları, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık ölçekleri (1) “kesinlikle katılmıyorum”dan (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu anketler aracılığıyla elde edilen veriler SPSS 22 programında korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir.

Liderlik Tarzları Ölçeği; Goleman’ın (2002) geliştirmiş olduğu ve Özevin (2016) çalışmasında elde ettiği verilerle geçerliliğini analiz ederek kullanmış olduğu ölçektir. Toplam 19 sorudan oluşan bu ölçekteki 5 soru “*Üyelere alınan kararların önemini açıklar*” vb. ifadelerle sorulan katılımcı, 2 soru “*Üyelerle ilgili kararları genellikle tek başına almak ister*” vb. ifadelerle sorulan otokratik, 5 soru “*Üyelerin gelişimine ve eğitimine önem verir*” vb. ifadelerle sorulan eğitici, 5 soru “*Üyelerle iyi ilişkiler geliştirmeye önem gösterir*” vb. ifadelerle sorulan ilişki odaklı liderlik tarzıyla ve son 2 soru da “*Görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirir*” vb. ifadelerle sorulan liderlik tarzından duyulan genel memnuniyetle ilgilidir. Tablo 1’de görüldüğü gibi liderlik tarzları ölçeği alt boyutları ve ölçeğin geneli için güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir.

Tablo 1. Liderlik Tarzları Ölçeği Güvenirlik Testi

Ölçek İsmi	Madde Sayısı	N	C.Alpha
Katılımcı Liderlik Tarzı	5	285	,913
otokratik Liderlik Tarzı	2	285	,863
Eğitici Liderlik Tarzı	5	285	,921
İlişki Odaklı Liderlik Tarzı	5	285	,920
Liderlik Davranışından Genel Memnuniyet	2	285	.855
Liderlik Tarzları Ölçeği	19	285	.960

Sendikal Bağlılık Ölçeği; Ladd, Gordon, Beauvais ve Morgan (1982) tarafından geliştirilen ve Bilgin (2003) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerliliği sağlanan ölçektir. Bu ölçek “*Sendikamızın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım*” vb. ifadeler içeren toplamda 28 sorudan oluşmaktadır.

Sendikal Memnuniyet Ölçeği; Fiorito ve diğ. tarafından hazırlanan ve Demirbilek ve Çakır (2004) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış olan ölçektir. Bu ölçek ise “*Sendikamızdan, işyerinden kaynaklanan şikâyetleri hakkıyla ve adil biçimde ele alması konusunda memnunum*” vb. ifadeler içeren 9 sorudan oluşmaktadır.

Tablo 2. Sendikal Memnuniyet ve Sendikal Bağlılık Ölçekleri Güvenirlik Testi

Ölçek İsmi	Madde Sayısı	N	C.Alpha
Sendikal Memnuniyet	9	285	,950
Sendikal Bağlılık	28	285	,872

Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini Erzurum ilinde hizmet veren kamu hastanelerinde idari işlerde görev yapan ve aynı zamanda sendika üyesi olan toplamda 285 kişi oluşturmaktadır. Gerekli izinler alındıktan sonra 2019 yılında söz konusu hastanelere gidilerek öğlen yemeği, çay molası vb. müsait durumda olan kişilere dağıtılan 306 anketin 293'ü geri toplanmış, 8 anket ise eksik doldurulmuş olması sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir.

Bulgular

Bu bölümde gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilmekte ve bu çerçevede araştırma hipotezleri sınanmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	136	47,7
	Erkek	149	52,3
Medeni Durum	Evli	173	60,7
	Bekar	112	39,3
Eğitim Durumu	Ortaokul	11	3,9
	Lise	97	34,0
	Lisans	155	54,4
	Yüksek Lisans	20	7,0
	Doktora	2	0,7
Kurum Deneyimi	0-1 Arası	16	5,6
	1-5 Arası	85	29,8
	5-10 Arası	86	30,2
	10 yıl ve üzeri	98	30,4
Sendikal Deneyimi	0-1 Arası	35	12,3
	1-5 Arası	150	52,6
	5-10 Arası	54	18,9
	10 yıl ve üzeri	46	16,1

Araştırmaya katılanların 136'sı kadın 149'u ise erkektir, medeni durumları incelendiğinde %60,7'lik bir oranla çoğunluğunun evli olduğu ve % 39,3'ünün bekâr olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların 2'si doktora, 20'si yüksek lisans ve 155'i lisans, 97'si lise ve 11'i ise orta okul mezunudur. Bu bilgiler ışığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma deneyimleri incelendiğinde 10 yıl ve üzeri çalışanların sayısının en yüksek 1 yıla kadar çalışmakta olanların ise en düşük sayıya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların sendikalı olduğu sürelerle ilişkin bulgular incelendiğinde ise büyük bir çoğunluğun 1 ile 5 yıl arası süreyle üye olduğu görülmüştür.

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve ilişki varsa yönü ve derecesi korelasyon analizi ile belirlenir. Regresyon analizi ise bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini ortaya koyar (Karagöz, 2019:777). Bu araştırmada da sendikal liderlik tarzları ile sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve derecesi korelasyon analizi ile tespit edilmektedir. Liderlik tarzlarının sendikal tutumlar üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile test edilmektedir.

Tablo 4. Değişkenler arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

N=802	1	2	3	4	5	6	7
1.İlişki Odaklı Liderlik Davranışı	1						
2.Otokratik Liderlik Tarzı	,366**	1					
3.Eğitici Liderlik Tarzı	,817**	,407**	1				
4.Katılımcı Liderlik Tarzı	,773**	,215	,831**	1			
5.Liderlik Tarzlarından Duyulan Memnuniyet	,817**	,304	,814**	,763**	1		
6.Sendikal Memnuniyet	,740**	,288	,798**	,758**	,820**	1	
7. Sendikal Bağlılık	,504**	,104	,502**	,487**	,475**	,558**	1

****Sig. (p) < 0,01 düzeyinde anlamlı olan katsayılar**

Tablo 4 incelendiğinde otokratik liderlik tarzı dışındaki diğer liderlik tarzlarının 0,01 anlamlılık düzeyinde hem sendikal bağlılık hem sendikal memnuniyet düzeyi ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. İlişki odaklı ve eğitici liderlik tarzları ile sendikal bağlılık arasındaki nispeten güçlü ilişki, Bergeron vd. (2013) çalışmasında her iki liderlik tarzının özelliklerini içeren dönüşümcü liderlik ile sendikal bağlılık arasındaki pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu yönündeki sonuçla uyumludur. Yazında kabul edilen liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığına (Gall and Fiorito, 2012:715)

uyumlu olarak bu çalışmada ilişki odaklı, eğitici ve katılımcı liderlik tarzları daha fazla sergilendikçe üyelerin sendikal bağlılıklarının da artacağına dair sonuca ulaşılmıştır. İlişkilerin derecesi incelendiğinde ise liderlik tarzlarının sendikal memnuniyet ile ilişkisinin sendikal bağlılıktan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, uygulamalı çalışmalarla da desteklenen sendikal memnuniyetin sendika-üye etkileşimi bağlamında üyelerin sendikal liderlik algıları ile yakından ilişkili olması yönündeki sonuçlarla uyumludur (Glick vd. 1997; Fiorito vd, 1988). Çalışmada elde edilen sonuçlara göre de sırasıyla eğitici, katılımcı ve ilişki odaklı liderlik tarzları ile üyelerin sendikal memnuniyetleri arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve söz konusu liderlik tarzları daha fazla sergilendikçe üyelerin sendikal memnuniyetlerinin artabileceği kabul edilebilir. Öte yandan sergilenen liderlik tarzlarının liderlik tarzlarından duyulan memnuniyet ile ilişkisi incelendiğinde sırasıyla ilişki odaklı liderlik, eğitici liderlik ve katılımcı liderlik tarzları ile oldukça güçlü pozitif ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre üyelerin, işyeri sendika temsilcisinin sırasıyla daha yakın ikili ilişki kurması, üyeleri eğitim faaliyetleri noktasında teşvik etmesi ve üyelerin kararlara katılımının artırılması yönündeki davranışlarından daha fazla memnuniyet duyabilecekleri anlaşılmaktadır.

Bağımsız değişken sayısının birden fazla olduğu durumlarda çok değişkenli regresyon analizi kullanılmaktadır. Regresyon analizinde en temel varsayımlardan ikisini ifade eden değişen varyans ve çoklu doğrusal bağlantı sorunları var ise analiz yönteminin değiştirilmesi gerekir (Tarı, 2018: 22-27). Bu çalışmada liderlik tarzlarının sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymak için çoklu regresyon analizi temel varsayımlar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. Değişen Varyans Sorununun Tespiti

Bağımlı Değişken	Ki-Kare	Prob
Sendikal Memnuniyet (H_1)	77.35	0.0000
Sendikal Bağlılık (H_2)	51.58	0.0001

Tablo 5'te de görüldüğü gibi değişen varyans testi her iki hipotez için de anlamlı bulunmuştur. Değişen varyans problemine karşın çalışmada dirençli standart hatalar kullanılmıştır. Çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığı ise bağımsız değişkenlere ait VIF değerleri ile belirlenebilir. VIF değerleri 10'dan küçükse değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı kabul edilir (Gujarati, 2010: 339). Tablo 6 ve 7'de değişkenlere ait VIF değerleri incelendiğinde H_1 ve H_2 için bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Sendikal Memnuniyet Bağımlı Değişken Olmak Üzere Çoklu Regresyon Analizi

Açıklayıcı Değişkenler	Regresyon Katsayıları	Dirençli Standart Hatalar	t	p	VIF
Katılımcı Liderlik Tarzı	.1665556	.0621278	2.68	0.008	3.63
Otokratik Liderlik Tarzı	-.0462462	.0388036	-1.19	0.234	1.21
Eğitici Liderlik Tarzı	.2778078	.0992562	2.80	0.005	4.92
İlişki Odaklı Liderlik Tarzı	.0221063	.0803376	0.28	0.783	3.91
Liderlik Tarzlarından Duyulan Memnuniyet	.3979349	.0756858	5.26	0.000	3.79
R ² = 0.732 F= 209.71 (p=0,000)					

Tablo 6'da görüldüğü gibi H₁ 'de ifade edilen işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının üyelerin sendikal memnuniyet düzeyi üzerinde anlamlı (p=0.000) bir etkisinin olduğu görülmektedir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre üyelerin sendikal memnuniyet düzeylerindeki değişimin yaklaşık %73'ü (R²=0.732) işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzları tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuç sendikal memnuniyetteki değişimin büyük çoğunluğunu ifade etmekte ve sendika-üye etkileşimi bağlamında liderlik tarzlarının önemini ifade eden literatür (Fiorito vd. (1988); Jarley vd. (1990); Buttigieg vd. (2008) ve Hammer vd. (2009)) ile uyum göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde otokratik ve ilişki odaklı liderlik tarzlarının 0,05 anlamlılık düzeyinde sendikal memnuniyet düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Katılımcı ve eğitici liderlik tarzları ile liderlik tarzlarından duyulan genel memnuniyetin üyelerin sendikal memnuniyet düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği anlaşılmaktadır. Katılımcı liderlik tarzlarının sergilenmesinde istatistiksel olarak 1 birimlik artış sendikal memnuniyet düzeyinin 0.166 birim artmasına neden olmaktadır. Holgate vd. (2018) de çalışmalarında katılımcı özellik gösteren dönüşümcü liderlik davranışının üyelerin sendikal memnuniyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu yönünde sonuca ulaşmışlardır. Eğitici liderlik tarzlarının sergilenmesinde istatistiksel olarak 1 birimlik artış üyelerin sendikal memnuniyet düzeyinde 0.277 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Benzer şekilde Metochi (2002) de çalışmasında katılımcı ve eğitici liderlik tarzıyla yakın anlam taşıyan teşvik edici liderlik davranışlarının sendikal katılımı ve sendikal memnuniyeti olumlu yönde etkilediği yönünde sonuca ulaşmıştır. Üyelerin işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarından duydukları memnuniyette istatistiksel olarak 1 birimlik artış üyelerin sendikal memnuniyet düzeyinde 0.397 birim artışa neden olmaktadır.

Tablo 7. Sendikal Bağlılık Bağımlı Değişken Olmak Üzere Çoklu Regresyon Analizi

Açıklayıcı Değişkenler	Regresyon Katsayıları	Dirençli Standart Hatalar	t	p	VIF
Katılımcı Liderlik Tarzı	.0577596	.0332326	1.74	0.083	3.63
Otokratik Liderlik Tarzı	-.0662758	.033112	-2.00	0.046	1.21
Eğitici Liderlik Tarzı	.0793848	.0418078	1.90	0.059	4.92
İlişki Odaklı Liderlik Tarzı	.0903735	.0404021	2.24	0.026	3.91
Liderlik Tarzlarından Duyulan Memnuniyet	.0186799	.0285636	0.65	0.28	3.79
R ² = 0.3002 F= 18.35 (p=0,000)					

Tablo 7’de görüldüğü gibi H₂ ‘de ifade edilen işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının üyelerin sendikal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı (p=0.000) bir etkisinin olduğu görülmektedir. H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre üyelerin sendikal bağlılık düzeylerindeki değişimin %30’u (R²=0.3002) işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzları tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar sendikal liderliğin sendikal bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koyan literatürle uyumludur (Gordon ve diğerleri (1980); Frege (1993); Badigannavar ve Kelly (2005); Darlington (2009), Yılmaz ve Kışioğlu (2019)). Liderlik tarzlarının sendikal bağlılık üzerindeki etkisi sendikal memnuniyet düzeyi üzerindeki etkisine nazaran daha düşüktür. Bu durum, sendikal bağlılığın büyük ölçüde iş güvencesi, ücret artışı, işyerinde adil hareket edilmesi vb. önemli hususlarda sendikaların genel olarak sergilediği performans tarafından açıklanıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Söz konusu etki nispeten zayıf olsa da üyelerin sendikal bağlılığını artırma noktasında önemli bir role sahiptir.

Tablo 7 incelendiğinde katılımcı ve eğitici liderlik tarzları ile liderlik tarzlarından duyulan memnuniyetin 0,05 anlamlılık düzeyinde sendikal bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Otokratik liderlik tarzının ile üyelerin sendikal bağlılık düzeyini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği anlaşılmaktadır. İlişki odaklı liderlik tarzının, üyelerin sendikal bağlılık düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği anlaşılmaktadır. Öte yandan otokratik liderlik tarzının sergilenmesinde istatistiksel olarak 1 birimlik artış sendikal bağlılık düzeyininin 0.066 birim azalmasına neden olmaktadır. Bu sonuç doğası gereği işyerinde demokrasinin savunucusu olarak ifade edilen sendika temsilcisinin anti-demokratik bir tarz sergilememesi gerektiği gerçeğiyle örtüşmektedir. İlişki odaklı liderlik tarzlarının sergilenmesinde istatistiksel olarak 1 birimlik artış üyelerin sendikal bağlılık düzeyinde 0.090 birimlik bir artışa neden

olmaktadır. Martínez-Ínigo vd. (2020) de benzer şekilde işyeri sendika temsilcilerinin üyelerle arasındaki iyi iletişiminin ve katılımıcılığı teşvik etmesinin üyelerin sendikal sadakati üzerinde pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu yönünde sonuçlara ulaşmışlardır.

Sonuç

Sendikaların üyeleriyle etkileşiminin ve üyelerin sendikaya ilişkin olumlu ya da olumsuz algılarının en önemli göstergelerinin sendikalara karşı hissettikleri sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık düzeyleri olduğu iddia edilebilir. Sendikaların temel amaçlarından olan üye sayısını korumak, artırmak ve sendikal faaliyetlere katılımı artırmak ise söz konusu algıların güçlü olmasına bağlıdır. Bu çalışmada, üyelerin sendika ile iletişimini sağlayan ve sendikalardan isteklerini doğrudan bildirebildikleri işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının üyelerin sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyet düzeyi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, işyeri sendika temsilcilerinin sergilediği liderlik tarzlarının üyelerin sendikal memnuniyet düzeyindeki değişimin büyük çoğunluğunu, sendikal bağlılık düzeylerindeki değişimin ise %30'luk bir kısmını açıklayabildiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak bu sonuçlar Fiorito vd. (1988) ileri sürdüğü sendika-üye etkileşiminin üyelerin sendikal tutumları üzerindeki güçlü etkisi olduğuna ilişkin fikir bağlamında sendika yöneticilerinin sergilediği liderlik tarzlarının önemini ortaya koymaktadır. Bu sonuçların gerek kuruluş amacı, gerekse işleyişi açısından demokrasinin önemli faktörlerinden biri olan sendikaların yapısına uygun olduğu söylenebilir. Sendika yöneticilerinin üyelerini memnun etmek ve sendikal etkinliği artırmak adına eğitimci, katılımcı ve ilişki odaklı davranışları sergilemesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, A., & Konakay, G. (2014). Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-41.
- Arsan, A. (2009). Kriz Yönetiminde Liderlik. *Akademik Bakış*, 18, 179-190.
- Badigannavar, V. and Kelly, J. (2005). 'Why are some union organizing campaigns more successful than others?' *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3): 515-35.
- Benson, J, Brown, M. (2010). "Employee voice: does union membership matter?". *Human Resource Management Journal*, 20(1), 80-99.
- Bilgin, L. (2007), Sendikal İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Ya. No:1737.
- Bilgin, S. L. (2003). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 12-31.
- Bohn, J G. (2002). "The relationship of perceived leadership behaviors to organizational efficacy". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 65-79.
- Burns, J M. (1978). "Leadership New York". NY: Harper and Row Publishers.
- Buttigieg, D. M., Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2008). Union mobilization: A consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 248-267.
- Chacko, T I. (1985). "Member participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance, and satisfaction". *Journal of Labor Research*, 6(4), 363-373.
- Chiok Foong Loke, J. (2001). "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment". *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- Çelik, V. (2012). Eğitimsel liderlik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(1), 22-37.
- De Hoogh, A. H., Greer, L. L., & Den Hartog, D. N. (2015). Diabolical dictators or capable commanders? An investigation of the differential effects of autocratic leadership on team performance. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 687-701.
- Darlington, R. (2001). Union militancy and left-wing leadership on London Underground. *Industrial Relations Journal*, 32(1), 2-21.
- Darlington, R. (2009). Leadership and Union Militancy: The case of the RMT. *Capital & Class*, 33(3), 3-32.
- Dawson, P. (2003). Union Organizing: Campaigning for trade union recognition (Vol. 8). Psychology Press.
- Eren, E. (1988). "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul.

- Frenkel, S J, Kuruvilla, S. (1999). "Union–member relations and satisfaction with unions in South Korea". *British Journal of Industrial Relations*, 37(4), 539-575.
- Frege, C. M. (2002). Understanding union effectiveness in central eastern Europe: Hungary and Slovenia. *European Journal of Industrial Relations*, 8(1), 53-76.
- Fiorito, J, Gallagher, D G, Fukami, C V. (1988). "Satisfaction with union representation". *ILR Review*, 41(2), 294-307.
- Fortin-Bergeron, C., Doucet, O., & Hennebert, M. A. (2013). Transformational leadership as a source of union commitment: the moderating effect of justice. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 68(3), 409-431.
- Gallagher, D. G., & Strauss, G. (1991). "Union membership attitudes and participation." UC Berkeley Working Paper Series
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 16(2), 145-151.
- Greene, A. M., Black, J., & Ackers, P. (2000). The union makes us strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants. *British Journal of Industrial Relations*, 38(1), 75-93.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C., Şenesen, Ü., & Günlük-Şenesen, G. (2012). Temel ekonometri. Literatür Yayıncılık. İstanbul.
- Güney, S. (2012). Liderlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hammer, T. H., Bayazit, M., & Wazeter, D. L. (2009). Union leadership and member attitudes: A multi-level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 392.
- Hofmann, David A., and Frederick P. Morgeson. "Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader–member exchange." *Journal of Applied Psychology* 84.2 (1999): 286.
- Holgate, J., Simms, M., & Tapia, M. (2018). The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 599-616.
- Himarios, J S. (1988). Determinants of labor union members' satisfaction with their unions. Virginia Polytechnic Institute and State University (Phd Thesis).
- Hyman, R. (1989). The politics of workplace trade unionism: recent tendencies and some problems for theory. In *The Political Economy of Industrial Relations* (pp. 149-165). Palgrave Macmillan, London.
- Jarley, P., Kuruvilla, S., & Casteel, D. (1990). Member–Union relations and union satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 128-134.

- Karaca, E. (2011). Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin (SBÖ) Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 67-78.
- Katrinli, E., Özmen T., A., Ömür, N.(1989) “Grup Dinamiği ve Liderlik Tipi Uygulaması”, *DEÜ İİBF Dergisi*, (4)1.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-241.
- Rost, J C. (1993). Leadership for the twenty-first century: Greenwood Publishing Group.
- Ratna, R, Kaur, T. (2012). "Measuring Impact of Trade Unions on Workmen Satisfaction in a Manufacturing unit". *International Journal of Management and Social Sciences Research* 1(1), 49-54.
- Leicht, K T. (1989). "Unions, plants, jobs, and workers: an analysis of union satisfaction and participation". *The Sociological Quarterly*, 30(2), 331-362.
- Lewis, R. E. and Borunda R. (2006). “Lived Stories: Participatory Leadership in School Counseling”. *Journal of Counseling & Development*, 84, 406-413.
- Martínez-Íñigo, D., Zacharewicz, T., & Kelloway, E. K. (2020). The mediating role of shops stewards’ union citizenship behaviour in the relationship between shop stewards and union members’ loyalty: a multilevel analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 880-888.
- Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87-111.
- Redman, T., Plimmer, G., & Blumenfeld, S. (2012). Trade union delegate leadership and membership commitment: A cross-sectional analysis. *Leadership & Organization Development Journal*. 33(8), 750-762
- Rogiest, S., Segers, J., & van Witteloostuijn, A. (2018). Matchmaking in organizational change: Does every employee value participatory leadership? An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 1-8.
- Simms, M., Holgate, J., & Heery, E. (2012). Union voices: Tactics and tensions in UK organizing. Cornell University Press.
- Tarı, R. (2018). “Ekonometri”. Umuttepe Yayınları, 13. Baskı, İstanbul.
- Uysal, Ş, Köse, S. (2014). "Kamu Görevlilerinin Sendika Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2).
- Yılmaz, T., & Kışioğlu, H. (2019). Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum Ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi Sakarya İli Örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(2), 425-449.
- Yukl, Gary A. (2010), Leadership in Organizations (New Jersey: Prentice Hall).

Ulusal Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye'deki Taşımacılık İşkolu Örneği

Erkan KIDAK¹

ORCID: 0000-0001-5856-5686

Banu UÇKAN HEKİMLER²

ORCID: 0000-0002-3099-5139

Öz: Sendikalar temsil ettiği üyelerin çıkarları için işverenlerle mücadele içerisine girdiği gibi, üyelik paylarını korumak veya genişletmek için birbirleriyle de mücadele içerisine girmektedir. Sendikal rekabet, ulusal ve uluslararası düzeyde farklı biçimlerde görülmektedir. İşkolunda ulusal düzeyde birbirleriyle rekabet hâlinde olan sendikalar, mücadelelerini uluslararası düzeyde de gösterebilmektedir. Bu çalışmada, Türkiye'deki taşımacılık, deniz taşımacılığı ve ardiye-antrepoculuk işkollarında faaliyet gösteren sendikaların uluslararası düzeydeki rekabetleri ele alınmaktadır. Araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Söz konusu işkollarında faaliyet gösteren sendikaları kapsayan çalışma, 2019 yılında yapılan alan araştırması çerçevesindeki derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Türkiye'de taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren sendikalar, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) çatısı altında, ideolojik ve sosyoekonomik temelli olarak yoğun bir şekilde rekabet içerisine girmektedir. Uluslararası boyuttaki sendikal rekabetin en sık gerçekleştiği biçim, işkolundaki diğer sendikaların ITF'ye üyelik başvurusunu önleme davranışı olarak görülmektedir. Rekabette üstünlük sağlama stratejileri ve rakip sendikaların uluslararası örgütlerin faaliyetlerinden yararlanmasını önleme ve dışlanmasına yol açma politikaları, rekabetin diğer gerçekleşme biçimleridir. Diğer taraftan uluslararası örgüt çatısı altında ulusal temsile yönelik söylemler de söz konusu olabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal rekabet, uluslararası sendikacılık, taşımacılık işkolu

¹ Arş. Gör, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

² Prof. Dr Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

Makale Geliş Tarihi: 26.03.2021- Makale Kabul Tarihi:01.08.2021

Reflection of National Trade Union Competition on the International Level: The Case of Transport Industry in Turkey

Abstract: Trade unions compete with employers for the interests of the members they represent, as well as with each other to protect or expand their membership shares. Trade union competition is seen in different forms at the national and international level. Trade unions, which are in competition with each other at the national level, can also show their struggles at the international level. In this study, the international competition of trade unions operating in the transportation, maritime transportation and warehousing sectors in Turkey were discussed. Qualitative method was used in the research. This study, which covers the unions operating in these sectors, is based on in-depth interviews within the framework of the field research conducted in 2019. Trade unions operating in the transportation sector in Turkey, under the umbrella of the International Transport Workers' Federation (ITF), compete intensely on ideological and socioeconomic grounds. The most frequent form of international trade union competition is seen as the behaviour of preventing other unions in the sector from applying for membership to the ITF. Other forms of competition are strategies to gain competitive advantage and policies to prevent rival unions from benefiting from the activities of international organizations and to cause their exclusion. On the other hand, there may be discourses about national representation under the umbrella of the international organization.

Keywords: Trade union rivalry, international unionism, transportation sector

Giriş

Çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere kurulan sendikalar, sınıfsal açıdan işverenlere, yasama ve yürütme organlarına karşı olduğu gibi birbirlerine karşı da mücadele vermektedir. Sendikaların mücadele güçlerini belirleyen en önemli unsurlardan birisi ise sahip oldukları üye sayılarıdır. Sendikaların üye potansiyeli hem sayısal hem de finansal gücünü önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle sendikalar üye sayılarını korumak ve arttırmak için birbirleriyle rekabet ortamına girebilmektedir.

Bireysel sendika özgürlüğünün doğal bir sonucu olan sendika çokluğu neticesinde ortaya çıkan sendikal rekabet, sendikasız işçileri örgütleme yönelik genişlemeci (aktif) bir rekabet olabileceği gibi, birbirlerinden üye çalmaya yönelik pazar payını hedefleyen (pasif) bir rekabet de olabilmektedir. Aktif sendikal rekabet, ülkedeki sendikalaşma oranını arttırırken; pasif sendikal rekabet, toplam

sendikalaşma oranında herhangi bir değişikliğe neden olmadan mevcut üyelerin sendikalar arasındaki dağılımını değiştirmektedir. Rekabet, sendikal harekete belirli bir dinamizm kazandırsa da başta Türkiye olmak üzere kimi ülkelerde işverenler tarafından bir tür sendikasızlaştırma aracı olarak da kullanılmaktadır.

Sendikal rekabet yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de yaşanabilmektedir. Uluslararası boyutta sendikal rekabet, küresel veya bölgesel örgütlerin birbirleriyle girdikleri mücadeleleri içerebileceği gibi, bu örgütlerin üyesi olan sendikalar arasındaki rekabeti de içerebilmektedir. Ulusal düzeyde birbirleriyle rekabet hâlinde olan sendikalar, söz konusu rekabetin dinamikleri çerçevesinde oluşan tutum ve davranışlarını, uluslararası sendikal örgütlerin çatısı altına taşıyabilmektedir. Aynı ülke merkezli sendikaların arasındaki rekabet davranışları, uluslararası sendikal örgütlerin çatısı altında daha geniş yelpazeli rekabet davranışlarına dönüşebilmektedir.

Uluslararası boyuttaki sendikal rekabet, farklı biçimlerde kendisini göstermektedir. Ülkedeki rakip sendikaların uluslararası örgütlere üyeliğini önleme, uluslararası boyuttaki sendikal rekabetin en belirgin örneğini oluşturmaktadır. Uluslararası sendikal örgütler, bir ulusal sendikal örgütün üyelik başvurusunun onaylanması veya reddedilmesi sürecinde, usul olarak o ülkede faaliyet gösterip kendisine üyeliği bulunan sendika merkezlerinin görüşlerini almaktadır. Görüşü alınan sendikaların, üyelik başvurusunda bulunan sendika ile ilişkileri ve aralarındaki rekabet düzeyi, bu aşamada yoğun bir biçimde hissedilmektedir. Bu süreç, sendikaların üyelik başvurularının reddedilmesine ve uluslararası faaliyetlere katılmamasına kadar gitmektedir.

Sendikaların uluslararası örgüt çatısı altındaki rekabet biçimleri, diğer sendikaların üyelik başvurularının önlenmesiyle sınırlı kalmamaktadır. Sendikalar, uluslararası örgütlerin faaliyetlerinden yararlanma konusundaki rekabet üstünlüklerini de korumaya çalışabilmektedir. Örgüte üyeliği görece olarak daha eskiye dayanan ve âdeta o ülkedeki işçilerin örgüt içerisindeki öncüsü-temsalcisi hâline gelen sendikalar, örgüte yeni üye olan ve ilişkilerini geliştirmeye çalışan sendikalara göre rekabet üstünlüğüne sahip olmaktadır³. Bu rekabet üstünlüğü, sıklıkla Küresel Sendika Federasyonları (GUF)'nın sağladığı olanaklar konusunda kendisini göstermektedir. Daha yüksek miktarda üyelik aidatı ödeyen sendikalar,

³ Rekabet üstünlüğünün arkasında, sendikaların uluslararası örgütlere ödediği üyelik aidatı miktarları rol oynamaktadır. Sendikalar, uluslararası sendikal örgütlere bildirdikleri üye sayılarıyla orantılı olarak üyelik aidatı ödemektedir. Bu araştırma kapsamında yer alan sendikalar, daha düşük miktarda aidat ödemek için uluslararası örgütlere üye sayılarını tam olarak bildirmemektedir. Sendikalar, toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunmayan işyerlerindeki üyeleri için uluslararası örgüte üyelik aidatı ödememe yönünde tercihte bulunmaktadır. Uluslararası örgüte bildirdiği üye sayısı düşük olan sendikaların, örgüt içerisindeki temsil kabiliyeti de düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durum, üye sayısı daha yüksek bildirilen sendikaların uluslararası örgüt çatısı altında rekabet üstünlüğüne sahip olmasına yol açmaktadır.

GUF'ların çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelere yönelik desteklerinden ve küresel kampanyalarından daha fazla yararlanabilmektedir.

Ülkedeki diğer sendikaların dışlanmasına yol açma, uluslararası dayanışma kampanyalarından yararlanmasını engelleme ve rakip sendikaya karşı propaganda faaliyetinde bulunma, sendikal rekabetin diğer biçimleri arasında yer almaktadır. Aynı ulusal sınırlarda başlayıp uluslararası örgüt içerisinde sürdürülen rekabet, ulusal düzeydeki sendikal rekabetin sonuçlarıyla paralel sonuçları beraberinde getirmektedir.

Uluslararası sendikal örgütlerin birbirleriyle olan rekabeti birçok araştırmaya konu olmaktadır, uluslararası sendikal örgütlere üye sendikaların birbirleri arasındaki rekabete ilişkin ampirik çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de ulusal düzeydeki sendikal rekabete ilişkin genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra, aynı rekabetin uluslararası boyutları Türkiye'deki 15 no'lu taşımacılık ve 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolları özelinde ele alınmaktadır.

Türkiye'de Sendikal Rekabet

Sendika özgürlüğü sonucunda birçok ülkede farklı düzey ve şekillerde sendikal rekabet örnekleri görülmektedir. Türkiye'de ise sendikalar, bir taraftan yasal kısıtlama ve engeller, işverenlerin uyguladığı çeşitli sendikasızlaştırma politikaları ve gerek işçiler arasında gerekse kamuoyunda oluşan olumsuz sendikal algı nedeniyle örgütlenmede zorluklarla karşılaşırken diğer taraftan kendi aralarında, kimi zaman şiddeti artan, yıkıcı bir rekabet yürütmektedir.

Sendikal Rekabetin Kavramsal Çerçevesi

İşçilerin serbestçe sendika kurarak diledikleri sendikaya üye olabilmesine imkân sağlayan sendika özgürlüğü, beraberinde sendika çokluğunu ve sendikal rekabeti getirmektedir (Akkerman, 2008: 445; Uçkan, 2002: 8). Sendikalar mevcut ve potansiyel üye sayılarını arttırarak hem eylemlerinin etkinliklerini ve finansal yapılarını güçlendirmeye hem de toplu pazarlık yetkisini ellerinde tutmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla sendikalar, örgütlenme faaliyetlerini yerine getirirken işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalar ile rekabet içerisine girebilmektedir. Sendikalar, işkolundaki örgütsüz işçileri örgütlenme biçiminde kendisini gösteren aktif (genişlemeci) politikalar ile rekabet içerisine girebileceği gibi, üye işçileri korumaya veya rakip sendikadan kendisine dahil etmeye yönelik pasif (koruyucu) rekabet politikalarını da benimseyebilmektedir. Pasif rekabet politikalarını benimseyen sendikacılık anlayışı, pazar payı sendikacılığı olarak da nitelendirilmektedir (Şenkal, 1998: 17).

Sendikal rekabeti tetikleyen iki önemli nedenden söz etmek mümkündür. Bunlardan birisi sosyoekonomik, diğeri ise ideolojik-siyasi temellidir. Sosyoekonomik nedenler, sendikaların günümüzdeki en temel ve en belirgin

faaliyeti olan toplu pazarlık süreçleriyle ilişkilidir (Uçkan, 2002: 11-14). Diğer taraftan siyasi-ideolojik temelli nedenler de sendikal rekabet açısından belirleyici olabilmektedir. Sendika çokluğu ilkesine bağlı olarak farklı politik görüşlere sahip ya da dini aidiyetlere göre hareket eden işçilerin diledikleri sendikaya üye olabilmesi, siyasi-ideolojik temelli rekabetin temel nedenidir.

Sendikal rekabet, Avrupa ülkelerinde genellikle ideolojik temelli olarak şekillenmiştir. Avrupa işçi sınıfının karşı karşıya kaldığı tarihsel koşullar, söz konusu ülkelerdeki sendikal hareketin de ideolojik temelli sendikal politikaları benimsemesine yol açmıştır. İsviçre’de Sosyal Demokrat Parti (SPS) ile yakın ilişkileri bulunan İsviçre Sendika Konfederasyonu (SGB) ve Hıristiyan Demokratik Halkın Partisi (CVP) ile yakın ilişkileri bulunan Hıristiyan Ulusal Sendika Konfederasyonu (CNG) arasındaki; İtalya’da İtalyan Genel Emek Konfederasyonu (CGIL), sosyalist İtalyan İşçi Sendikası (UIL) ve Katoliklerin temsilcisi İtalya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CISL) arasındaki; Portekiz’de Portekiz İşçileri Genel Konfederasyonu (CGTP-IN) ile Genel İşçi Sendikası (UGT) arasındaki rekabet, siyasi-ideolojik temelli rekabetin çeşitli ülkelerdeki örnekleri arasında yer almaktadır. Fransa’da Genel Emek Konfederasyonu (CGT) ile Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu (CFDT), birbirleriyle olduğu gibi Hıristiyan sendikacılığın temsilcisi olan Fransız Hıristiyan İşçiler Konfederasyonu (CFTC) ve sosyal demokrat eğilime sahip olan Genel İş Konfederasyonu (FO) ile de rekabet etmektedir. Fransa’da sendikal rekabet ortamına rağmen, CGT ve FO’nun bazı konularda ortak tavır aldığı da görülmektedir. Sendikal rekabet, Türkiye emek tarihinde de sıkça örnekleri görülen bir çatışma biçimidir. 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ile Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK)’nin birbirleriyle mücadeleleri, siyasi-ideolojik temelli rekabete Türkiye’den verilecek örnekler arasında yer almaktadır (Uçkan, 2002: 14-17).

Sendikal rekabetin olumlu ve olumsuz sonuçları üzerinde duran çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ross ve Irvin 1951 yılında 5, Ross ve Hartman ise 1960 yılında 15 farklı ülkede yaptıkları araştırmayla (Ross ve Irvin, 1951; akt. Akkerson, 2008: 455); sendikal rekabet ile grev sıklığı ve süresi arasında doğru yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışmada sendika çokluğunun hem hukuki hem de fiili açıdan bulunduğu ülkelerde, rakip sendika etkisiyle daha fazla grev kararı alındığını ve işçilerin ücretlerinin yükselme oranının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Akkerson (2008: 445-447) ise yapmış olduğu araştırmada, ulusal düzeyde sendika çokluğu ve grev sıklığının yanında sektörel farkların da hesap edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. İsveç, İsviçre, Norveç, Hollanda, Belçika, Avusturya ve İtalya’daki imalat sanayi, inşaat, ticaret ve taşımacılık sektörlerinde araştırmasını gerçekleştiren Akkerson, sendika sayısı ile grev sıklığı arasında her sektörde homojen bir şekilde doğru orantı olmadığını belirtmektedir. İmalat sanayi ve inşaat sektörlerinde rekabetin sendikal mücadeleye dinamizm katan bir etkisi olduğunu belirten Akkerson, bu etkinin ticaret sektöründe etkisiz olduğunu ve

taşımacılık sektöründe yarı etkili olduğunu belirtmektedir (2008: 455-456). Akkerson'un çalışması bazı Avrupa ülkeleriyle sınırlıdır, ancak yine de rekabet ile sendikaların dinamizmi arasındaki ilişkiyi ulusal ve sektörel farklılıklara göre ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Akkerson'un çalışmasına paralel olarak Türkiye'de de sendikal etkinlik düzeyi ile sendikal rekabet arasında doğru yönlü ilişki kuran araştırmalar bulunmaktadır (Şenkal, 1998). Bu görüşe göre, Türkiye'de sendikaların etkinlik yönünden yetersiz kalması, sendikal krizi derinleştirmektedir. Rekabetin etkisi altında, sendikalardan hem genişlemeci hem de pazar payını hedefleyen etkinliklerini arttırması beklenmektedir. Diğer yandan Türkiye'deki sendikal rekabetin, olumsuz sonuçlarının ağır bastığına yönelik görüşler daha yaygındır (Karadoğan, 2017: Uçkan, 2004). Rekabetin, işverenler tarafından sendikasızlaştırma aracı olarak kullanıldığı, uygulamadaki birçok örnekte görülmektedir. Bu doğrultuda sendikalar arası rekabetin, sendikal krizi daha da derinleştirdiği savunulmakta ve sendikal etkinliklerin arttırılarak üyelerin korunması ve örgütlenme faaliyetlerine ivme kazandırılması önerilmektedir (Karadoğan, 2017: 97).

Sendikal rekabetin her ülkede ve her sektörde ortaya çıkardığı sonuçlar farklı olabilmektedir. Bir başka ifadeyle, sosyoekonomik yapı, sınıf mücadelesi, örgütlenmenin biçimi, kültürel kompozisyon, ideolojik ve siyasi iklim gibi birçok değişken, sendikal mücadele ve sendikalar arasındaki rekabeti şekillendirmekte ve farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte sendikal rekabet genel itibarıyla sendikal dinamizme neden olurken, diğer taraftan sendikaların ekonomik kayıplara uğramasına, sendikalara ilişkin olumsuz bir algı oluşmasına ve sendikalara olan güvenin azalmasına⁴ neden olabilmektedir.

Türkiye'de Sendikal Rekabet

Sendikal rekabet olgusu ile ulusal sınırlar içerisindeki örgütlenmelerde sıkça karşılaşılmaktadır. Türkiye'de işkolu düzeyinde kurulu olan sendikaların pasif rekabetleri⁵, işkolundaki örgütsüz işyerlerinde yürüttükleri örgütlenme faaliyetlerini içeren aktif rekabetleri ve konfederasyonların ulusal düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları içerisindeki temsiliyet hususunda gösterdiği mücadeleler, Türkiye'deki sendikal rekabete verilebilecek örnekler arasındadır⁶.

⁴ Özellikle Türkiye'de yetki itirazına bağlı olarak toplu pazarlığın getirdiği ekonomik ve sosyal haklara erişme sürecinin uzaması nedeniyle, işçiler, oluşan yılgınlık sonucunda üyelikten vazgeçebilmekte ve sendikanın yetki sürecinde uyguladığı kimi yöntemler imajını zedeleyebilmektedir.

⁵2015 yılında Bursa, Kocaeli, Eskişehir, Ankara gibi metal sanayi ağırlıklı kentlerde ortaya çıkan pasif rekabet politikalarına bir örnek için bkz.

<https://www.evrensel.net/haber/351611/turkiye-isci-sinifi-tarihinden-portreler-metal-firtinasi> (Erişim Tarihi: 25 Kasım 2020).

⁶ Konfederat düzeyde rekabet örneği olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ile Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) arasında, taşeron işçilere kadro

Türkiye’de özellikle metal, gıda ve tekstil gibi imalat sanayiinde sendikal rekabet yoğun olmakla birlikte, emeğin sektörel dağılımındaki dönüşümüne paralel olarak sendikal rekabetin hizmetler sektörüne doğru kaymaya başladığı görülmektedir⁷. Sendikal rekabetin hizmetler sektöründe 10 no’lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 15 no’lu taşımacılık, 16 no’lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, 17 no’lu sağlık ve sosyal hizmetler, 19 no’lu savunma ve güvenlik ile 20 no’lu genel işler işkolunda ağırlık kazandığını söylemek mümkündür. 17 no’lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolu dışındaki bu işkollarında, sendikal yoğunlaşma oranının da oldukça düşük olduğu görülmektedir⁸.

verilmesinden sonra ortaya çıkan kamu personel rejimi konusundaki rekabet örneği için bkz. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turk-is-ile-hak-is-kamuda-kadroya-gecirilen-isciler-konusunda-ters-dustu-1758739> (Erişim Tarihi: 1 Aralık 2020). 2017 yılının Aralık ayında çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kamu sektöründeki alt işveren işçilerinin sürekli işçi pozisyonlarına geçişleri öngörülmüştü. KHK ile işçilerin buldukları işkollarında faaliyet gösteren sendikalara üye olmaları düzenlenmişti. 1 Kasım 2020 tarihinden itibaren ise, bu işçilerin kamu kurumlarının asıl işkollarında bildirilmeleri ve bu işkollarındaki sendikalara üye olmaları gerektiği belirtildi. Bu durum, işçilerin 1 Kasım 2020 öncesi üye oldukları sendikalardan istifa edip asıl işverenin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin tarafı olan sendikalara üye olmalarını sağladı. Bu süreçte özellikle üniversitelerde ve çeşitli kamu kurumlarında sendikal rekabette yoğunlaşmalar görülmeye başladı. Kamu sektöründe yoğun bir biçimde örgütlü olan Tez-Koop-İş ve Koop-İş ile Öz Büro-İş arasındaki çatışmalar, bu rekabet türüne örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Tez-Koop-İş’in Gençlik ve Spor Bakanlığı örneğinde olduğu gibi rekabetin boyutunu gösteren açıklaması için bkz. <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/iscilerin-hem-yeni-uyelikleri-engelleniyor-hem-de-tehdit-ediliyorlar-1788543> (Erişim Tarihi: 8 Şubat 2021).

⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’nin 2021 yılı Ocak ayına ilişkin istatistiklerine göre, Türkiye’de işçi statüsünde toplam kayıtlı istihdam 14 milyon 371 bin 96’dır. Aynı verilere göre hizmetler sektörüne dahil olarak değerlendirilen 10 no’lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 15 no’lu taşımacılık, 16 no’lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, 17 no’lu sağlık ve sosyal hizmetler, 19 no’lu savunma ve güvenlik ile 20 no’lu genel işler işkollarında çalışan işçi sayısı toplam 6 buçuk milyonun üzerindedir. İlgili veriler için bkz. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2021).

⁸ 0-1 arasında değişen sendikal yoğunlaşma oranı, bir işkolunda faaliyet gösteren sendika sayısına ve bu sendikaların üyelik paylarına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Bir işkolunda faaliyet gösteren sendika sayısı arttıkça ve sendikaların üyelik payları birbirine yaklaştıkça, sendikal yoğunlaşma oranı 0’a yaklaşırken, işkolundaki sendika sayısı azalıp üyelik payları arasında farklılık arttıkça sendikal yoğunlaşma oranı 1’e yaklaşmaktadır. Bu nedenle sendikal yoğunlaşma oranı 0’a yaklaştıkça sendikal rekabetin arttığını, 1’e yaklaştıkça sendikal rekabetin azaldığını söylemek mümkündür. Sendikal yoğunlaşma oranı için bkz: Uçkan, 2002: 9-10.

Tablo 1: Türkiye’de Hizmetler Sektöründe Sendikalar Rekabetin Yoğun Yaşandığı İşkollarına İlişkin Sendikalaşma Verileri (2021 Ocak)

	10 no’lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu	15 no’lu Taşımacılık İşkolu	16 no’lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk İşkolu	17 no’lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolu	19 no’lu Güvenlik ve Savunma İşkolu	20 no’lu Genel İşler İşkolu
İşçi Sayısı	3 milyon 809 bin 188	811 bin 642	205 bin 580	653 bin 513	221 bin 145	851 bin 747
Sendikalarlı İşçi Sayısı/Sendikalaşma oranı	262 bin 187/ %6,88	78 bin 154/ %9,62	17 bin 509/ %8,51	231 bin 811/ %35,47	69 bin 797/ %31,56	453 bin 124/ %53,19
Sendikalar Sayısı	24	12	5	11	15	14
Sendikalar Yoğunlaşma Oranı	0,34	0,22	0,32	0,67	0,30	0,38

Kaynak: ÇSGB’nin⁹ 2021 Ocak ayı Sendikalar Üye Sayılarına İlişkin Tebliği’ne dayanarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

⁹ Bu araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde, söz konusu veriler Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (AÇŞHB) tarafından sağlanmaktaydı. Ancak 21 Nisan 2021 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’yle birlikte ÇSGB ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı birbirinden ayrılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada da Bakanlık ismi olarak ÇSGB kullanılmaktadır.

10 no'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu, nicelik olarak Türkiye'nin en büyük işkoludur. Ancak işkolunun niteliği itibariyle güvencesiz ve esnek çalışma pratiklerine uygun yapısı nedeniyle, örgütlenme oranı yalnızca yüzde 6,88'dir. İşkolunun çok geniş bir alanı kapsamaması ve dağınık yapısına bağlı olarak toplam 24 sendika faaliyet göstermektedir. Bununla birlikte toplu pazarlık yetkisi için bir ön koşul olan %1'lik işkolu barajını yalnızca Tez Koop-İş (107 bin 823 üye), Koop-İş (104 bin 308 üye) ve Öz Büro-İş (38 bin 155 üye) aşmaktadır. Bu işkolunda sendikal rekabet özel sektörde ağırlıklı olarak alışveriş merkezlerinde¹⁰ görülürken, kamu sektöründeki rekabetin merkezi üniversitelerdir.

Kamu sektöründe sendika yöneticileri ile işverenler arasındaki muhtaçlık ve karşılıklı fayda ilişkisine dayalı olan “sembiyotik ilişkilerin” (Çelik, 2019b: 66), sendikal rekabetin şekillenmesinde de rol oynadığını ileri sürmek mümkündür. Türkiye’de sağlık ve sosyal hizmetler, savunma ve güvenlik ile genel işler işkollarında kamu sektörünün ağırlıkta olmasının da etkisiyle örgütlenme oranları Türkiye ortalamasının üzerindedir (Tablo 1). Genel işler işkolunda faaliyet gösteren Belediye-İş, Genel-İş ve Hizmet-İş, genellikle belediyelerde örgütlendiği için, yerel seçimler bu sendikaların faaliyetleri açısından belirleyici öneme sahiptir. Nitekim 2019 yılında yapılan yerel seçimler sonucunda İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB)’nin Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)’nden Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)’ne geçmesiyle birlikte, Belediye-İş İBB’de örgütlenme faaliyetlerini arttırmaya başlamıştır. Ancak ÇSGB’nin 11 ay boyunca yetki tespiti yapmaması ve ardından İBB ve bağlı iştiraklerini tek bir işletme olarak ele alarak Hizmet-İş lehine yetki tespitinde bulunması üzerine, Belediye-İş ile Hizmet-İş arasındaki rekabetin şiddeti artmıştır.¹¹ Belediyelerin ağırlıkta olduğu genel işler işkolundaki bu rekabetin pazar payını korumayı hedeflediği, ülkedeki sendikalaşma oranının artmasında bir işleve sahip olmadığını söylemek mümkündür.

¹⁰ Hazır giyim sektöründe perakende ticaret faaliyetlerini yerine getiren ve alışveriş merkezlerinde çalışan işçileri örgütlemeyi hedefleyen rekabete, sıklıkla Tez-Koop-İş ve Koop-İş arasında rastlanmaktadır. Her ikisi de Türk-İş’e üye olan bu sendikalar arasındaki rekabetin arkasında sosyoekonomik ve ideolojik nedenler bir arada yer almaktadır. Yaptığı bir açıklamasında küresel bir şirketin UNI Küresel Sendika ile yürürlükte olan çerçeve sözleşmesindeki ilkeleri ihlal ettiğini belirten Tez-Koop-İş, yaptığı farklı bir basın açıklamasında da Koop-İş’in Türk-İş ve ÇSGB kanallarını kullanarak rekabette üstünlük sağlamaya çalıştığını ileri sürmüştür.

¹¹ ÇSGB’nin çoğunluk tespiti işlemine karşı, Belediye-İş 3 farklı hukuki statüde 7 farklı tüzel kişiliğin toplanarak tek bir yetki tespiti yapılmasını, bakanlığın kendi uygulamasına, kanuna ve sendika seçme özgürlüğüne aykırı olarak değerlendirmiştir bkz. http://www.belediyeis.org.tr/Basindan-Cumhuriyet-Sendika_ozgurlugu_ihlal_edildi-a41-1377-tr.htm (Erişim Tarihi: 25 Aralık 2020). İBB işyerlerini kapsayan yetki sürecinde, Belediye-İş ve Hizmet-İş arasındaki rekabet hakkında Genel-İş de ÇSGB’nin yasaya aykırı hareket ettiğini, Hizmet-İş ile ortak çalıştığını ve işçilerin özgür iradesi ile sendika seçmesinin engellendiğini vurgulamıştır.

Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda da ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolundakine benzer şekilde, 696 sayılı KHK ile sürekli işçi pozisyonuna geçirilen işçileri hedefleyen bir rekabet söz konusudur. Kamu hastanelerinde, 1 Kasım 2020'ye kadar genel işler işkolunda yoğunlaşan işçiler, söz konusu tarih itibarıyla 17 no'lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda bildirilmiştir. Böylelikle Temmuz 2020 itibarıyla¹² sağlık işkolunda çalışan işçi sayısı 514 bin 59 iken, 2021 yılının Ocak ayında bu sayı yüzde 27 oranında artarak 653 bin 513'e yükselmiştir. Aynı dönemde Türkiye Sağlık-İş'in üye sayısı yüzde 130, Öz Sağlık-İş'in üye sayısı yüzde 244 ve Dev Sağlık-İş'in üye sayısı yüzde 92 oranında artmıştır. İlk etapta genişlemeci rekabetin etkisiyle bu sayıların arttığı düşünülse de, söz konusu işçilerin büyük çoğunluğunun 20 no'lu işkolundan devralındığı göz önünde tutulduğunda işkolunda pasif rekabet politikasının hâlâ belirleyici olduğunu ileri sürmek mümkündür.

19 no'lu Savunma ve güvenlik işkolunda ise, kayıtlı çalışan işçi sayısı 2020 yılının Temmuz ayında 294 bin 69 iken, bu sayı 2021 yılının Ocak ayında 221 bin 145'e kadar düşmüştür. 696 sayılı KHK ile sürekli işçi pozisyonlarına geçirilen işçilerin, bağlı oldukları kurumlarda asıl işkolunda bildirildikleri 1 Kasım 2020 tarihi itibarıyla 19 no'lu işkolunda ciddi bir küçülme meydana gelmiştir. Bu durum, işkolunda faaliyet gösteren sendikaları da olumsuz yönde etkilemiştir. T. Harb-İş Sendikası dışında bu işkolundaki tüm sendikalar önemli üye kayıpları yaşamıştır¹³. Dolayısıyla savunma ve güvenlik işkolunda rekabet içinde olan sendikaların pazar payları önemli ölçüde azalmıştır.

Ulaştırma ve lojistik hizmetlerinin yerine getirildiği 15 no'lu taşımacılık ile 16 no'lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkollarında da rekabetin etkileri görülmektedir. 15 no'lu işkolunda 12, 16 no'lu işkolunda ise 5 sendika faaliyet göstermektedir. Taşımacılık, şehir içi toplu taşımadan, kıtalararası yolcu ve yük taşımacılığına dek çok geniş bir yelpazeyi içinde barındırmaktadır. Şehir içi toplu taşımacılığında yerel idarelerin payı yüksek olup diğer taşımacılık işlerinde özel sektör belirleyici öneme sahiptir. Yerel idarelerdeki rekabet¹⁴, genel işler işkolunda olduğu gibi ideolojik temelli olarak ortaya çıkmakta, diğer sektörlerde ise ideolojik etkenlerin yanında sosyoekonomik nedenler de devreye girmektedir. TÜMTİS'in çokuluslu kargo taşımacılık şirketi olan Deutsche Post-DHL (Dalsey, Hillblom ve Lynn)'deki örgütlenmesi sırasında, Taşıma-İş Sendikası

¹² ÇSGB'nin 2020 yılının Temmuz ayına ilişkin istatistikleri için bkz. https://ailevecalisma.gov.tr/media/52856/2020_temmuz.pdf

¹³ Öz-İş'in üye sayısı 8 bin 949'dan bin 481'e, Güvenlik-İş'in üye sayısı, 39 bin 759'dan 17 bin 368'e, Güvenlik-Sen'in üye sayısı 3 bin 916'dan 2 bin 158'e ve Öz Güven-Sen'in üye sayısı 50 bin 605'ten 26 bin 194'e düşmüştür.

¹⁴ Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin şehir içi toplu taşımacılığı hizmetlerini yerine getiren Gazi Ulaş'ta TÜMTİS ile Öz Taşıma-İş arasındaki rekabet hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://tumtis.org/v2/2016/0808/gaziantep-buyuksehir-belediyesine-bagli-gazi-ulasta-isci-kiyimi-devam-ediyor/> (Erişim Tarihi: 10 Ocak 2021).

ile işveren arasında TÜMTİS'in örgütlenmesini önlemek amacıyla takım sözleşmesi yapılması ve ardından Taşıma-İş'in Hak-İş'e üye olarak Öz Taşıma-İş adını almasının ardından iki sendika arasındaki çatışmanın artması, bu sektördeki rekabetin son hâlini ortaya koymaktadır. 16 no'lu işkolunda ise rekabet, diğer sektörlerde olduğu kadar keskin bir hâl almamaktadır. Aksine, Liman-İş ve Türk Deniz-İş arasında hem ulusal hem de uluslararası boyutta işbirliği anlaşmaları öne çıkmaktadır.

Türkiye'deki Sendikal Rekabetin Uluslararası Boyutu

Sendikal rekabeti bir coğrafi alan, sektör, işyeri veya işletme ile sınırlı olarak ele almak mümkün olduğu gibi ulusal veya uluslararası boyutta da incelemek mümkündür. Sendikal rekabetin, uluslararası düzeydeki farklı boyutlarını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

i.Uluslararası örgütlerin birbirleriyle mücadeleleri. Uluslararası sendikal örgütler, birbirleriyle ideolojik veya sosyoekonomik temelli olarak rekabet edebilmektedir. 21'inci yüzyılın ilk çeyreğinde faaliyetlerine devam eden Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ile Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) arasındaki rekabet, uluslararası düzeydeki sendikal rekabetin ilk boyutuna örnek teşkil etmektedir. ITUC, 2020 yılı itibarıyla 200 milyondan fazla üyeyi temsil ederken¹⁵, WFTU'ya üye sendikaların üye sayıları toplamı 95 milyondur¹⁶. ITUC'un rekabet üstünlüğü sayısal çoklukla da sınırlı olarak düşünülmemelidir. Örgüt, uluslararası finans kuruluşları, hükümetler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nün Sendika Danışma Komitesi (TUAC) ve Birleşmiş Milletler (BM) tarafından yaygın bir biçimde tüm dünya işçilerinin temsilcisi olarak kabul edilmektedir¹⁷.

Uluslararası sendikacılığa ilişkin çalışmalarda, uluslararası örgütlerin birbirleriyle rekabetleri hakkındaki örneklere sıkça rastlanmaktadır (Gallin, 2013: 81; Işıklı, 2005: 283; Munck, 1995: 319; Beling, 1964: 561-564; Morris, 1956: 79). Özellikle Soğuk Savaş yıllarındaki iki kutuplu dünya düzeni içerisinde, uluslararası sendikal örgütlerin birbirleriyle girdikleri mücadeleyi bu kapsamda ele almak

¹⁵ ITUC, 2019 yılının Kasım ayında yayınlanan son verilerine göre, 163 farklı ülkeden 332 sendika merkezini temsil etmektedir ve toplam üye sayısı 200 milyon 182 bin 174'tür. Detaylı bilgi için bkz. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2021).

¹⁶ WFTU hakkında detaylı bilgi için bkz.

http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/Platform_2016-2020_EN_web.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2021).

¹⁷ WFTU, BM nezdinde danışma statüsüne sahip olsa da dünya genelinde yaygın olarak işçi temsilciliğini ITUC'un yerine getirdiğini söylemek mümkündür.

mümkündür¹⁸.

ii. *Aynı ulusal sınırlarda faaliyet gösteren sendikal örgütlerin, aynı uluslararası örgüt çatısı altında sürdürdükleri rekabet.* Aynı ulusal sınırlar içerisinde faaliyet gösteren sendikalar, üye oldukları uluslararası örgütlerin çatısı altında rekabet içerisine girebilmektedir. Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in 2006'ya dek ICFTU ve 2006 sonrasında ITUC içerisindeki rekabetleri bu duruma örnek olarak verilebilir. Türkiye'deki sendikaların uluslararası örgütlerin çatısı altındaki rekabetleri 1960'lı yıllara dayanmaktadır.

Marshall Planı ekseninde düzenlenen yardımlar çerçevesinde, ABD sendikaları ile Türk-İş arasındaki ilişkiler, Türkiye sendikacılık hareketinin uluslararasılaşmasının temelinde yatmaktadır (Koç, 2014: 4). Türk-İş, 1950'li yıllarda ICFTU ile temas kurmuştur. Türk-İş ile ABD sendikaları arasındaki ilişkilerin 1960'lı yıllarda derinleşmesi, konfederasyon içerisindeki bölünme sürecini hızlandırmıştır. Maden-İş, Basın-İş, Gıda-İş ve Lastik-İş'in, Türk-İş'ten ayrılarak DİSK'i kurmasında, ABD sendikalarının Türk-İş üzerindeki nüfuzunun artması rol oynamıştır (DİSK Tarihi, 2020: 97-98).

1970'li yıllarda Türk-İş'in ICFTU içerisinde Türkiye'yi temsil konusunda tekel olma doğrultusundaki tutumu, DİSK temsilcilerinin Türkiye'deki toplantılara dahi katılmasının önlenmesi, diğer taraftan DİSK'in CGT ve CGIL gibi sendikalarla kurduğu yakın ilişkiler aracılığıyla Türk-İş'i saf dışı bırakma çabaları, sendikalar arası rekabetin tarihteki örnekleri olarak gösterilebilir (Aker, 1996: 435).

1970'li yıllarda DİSK, ICFTU ve WFTU ile ilişkiler kurmuştur. Türk-İş ile DİSK arasında, DİSK'in kurulmasıyla başlayan rekabete, Hak-İş, ICFTU'ya ilk üyelik başvurusunu yaptığı 1995 yılında katılmıştır. Hak-İş'in ICFTU'ya yaptığı üyelik başvurusunun, Türk-İş ve DİSK'in olumsuz görüş bildirmesi üzerine reddedilmesi, Türkiye'deki sendikaların uluslararası boyuttaki rekabet davranışlarına emsal gösterilmesi açısından önem taşımaktadır. Türk-İş ve DİSK, Hak-İş'in tüzüğünde laiklik, demokrasi ve cumhuriyet kavramlarına yer verilmemesini olumsuz görüş gerekçesi olarak göstermiştir. Hak-İş'in 8. Olağan Genel Kurulu'nda yaptığı değişiklikle bu kavramlara yer vermesiyle birlikte, ICFTU'ya üyelik başvurusu kabul edilmiştir (Uçkan Hekimler, 2002: 113).

Türkiye'de memur konfederasyonları arasındaki rekabetin de benzer şekilde uluslararası düzeye taşındığını söylemek mümkündür. KESK, Memur-Sen'in ITUC'a üye olmasını engellemeye çalışırken, DİSK ve Türk-İş de Memur-Sen'in

¹⁸ İkinci Dünya Savaşı'nın ardından etkisini gösteren iki kutuplu dünya düzeni içerisinde, sendikal örgütlenme de ikiye bölünmüştür. Bir tarafta Batı ülke sendikalarının etkisi altında olan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, diğer tarafta Sosyalist kanadı temsil eden Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) yer almıştır. Bunların dışında Hıristiyan sendikacılığın temsilcisi olan Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) bulunmaktadır. WCL ile ICFTU, 2006 yılında birleşerek ITUC'u kurmuşlardır. Uluslararası sendikacılıktaki bölünme ve rekabet ile ilgili detaylı bir çalışma için: Kıdak, E. (2020), Küreselleşmenin Koridorlarında Yeni Enternasyonalizm, Ankara: Siyasal Kitabevi.

üyelik başvurusunun reddedilmesi doğrultusunda görüş bildirerek bu rekabete katılmaktadır. Nitekim ITUC da Memur-Sen'in üyelik başvurusunu, "bağımsız karakterinin tartışılabilir olması durumunu göz önüne alarak" dikkate almamıştır¹⁹. Benzer rekabet davranışlarının, işkolu düzeyinde faaliyet gösteren sendikalar arasında da yaşandığını görmek mümkündür. Nitekim Türk Metal Sendikası'nın Industriall Küresel Sendikası'na üyelik başvurusunun, uzun yıllar kabul edilmemesinin arkasında yatan en önemli nedenlerden birisi Birleşik Metal-İş ile arasındaki rekabetti. Sendikalar arasındaki gerilim ve yetki uyumsuzlukları, yapısal ve ideolojik farklılıklar, Birleşik Metal-İş'in olumsuz görüş bildirmesinin arkasında yatmaktaydı²⁰. 2019 yılında iki sendika arasında imzalanan centilmenlik anlaşmasıyla Türk Metal Sendikası'nın üyelik başvurusu onaylanmıştır (Çelik, 2019a).

iii. Farklı ulusal sınırlarda faaliyet gösteren sendikal örgütlerin, aynı uluslararası sendikal örgüt çatısı altında sürdürdükleri rekabet. Uluslararası sendikal örgütler içerisinde, farklı ulusal sınırlarda faaliyet gösteren sendikalar arasında da rekabet görülebilmektedir. Birinci Enternasyonal'den itibaren sendikal rekabetin ideolojik açıdan en keskin olduğu örnekler, bu boyuttaki rekabet davranışlarında görülmektedir. İki dünya savaşı arasındaki dönemde, İkinci Enternasyonal içerisinde, savaş karşıtları ile kendi ulus devletlerinin bayrağı altında savaşı destekleyen sendikal örgütlerin mücadeleleri bu tip rekabetin öncülleri arasındadır. İşçi aristokrasisi yaklaşımının²¹ nesnel koşullarını oluşturan bu süreç, Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal (RILU)'nin kurulmasına ve ayrışmaların başlamasına yol açmıştır. Dünya savaşlarının ardından soğuk savaş döneminde de ideolojik etmenler bu tip rekabetin belirleyici unsuru olmuştur (Kıdak, 2020a: 238-239). Dünya sistemleri analizi çerçevesinde uluslararası sendikal örgütlerin yapısını değerlendirmek gerekirse, Avrupa ve ABD merkezli sendikaların ITUC gibi örgütler içerisinde hegemonik niteliğe sahip olduklarını ileri sürmek mümkündür. ABD ve Avrupa merkezli sendikal örgütlerin, uluslararası örgütlerin politikalarını, kendi temsil ettikleri işgücünün sorunlarına daha fazla eğilme doğrultusunda yönlendirmeleri, uluslararası işçi dayanışmasının nesnel temellerini olumsuz yönde

¹⁹ Detaylı bilgi için bkz. <http://kesk.org.tr/2011/03/17/ituctan-memur-sene-sok-yanit/> (Erişim Tarihi: 28 Haziran 2021).

²⁰ Sendikal rekabetin bir aracı olarak üyeliği önleme politikası, araştırmanın bulgularının ele alındığı bölümde ele alınmaktadır. Türkiye'deki sendikaların ITF'ye üyelik başvurularında karşılaşılan üyeliği önleme politikalarından örnekler verilmektedir.

²¹ Ücret düzeyi, gelir dağılımı adaleti, sosyal güvenlik hakkına erişim ve sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı gibi değişkenlere bağlı olarak oluşan tabakalaşmada, işçi sınıfı içerisinde imtiyazlara sahip olan azınlık grup "işçi aristokrasisi" olarak ifade edilmektedir. Lenin (2013: 110), İngiliz işçi sınıfını Birinci Dünya Savaşı'nda ulusal hükümetinin yanında saf tutarak oportünist bir tavır sergilemesi nedeniyle işçi aristokrasisi olarak değerlendirmektedir. İşçi aristokrasisi yaklaşımına göre, uluslararası sendikal örgütlerin işçi sınıfı içerisinde imtiyazlı bir niteliğe sahip olan ABD ve Batı Avrupa işçilerinin çıkarları doğrultusunda politikalar yürüttüğünü ileri sürmek mümkündür.

etkilemektedir (Arrighi vd., 2012: 31-33). Söz konusu sendikal örgütlerin uluslararası örgütler içerisinde birbirleriyle güç ilişkileri çerçevesinde girdikleri rekabet, bu kapsamda ele alınabilecek türdendir. Küreselleşme sürecinde ABD’li Teamster ile İngiliz UNITE sendikasının gerek üye sayısı gerekse Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)’na ödedikleri aidatlar itibariyle örgüt içerisinde etkinliklerini arttırma konusundaki rekabetleri bu çerçevede değerlendirebilir (Kıdak, 2020b: 242). Aynı şekilde Industriall çatısı altında Almanya’daki IG Metall ile ABD’deki Otomobil, Havacılık ve Tarım İşçileri Sendikası (UAW) arasındaki rekabeti bu çerçevede örnek vermek mümkündür.

iv. Farklı uluslararası sendikal örgüt çatısı altında olan, aynı ulusal sınırlarda faaliyet gösteren sendikal örgütlerin birbirleriyle rekabetleri. Diğer bir boyut ise farklı uluslararası örgüt çatısı altında olup aynı ulusal sınırlarda faaliyet gösteren sendikalar arasındaki rekabettir. GUF'lara üye olan sendikalar ile WFTU'ya bağlı İşkolu Enternasyonallerine (TUI) üye olanlar arasındaki rekabet buna örnektir. TUI'lerin küresel çerçeve sözleşmeler gibi araçları bulunmazken; GUF üyesi sendikalar çokuluslu şirketlerde örgütlenme konusunda üstünlüğe sahip olmaktadır. (Kıdak, 2020a: 253). Öte yandan ulusal sendikalar hem GUF'lara üye olarak hem de WFTU üyesi olarak ilgili TUI çatısı altında faaliyet gösterebilmektedir. Bu iki kanat arasındaki tercihler ise ideolojik veya sosyoekonomik koşullara göre değişebilmektedir. DİSK'e bağlı Nakliyat-İş ve Sosyal-İş, WFTU üyesi olarak işkollarında örgütlü olan TUI'lerin çatısı altında faaliyet göstermekle birlikte, Sosyal-İş UNI, Nakliyat-İş ise ITF üyesidir.

Uluslararası boyuttaki sendikal rekabette ideolojik ve sosyoekonomik gerekçeler iç içe geçmiştir. Enternasyonal örgütler içerisindeki tartışmaların kökeninde ideoloji geniş bir yer tutsa da küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketlerin etkilerinin artmasına bağlı olarak, sendikal örgütlerin sosyoekonomik amaçlara daha fazla eğildiği görülmektedir.

Uluslararası sendikal örgütlere üyelikten başlayarak örgüt içerisindeki faaliyetlere değin birçok konuda, sendikalar arası rekabetin etkilerini gözlemek olanaklıdır. GUF'ların veya konfederasyon düzeyindeki üst örgütlerin, üyelik başvurularında ulusal düzeydeki diğer sendikal örgütlerden görüş alması, düzenlenecek kampanyaların komite kararlarına bağlı olması ve komite seçimlerinde uygulanan delegasyon sistemi gibi birçok konuda örgüt içerisindeki rekabet belirleyici etkiye sahip olmaktadır.

Türkiye’deki sendikal rekabet, uluslararası örgütlerin çatısı altında farklı biçimlerde sürdürülebilmektedir. Sendikalar, birbirlerinin üst örgüte üyeliklerini engelleme, diğer sendikaların küresel kampanya ve desteklerden yararlanmalarını önleme, uluslararası örgütlerin etkinliklerinde kendilerine rekabet üstünlüğü sağlama ve diğer sendikaların dışlanması doğrultusunda rekabet davranışları sergileyebilmektedir.

Sendikaların bu davranışları göstermesi siyasi-ideolojik veya sosyoekonomik temelli olabilmektedir. İdeolojik açıdan rekabetin uluslararası

boyuta taşınmasına DİSK, Türk-İş ve Hak-İş arasındaki ilişkileri örnek göstermek mümkündür. Ancak işkolu sendikaları, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve eğitim gibi faaliyetler aracılığıyla üyelere doğrudan temas eden bir yapıya sahip olduğundan, rekabette sosyoekonomik faktörlerin daha belirgin olduğu söylenebilir. Diğer taraftan konfederasyonlar arasındaki rekabet, yalnızca ideolojik temellere dayanmamaktadır. Her bir değişkenin, bazen konjonktür gereği bazen de birtakım sosyal olaylara bağlı olarak, rekabetteki etkisi artabilmekte ya da azalabilmektedir.

Türkiye’de Taşımacılık İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Uluslararası Düzeydeki Rekabeti

Hava, kara, deniz ve demiryolu taşımacılığını ve depolama ve limancılık gibi lojistik hizmetlerini içeren taşımacılık sektörü²², küreselleşme sürecinde lokomotif rolü üstlenmektedir. “Küreselleşmenin koridoru” olarak nitelendirilen (Kıdak, 2020b) taşımacılık sektörünün, küresel tedarik zincirlerini birbirine bağlaması, kapitalizmin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Sürdürülebilir kalkınmayla ilişkili olan bu gereklilik, emeğin örgütlenmesine koşut bir biçimde tanımlanmaktadır. Taşımacılık sektöründe emeğin, sermayeye paralel olarak ulus ötesi örgütlenmesi gerekliliği, büyük ölçüde ITF ile vücut bulmaktadır (Munck, 2003: 83-100). ITF, 2020 yılı itibariyle dünya üzerindeki 20 milyon taşımacılık işçisini temsil eden bir GUF’tur. 1896 yılında kurulan bu örgüt, küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketlerle imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler, denizcilik sektöründe imzalanan tek tip toplu sözleşmeler, örgütlenme hak ve özgürlüklerinin evrensel düzeyde uygulanabilirliğini sağlamak için gerçekleştirilen küresel endüstriyel eylemler ve dayanışma kampanyaları, uluslararası finans kuruluşları ve diğer hükümet dışı örgütler nezdinde taşımacılık işçilerinin temsili gibi roller üstlenmektedir. Bu roller, ITF’in küreselleşmeye sosyal ve insan odaklı bir misyon yüklenmesini amaç edinen reformist yaklaşıma sahip olduğunu göstermektedir.

Taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren diğer bir uluslararası örgüt ise WFTU’ya bağlı TUI Transport’tur. TUI Transport, WFTU içerisinde taşımacılık sektöründeki sendikaları temsil etmektedir. SSCB’nin dağılmasının ardından WFTU’nun Üçüncü Dünya ile sınırlı bir alana hapsolması, sektörel düzeyde faaliyet gösteren TUI Transport’a da yansımaktadır. Türkiye’den Nakliyat-İş, TUI Transport çatısı altında faaliyetlerde bulunmaktadır. Ancak bu faaliyetler GUF’larla aynı ölçüde etkili olmamaktadır.

Türkiye’deki sendikaların üye olduğu veya üyelik başvurusu yaptığı diğer bir uluslararası örgüt ise Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ETF)’dur. ETF,

²² Bu çalışmada, Türkiye’deki taşımacılık sektörü ile İşkolları Yönetmeliği’nin 15 no’lu Taşımacılık ve 16 no’lu Gemi Yapımı, Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk işkolları kastedilmektedir.

Avrupa bölgesinde adil geçiş uygulamaları çerçevesinde bir sendikal anlayışa sahiptir. ITF ile organik bir ilişkisi bulunmamakla birlikte, ETF içerisinde hâkim olan sendikal anlayışın ITF çatısı altındaki etkilerine rastlamak mümkündür. Türkiye'deki sendikalar da bölgesel olarak Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve diğer bölgesel sanayi federasyonları ile ilişki geliştirebilmektedir. Taşımacılık sektöründe ise bu sanayi federasyonu rolünü ETF üstlenmektedir (Kıdak, 2020b: 144-145).

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi²³

Türkiye'de taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren sendikalar, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. TÜMTİS, Nakliyat-İş, Demiryol-İş, Liman-İş, Türk Deniz-İş, Limter-İş, Öz Taşıma-İş ve Hava-Sen, bu araştırmanın kapsamında görüşülen sendikalardır. Araştırmanın söz konusu örgütlerle sınırlandırılmasının nedeni, bu sendikaların uluslararası faaliyetleriyle ilişkilidir. Araştırmanın gerçekleştirildiği 2019 yılı itibarıyla TÜMTİS, Nakliyat-İş, Demiryol-İş, Liman-İş ve Türk Deniz-İş ITF ve ETF'ye, Limter-İş yalnızca ITF'ye üyedir (Tablo 2). Öz Taşıma-İş ve Hava-Sen ise bu araştırmanın yapıldığı dönemde ITF'ye üyelik başvurusu bulunan sendikalardır.

²³ Bu araştırma, 2019 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Erkan Kıdak tarafından yazılmış olan "Uluslararası Sendikal Örgütlerin Ulusal Sendikalara Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezine dayanmaktadır.

Tablo 2: Araştırmanın Örneklemine Oluşturan Sendikal Örgütlerle İlgili Bilgiler ve Görüşmecilerin Kodlanması

Sendika	Görüşülen(ler)in Statüsü	Üye Sayısı ²⁴	Üyelik Payı (%)	Üye Olunan Konfederasyon	Üye Olunan Uluslararası Örgütler
Demiryol-İş	Genel Başkan Yardımcısı (DY1) ve Uzman (DY2)	21.067	2,60	Türk-İş	ITF ve ETF
TÜMTİS	Genel Başkan (T)	12.287	1,52	Türk-İş	ITF ve ETF
Nakliyat-İş	Genel Başkan (N1) ve Uzman (N2)	4.595	0,57	DİSK	ITF, ETF ve TUI Transport
Öz Taşıma-İş	Genel Başkan (Öz)	12.658	1,56	Hak-İş	-
Hava-Sen	Genel Başkan (H)	1.094	0,14	Bağımsız	-
Liman-İş	Genel Başkan (L1) ve Uzman (L2)	5.825	2,84	Hak-İş	ITF ve ETF
Türk Deniz-İş	Şube Başkanı (Den)	7.036	3,43	Türk-İş	ITF ve ETF
Limter-İş	Genel Başkan (Lim1) ve DİSK Uluslararası İlişkiler Uzmanı (Lim2)	193	0,10	DİSK	ITF

Kaynak: Araştırma çerçevesinde yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Hava-İş, 2017 yılına dek ITF ve ETF üyesi iken, ITF'nin yayınladığı bir sirkülerinde "Öcalan'a Özgürlük" kampanyasını başlatması nedeniyle 2017 yılındaki Genel Kurulu'nda her iki örgütten de istifa kararı almıştır. Çalışmanın yapıldığı 2019 yılında yeniden üyelik başvurusunda bulunmuş ve bu başvuru 2020 yılında ITF tarafından onaylanmıştır. Hava-İş'in ITF'den istifası ve yeniden üyelik başvurusunda bulunması, araştırma bulgularında da sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Araştırma esnasında Hava-İş ile görüşme talebinde bulunulmuş olmasına karşın, herhangi bir dönüş yapılmaması nedeniyle bu sendikayla görüşme gerçekleştirilememiş ve bu nedenle Tablo 2'de Hava-İş ile ilgili bilgilere yer verilmemiştir. Deniz taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (DAD-DER), ITF'ye üyeliği bulunan diğer bir örgüt olmakla birlikte, Türkiye'de mevzuat çerçevesinde sendika statüsüne sahip olmadığından araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

²⁴ Araştırma 2019 yılında gerçekleştirilmiştir, ancak üye sayılarına ve sendikaların işkolundaki üyelik oranlarına ilişkin veriler ÇSGB'nin 2021 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre revize edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıklar

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan sendikaları temsil eden yönetici veya uzmanlarla, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Örneklemi oluşturan kişilerin bireysel deneyimleri ve sahip oldukları bilgilerini sınırlandırmamak amacıyla, soru formlarının katı bir biçimde yapılandırılmaması ve esnek tutulması ilkesi benimsenmiştir (Merriam, 2018: 18; Stake, 2010: 95-97).

Araştırmanın bulgularına erişmek için görüşmecilere, Türkiye’deki rakip sendikalarla olan ilişkileri, uluslararası örgütlerin çatısı altında ön plana çıkan sendikaların faaliyetleri, diğer sendika temsilcileri hakkındaki görüşleri, üyelik başvurusunda bulunan sendikalara yönelik tutumları veya kendilerine yönelik tutumlar, üyeliğin getirileri konusundaki rekabetleri, küresel örgütlerin sağladığı maddi destekler ve diğer olanaklar gibi birçok konu hakkında sorular yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar çerçevesinde görüşmeler derinleştirilerek ulusal düzeydeki sendikal rekabetin uluslararası boyuta taşınması taşımacılık sektörü özelinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, taşımacılık sektöründeki sendikal rekabetin uluslararası boyutunda ana belirleyicilerinden birisi, sendikaların uluslararası sendikacılığa ilişkin yaklaşımları olduğu için analizler esas itibarıyla bu çerçeveden yapılmaya çalışılmıştır.

Görüşmecilerin ifadeleri yeni enternasyonalist görüşle²⁵ örtüştüğü gibi, uluslararası örgütlere işçi aristokrasisi veya sendikal emperyalizm²⁶ perspektifinden yaklaşan görüşmeciler de bulunmaktadır. Diğer taraftan görüşmecilerden

²⁵ Üretim, dağıtım ve tüketim faaliyetlerinin uluslararası nitelik kazandığı, sermayenin küreselleştiği süreçte sınıfsal dayanışmanın da küreselleşmesi gerektiğini ifade eden görüşü “yeni enternasyonalizm” olarak ifade etmek mümkündür (Waterman, 2001: 45). Bu yaklaşıma göre, çokuluslu şirketlerin sömürü tehdidine karşı emeğin de küreselleşerek sınıfsal mücadele göstermesi gerektiğine inanılmaktadır. Yeni enternasyonalizmin en temel araçları GUF’ların taraf olduğu küresel çerçeve sözleşmeler ve küresel endüstriyel eylemler gibi kampanyalar olmaktadır (Uçkan Hekimler, 2017: 263-164).

²⁶ Sendikal emperyalizm kavramı, genellikle ABD sendikaları ve ICFTU’nun az gelişmiş ülkelerdeki sendikal hareketi etkisi altına alma girişimlerini ifade etmede kullanılmaktadır. Amerikan Özgür Emek Gelişim Enstitüsü (AIFLD)’nün Türkiye gibi ülkelerdeki sendikaları, sağladıkları fonlar ve eğitimler aracılığıyla etkisi altına alması sendikal emperyalizm politikası örneği olarak gösterilmektedir (Işıklı, 2005: 283). Sendikal emperyalizm yaklaşımına göre, uluslararası sendikal örgütler emperyalist politikaların yayılmasına araç olmaktadır.

bazılarının da uluslararası örgüt çatısı altında ulusal temsilin sağlanması²⁷ amacıyla üst örgütlerle ilişkilerini geliştirmeye çalıştıkları görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki sendikaları temsil eden görüşmecilerin uluslararası sendikacılığa yaklaşımlarını şu şekilde sınıflandırılmak mümkündür (Kıdak, 2020b: 252):

- T – Yeni enternasyonalizm ve işçi aristokrasisi,
- Nak1 ve Nak2 – Marksist enternasyonalist²⁸ ve sendikal emperyalizm,
- DY1 ve DY2 – Pasif üyelik²⁹,
- L1 ve L2 – Yeni enternasyonalizm ve işçi aristokrasisi,
- Den – Yeni enternasyonalizm,
- Lim1 ve Lim2 – Marksist enternasyonalist,
- Öz– Muhafazakâr³⁰ / ulusal temsil,
- H– Yeni enternasyonalist.

Uluslararası Sendikal Örgütler İçinde Yürütülen Rekabet Politikaları

Rekabet Üstünlüğü Politikası

Uluslararası örgütlere, diğer sendikalardan önce üyeliği bulunan veya önceden ilişkilerini geliştiren sendikalar, diğer sendikalar karşısında rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu rekabet üstünlüğü, etkinliklerden yararlanma, delegasyonda ve çeşitli komitelerde temsiliyet oranında yükseklik, kampanyalardan faydalanma ve

²⁷Ulusal temsil söylemi, araştırmanın yazarları tarafından, bir sendika temsilcisinin uluslararası örgüt çatısı altında, bağlı bulunduğu ulusun çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan yaklaşımını ifade etmede kullanılmaktadır.

²⁸ Marksist enternasyonalizm düşüncesi, Marx ve Engels'in "dünyanın bütün ülkelerinin işçileri birleşin" çağrısına dayanmaktadır. Küresel düzeydeki sınıf çatışmasından galip çıkmanın ön koşulu olarak mücadelenin birleştirilmesi gerektiğine inanılmaktadır (Marx ve Engels, 2016: 41). Enternasyonalizm düşüncesi, Birinci Enternasyonal'in kuruluşunda doğrudan rol alması da 19'uncu yüzyıldan itibaren uluslararası sendikacılığın temelinde önemli bir konuma sahip olmuştur.

²⁹ Sendikalar, uluslararası sendikal örgütlere üye olmakla birlikte, bu örgütlerin faaliyetlerine aktif bir biçimde katılmama, eksik katılma veya üyeliğini dondurma gibi tutum sergileyebilmektedir. Yazarlar, bu tür tutum ve davranışları "pasif üyelik" kavramıyla açıklamaktadır.

³⁰ Muhafazakâr sendikacılık, 19'uncu yüzyılda bazı Kıta Avrupası ülkelerindeki Kilise etkisiyle şekillenen sendikal anlayışı ifade etmede kullanılmaktadır (Işıklı, 2005: 287-288). Hıristiyan sendikacılık olarak da tanımlanan bu anlayış günümüzde de varlığını korumaktadır. Türkiye'de de Avrupa'daki Hıristiyan sendikacılığın temel dinamiklerine benzer şekilde dini veya milli değerler çerçevesinde sendikacılık anlayışına sahip olan yapılar söz konusu olabilmektedir. Ancak söz konusu dönemdeki Avrupa ülkelerinden farklı olarak Türkiye'de dini kurumlar sendikalar üzerinde doğrudan belirleyici role sahip olmamıştır. Bu çalışmada ise, dini ve milli değerleri koruyarak uluslararası örgütlerde Türkiye işçilerini temsil etmek isteyen sendikal yapılar muhafazakâr olarak değerlendirilmektedir.

çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmede özellikle ITF ve ETF'nin desteğini almada işlevsellik kazanmaktadır.

Türkiye'den TÜMTİS, Liman-İş ve Türk Deniz-İş'in, diğer sendikalara göre ITF ve ETF ile daha yakından ilişkiler kurduğu görülmektedir. Üyelikte aidat ödeme ve toplantılara katılmanın yanında, ITF ve ETF'nin düzenlediği dayanışma kampanyalarına katılmaları, kendi mücadeleleri için de dayanışma talebinde bulunmaları ve diğer ülke sendikalarıyla yakın temas kurmaları bu sendikaları öne çıkarmaktadır.

“Tek taraflı dayanışma gerçekçi değil. Bu konuda uluslararası sendikalardan eleştiri alıyoruz. İşte sizin sendikalarınız geliyor, dayanışma diyor, ama işi bitince en ufak çağrımıza cevap vermiyor. Dayanışma karşılıklı olmalı (T)...”

“Sermaye istediği yerde yatırım yapıyor. İşçi hakkı en iyi nerede yeniyorsa gidip orayı buluyor. Türkiye'yi de cennet sayıyor. Buna karşı sendikalar ne yapacak? Türkiye'ye kapanıp kalacak mı (L1)?”

“Emek X ülkesinde karşılığını alırken, Y ülkesinde alamıyor... Buna karşı global örgütlenme olmazsa olmaz bir gerçek (Den).”

Yukarıdaki ifadelerden, görüşmecilerin küresel dayanışmaya verdikleri önem ön plana çıkmaktadır. Her üç görüşmecinin söylemleri de yeni enternasyonalizm teorisiyle örtüşmektedir. Üç sendikayı temsil eden görüşmeciler, Türkiye ve az gelişmiş ülkelerde çokuluslu şirketlerde örgütlenmede, küresel sendikal örgütlerin işlevsel nitelik kazandığı yönündeki argümanlarla (Hyman ve Gumbrell-McCormick, 2010: 328; Waterman, 2004: 217-220; Munck, 1995: 332) paralel düşünmektedir.

T, uluslararası düzeydeki rekabette sağladıkları üstünlüğü TÜMTİS'in küresel dayanışmada “*çekim merkezi*” olduğunu ifade ederek vurgulamaktadır. Türkiye'deki birçok sendikanın uluslararası ilişkilerinin yazışmalarla sınırlı olduğunu ve TÜMTİS'in öncü niteliğe sahip olduğunu ifade etmektedir.

Diğer sendikaların “*içişlerinde bağımsız olma*” misyonuyla, küresel dayanışmadan kaçındığını belirten T, çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerinde ITF'den aldıkları desteklerin ve dayanışma kampanyalarının basına yansımalarının etkisiyle, diğer sendikaların da uluslararasılaşmaya yöneldiklerini öne sürmektedir. Ayrıca Türkiye'deki sendikal emperyalist perspektifin büyük ölçüde TÜMTİS'in çokuluslu şirket örgütlenmelerindeki başarıları aracılığıyla kırıldığını belirtmektedir.

Üyeliği Önleme Politikası

ITF, sendikaların üyelik başvurularında, diğer uluslararası sendikal örgütlere benzer şekilde, aynı ülkedeki üye sendikaların görüşlerine başvurmaktadır. Taşımacılık sektöründe Öz Taşıma-İş'in 2017 yılında ITF'ye üyelik başvurusunda bulunması üzerine, ITF'nin Türkiye'deki üyelerine görüşlerini sorması bu usule emsal teşkil etmektedir.

Görüşmeci T, Öz Taşıma-İş'in başvurusuna olumsuz görüş bildirdiklerini açıkça beyan etmiştir. Bunun nedeni olarak ise, çokuluslu bir şirket olan DHL'de TÜMTİS'in örgütlenmesi sırasında, işveren güdümünde bir sendika olarak Taşıma-İş'in kurulduğunu ve takım sözleşmesi yapılarak sendikal örgütlenmenin engellenmeye çalışıldığını şu şekilde ifade etmiştir:

"...Taşıma-İş'i bağımsız sınıf sendikası olarak değerlendirmiyoruz. Nedeni de ortada. Biz DHL'de 100 gün boyunca bir kapıda direniş yapmışız, bir örgütlenme çalışmamız var ve bu sendika o zaman kuruluyor... Sendika ne hikmet ise başka örgütlenecek yer bulamıyor. Kapıda direniş sürdürdüğümüz işçiler için takım sözleşmesi yapıyor. Öbür işçileri toplayıp araçlara bindiriyor. Bu sendikaya üye olacaksınız, olmazsanız yarın işe gelmeyin diyor. Gidip depolarda işverenler işçiyi zorla topluyor. Taşıma-İş'in yöneticileri gidiyor anlatıyor: size takım sözleşmesi yapalım bu sendika kötü bir sendika, biz iyi bir sendikayız. İşveren bu sendikayı istemiyor, bizi istiyor şeklinde (T)..."

Öz Taşıma-İş'i temsil eden Görüşmeci Öz, kurulmasından itibaren 7 yıl içinde işkolunun en fazla üyeye sahip sendika hâline gelmesinin³¹ arkasında işveren veya hükümet etkisinin bulunmadığını savunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde 23 bin üyelerinin bulunduğunu belirten Öz, bu üyelere 20-21 bininin daha önce hiçbir sendikaya üye olmadığını, başka sendikalardan istifa ederek kendilerine üye olan işçi sayısının sınırlı sayıda olduğunu ifade etmektedir. Öz'ün bu ifadesi, aktif rekabet politikalarını benimsediklerini gösterse de, bu önermenin doğruluğunu kanıtlamak için söz konusu işletme ve işyerlerindeki işgücü devir oranının hesap edilmesi gerekmektedir.

Öz, DHL'de takım sözleşmesi imzaladıklarını kabul ederken, bu sözleşmenin örgütlenmekten sonra TÜMTİS için emsal teşkil ettiğini ileri sürmektedir. TÜMTİS ile DHL arasında imzalanan toplu iş sözleşmesiyle işçilere sağlanan hakların, daha önce kendi imzaladıkları takım sözleşmesindeki üzerine çıkamadığını belirtmektedir.

TÜMTİS'in taşımacılık işkolundaki çokuluslu şirketlerde, ITF ve ETF kanallarının desteğiyle örgütlenme deneyimi bulunduğunu ifade eden Öz, TÜMTİS'in ITF çatısı altında ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğunu ve uluslararası örgütlerin çatısı altında tek olmayı amaçladığını ileri sürmektedir. Öz, bu savını şu ifadeyle dile getirmektedir:

"Şimdi evin kızı olur. Eve bir gelin geldiği zaman, onu bir anda kabullenemez. Aynı onun gibi bir şey yani (Öz)..."

³¹ Araştırmanın yapıldığı 2019 yılı Mart ayı itibariyle Öz Taşıma-İş yaklaşık 23 bin üyeye işkolunun en büyük sendikasıydı. Ancak 31 Mart 2019'da yapılan yerel seçimlerin ardından birçok büyükşehirde AKP'nin yerine CHP'li yönetimlerin seçilmesinin ardından üye sayısı 2021 Ocak itibariyle 12 bine kadar düşmüştür.

ITF çatısı altında TÜMTİS'in kendilerine yönelik karalama kampanyası başlattığını öne süren Öz, Türk-İş üyesi Demiryol-İş ve Türk Deniz-İş'in de aynı konfederasyon altında bulunmaları nedeniyle bu kampanyalara katıldıklarını düşünmektedir. Aras Kargo, UPS, DHL, DHL Express gibi şirketlerdeki örgütlenmelerinde TÜMTİS'in ITF'den maddi ve manevi birçok destek gördüğünü, işten atılan işçilerin ücret kayıplarının ITF kampanyaları sayesinde telafi edildiğini belirlerken, ITF'yi TÜMTİS'e karşı *kayırmacı* davranmakla itham etmektedir:

“Demiryol-İş gidiyor, Nakliyat-İş gidiyor ya da biz gidiyoruz, olmuyor. TÜMTİS oluyor. Sebebi bunlar eskiden beri dünya görüşleri birbirine çok yakın ya da onların söylediklerine artık itibar etmişler. O evin eskiden beri sahibi gibi (Öz)...”.

Öz, tüm bu desteklere rağmen TÜMTİS'in toplu iş sözleşmelerinde başarısız olduğunu öne sürmektedir. DHL'de 2012 yılında işkolu barajı nedeniyle yetki alamadıklarını, 2019 yılı itibarıyla işyerlerinde referandum yapılsa, kendilerinin kazanacağını iddia etmektedir. Ancak Öz'ün barajların kaldırılmasına yönelik eğiliminin bulunmaması bu iddiasıyla çelişmektedir.

TÜMTİS ile Taşıma-İş (Hak-İş'e üye olmasının ardından 2013 yılında Öz Taşıma-İş ismini almıştır) arasında DHL'deki örgütlenme sırasında başlayan rekabet, belediyelerin toplu taşıma işletmelerinde ve özel sektörde hem genişlemeci hem de pazar payını korumaya yönelik olarak devam etmektedir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin toplu taşıma hizmetlerinde çalışan işçiler uzun yıllar boyunca TÜMTİS üyesi iken, yerel seçimlerin ardından Öz Taşıma-İş'in yetkili sendika hâline gelmesi, rekabet ortamını daha da derinleştirmiştir.

“...Öz Taşıma-İş, gidip böyle bağımsız işyerleri bularak, mücadele ederek burada örgütlenen değil, direk siyasi iktidarın direktifiyle, belediyelerin talimatı ve yardımıyla, baskıyla örgütlenen bir yapı. Gaziantep'teki sendikanın il temsilcisi -onlar il başkanı diyorlar- bizden götürdükleri şirketin personel müdürü aynı zamanda... 3-4 yıl içinde 25 bin üye yapmanın imkânı, olanağı yok (T)!”

TÜMTİS'in örgütlenmelerde antidemokratik yasalardan uygulamadaki sorunlara kadar çok geniş sorunlarla karşı karşıya kaldığını, buna karşın Öz Taşıma-İş'in siyasi iktidarla bağlantılarını kullanarak kamu işyerlerinde kolaylıkla örgütlenebildiğini belirten T, bu sendikanın uluslararası federasyonlara herhangi bir katkı sunmasının mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Bu gerekçelerle kendilerinin olumsuz görüş bildirdiğini, ITF üyesi diğer sendikaların da bu doğrultuda görüş bildirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Türkiye'deki sendikacılığın temel özellikleri arasında yer alan *sembiyotik ilişkiler*, sendikal rekabetin uluslararası örgütler içerisinde sürdürülmesinin zemininde de yer almaktadır.

TÜMTİS ile Öz Taşıma-İş arasındaki rekabet doğrultusunda geliştirilen iddialara, işkolundaki diğer sendikalar da katılmaktadır. Nak1, Nakliyat-İş'in ITF ve ETF üyelik başvurusuna da TÜMTİS'in engel olmaya çalıştığını belirtmektedir (Kıdak, 2020b: 140)³². TÜMTİS, Nakliyat-İş'in ITF başvurusu konusunda olumsuz görüş bildirmiş, Nakliyat-İş'in üyeliği ancak 2014 yılında kara taşımacılığı bölüm başkanının değişmesinden sonra onaylanmıştır. Karayolu taşımacılığı sektöründeki sendikal rekabet olgusunun keskin bir boyut kazandığı görülmektedir. Nak1 de Öz gibi TÜMTİS'in uluslararası örgütler içerisinde tekelleşmeye çabaladığını ileri sürmektedir:

“Bizim üye olmamızı istemediler. Uluslararası dayanışmayı kendi tekellerinde tutmak için, çünkü onlar uluslararası dayanışmadan DHL örgütlenmesinde, UPS'te falan yararlandılar (Nak1).”

ITF'nin nezdinde TÜMTİS'in ayrı bir konuma sahip olduğunu işaret eden Nak1, diğer taraftan ilkesel olarak “*sarı sendikacılıkla mücadeleyi*” benimsediklerinin altını çizmektedir ve Öz Taşıma-İş başvurusuyla ilgili şu eklemeyi yapmaktadır:

“Öz Taşıma-İş'i DHL'de TÜMTİS'in direnişini kırmak için kurdular. Ondan dolayı da biz başta o süreçle ilgili eleştiri yapılırsa, üye olmasında bir problem görmüyoruz. Ama o işverenin kurdurduğu bir sendikayı o zaman. Daha sonra Hak-İş'e katıldı. Ama doğuşundaki süreç kabul edilebilir bir süreç değil. Takım sözleşmesi falan yaptılar. O bakımdan da onun ilgili bir geçmişle ilgili bir hesaplaşma olması kaydıyla üye olmasında bir şey yok. Diğer o sendikalarla içten içe Öz Taşıma-İş'ten bir farkları yok yani (Nak1)...”

Nak1 ve Nak2, Öz Taşıma-İş'in, nitelik açısından Türkiye'deki diğer sendikalara benzediğini, bu yüzden üye olmasında sakınca olmadığını belirtirken, Nakliyat-İş dışındaki tüm sendikaların uzlaşmacı anlayışa sahip olduğunu ileri sürmektedir. Diğer yandan ITF'nin Öz Taşıma-İş başvurusuyla ilgili görüş yazısının ellere “adres hatası” nedeniyle ulaşmadığını belirtmektedir.

Demiryol-İş'in, Öz Taşıma-İş'in üyelik başvurusuna olumsuz görüş bildiren sendikalar arasında yer aldığını söylemek mümkündür³³. Uluslararası örgüt çatısı

³²TÜMTİS ile Nakliyat-İş arasındaki rekabet oldukça eskiye dayanmaktadır. İki sendika arasındaki gerginlik silahlı çatışmaya kadar uzanmıştır. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.evrensel.net/haber/155666/provokatorler-is-basinda> (Erişim Tarihi: 4 Şubat 2021).

³³ Demiryol-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, bu çalışmanın hazırlandığı 2021 yılı itibarıyla Türk-İş Genel Başkanlığı görevini sürdürmektedir. TÜMTİS'in Türk-İş üyesi bir sendika olması ve Öz Taşıma-İş'in kamu işyerlerinde pazar paylarını hedefleyen rekabet davranışında bulunması gibi nedenlerle Demiryol-İş'in olumsuz görüş bildirdiği sonucuna varılabilir. Görüşme Ergün Atalay ile yapılmamış, Demiryol-İş'in farklı bir yöneticisi ile yapılmıştır, ancak görüşmecinin ifadelerinden bu çıkarımda bulunulmuştur.

altında aktif faaliyetleri bulunmamasına rağmen, Demiryol-İş'in Öz Taşıma-İş'in başvurusu konusundaki katı yaklaşımı, rekabetin boyutunu göstermesi açısından önem taşımaktadır. DY1, Öz Taşıma-İş'in siyasi kanallar aracılığıyla rekabeti keskinleştirmesini şu ifadelerle açıklamaktadır:

“Gidip sıfırdan bir işyerine örgütlenme yapmıyorlar. Siz gidip örgütlenme yapıyorsunuz. Bunun bir maliyeti var, bir çabası var, bir emeği var. Örgütlüyorsunuz, toplu sözleşme yapıyorsunuz. Fakat siyasi baskılarla beraber bir gecede, o çalışanlarınızın tamamı orada toplu sözleşme olmasına rağmen, Öz Taşıma-İş Sendikası'na geçiriliyor. Bunun örneğini yaşadık. Ankara'da, Kayseri'de yaşadık. TÜMTİS, Gaziantep'te yaşadı. Bir de DHL'de yaşamıştı (DY1).”

Limana-İş'i temsil eden L1, gerek aynı konfederasyon çatısı altında olması gerekse uluslararası örgüt çatısı altında Türkiye işçi sınıfının daha fazla temsil edilmesi gibi sebeplerle Öz Taşıma-İş'in üyeliğinin onaylanması doğrultusunda görüş bildirmiştir. Üye sayısı nedeniyle baraj sorunu yaşayan Limter-İş ise Öz Taşıma-İş'in başvurusuna olumsuz görüş bildirmiştir. Türkiye'deki diğer sendikalarla ITF çatısı altında rekabete girmediklerini belirten Lim2, TÜMTİS'in eylemlerine sıklıkla destek verdiklerini, DHL'deki sürecin ise Öz Taşıma-İş başvurusuna olumsuz görüş verilmesi için yeterli olduğunu ifade etmiştir:

“Türkiye'de bir sendika var. Hem ITF hem ETUC, ITUC hem de UNI, bu sendikaya adeta savaş açmış durumda. TÜMTİS'in DHL'deki örgütlenmesi sırasında sahte bir sendika kuruldu. İşçilere TÜMTİS'ten istifa edin, bu sendikaya üye olun diye baskı yaptılar, şantaj yaptılar. Üstelik o dönem ITF'nin o konuda bir küresel çalışması var. ITF'yi karşısına alıp bir sendika kuruldu. Sendikanın başkanı da daha önce başka bir sendikanın başkanı... Taşıma işçisi olmayan, hamal olmayan, işi yokken birdenbire ortaya çıktı. TÜMTİS'in örgütlenme yaptığı bir yere girip üye kaydetmeye başladı... Öz Taşıma-İş'e bir baktığımızda bağımsız olmadığını, demokratik olmadığını zaten görüyoruz (Lim2)...”

Birçok görüşmecinin ifadesinden, Öz Taşıma-İş ile TÜMTİS arasında var olan sert rekabetin uluslararası boyutta keskinleştiği anlaşılmaktadır. İşkolundaki rakip diğer sendikaların da hakkında olumsuz algıya sahip oldukları Öz Taşıma-İş'in ITF'ye üyeliğinin engellenmesi biçiminde bir rekabet davranışı içine girdikleri görülmektedir.

Ulusal Rekabeti Uluslararası Sendikal Örgüt Çatısı Altında Doğrudan Sürdürme Politikası

Türkiye'de havayolu taşımacılığı faaliyetleri, 15 no'lu taşımacılık işkolunun sınırları içerisinde yer almaktadır. İşkolu kara ve demiryolları ile aynı kapsamda yer almasına rağmen, havayolu taşımacılığı sektörünün kendine özgü koşulları, uçuş hizmetlerinde çalışanların Borçlar Kanunu kapsamına girmesi, mülga kanunlar dönemindeki işkolları düzenlemeleri doğrultusunda yaratılan birikim gibi nedenlerle

Hava-İş Sendikası, 2017 yılına dek sektörün tekel sendikası olarak karşımıza çıkmaktaydı. 2017 yılında yapılan Genel Kurul'da, yönetime muhalif bir hareket olarak ortaya çıkan Zeytin Dalı hareketi, seçimlerde yenilgiye uğradıktan sonra, 2018 yılında Türk Havayolları (THY)'nin uçuş ekiplerinden birçok kişinin ayrılmasıyla birlikte Hava-Sen'in kurulmasına öncülük etmiştir.

Sektörde tekel konumunda yer alan Hava-İş, üyelerinin bir kısmının Hava-Sen'e geçmesi nedeniyle kendisini yoğun bir rekabetin içinde bulmuştur. H, araştırmanın yapıldığı dönem itibariyle 21 bin üyesi bulunan Hava-İş'in, 19 bin üyesinin THY çalışanlarından oluştuğu, ancak genel kurul delegelerinin belirlenmesindeki usulsüzlükler nedeniyle çeşitli nakliye firmalarında çalışan kamyon şoförlerini temsil eden delege sayısının THY çalışanlarının iki mislinden fazla olduğunu öne sürmüştür. Hava-İş'in aidat gelirlerinin yüzde 90'ının THY çalışanlarından tahsil edilmesine rağmen, toplam 300 delege içerisinde THY'yi 97 delegenin temsil etmesi yoğun bir şekilde eleştirilmiştir (Çelik, 2018).

Hava-İş Genel Başkanı ise yayınladığı bildiri³⁴ ile Zeytin Dalı hareketini kastederek, bu girişimin "karanlık odaklarla işbirliği yaparak sendikayı ele geçirmeye çalıştığını" ve kendilerine yönelik asılsız iftira kampanyaları yürüttüğünü öne sürmüştür. Hareketin öncü isimlerinin yaşları ile ilgili olarak ise Hava-İş'in "emekliliğin geçirileceği bir yer olmadığı" belirtilmiştir. Yapılan açıklama, sendikal rekabette ana eksenin ideolojik ve sosyoekonomik temellerden bireysel çıkarlara yöneldiğinin doğrudan bir göstergesidir. Sendikal rekabetin ilk olarak aynı sendika çatısı altında başlaması, daha sonra ise tartışmanın emek hareketinin sorunlarını aşan konulara da sirayet etmesi ve dikkat çeken üslup sorunları içeren basın açıklamalarıyla derinleşmesi bu durumu açık bir biçimde göstermektedir.

Hava-Sen'in kuruluşuna giden sürecin dışında, 2017 yılındaki genel kurulda öne çıkan diğer bir gelişme ise, Hava-İş'in ITF'nin "Öcalan'a Özgürlük" kampanyasını içeren sirküleri nedeniyle hem ITF hem de ETF üyeliğinden ayrılma kararı olmuştur. Genel kurul kararına istinaden 23 Kasım 2017 tarihli ve 2017.28/60.01/37 sayılı yazı ile her iki örgüt üyeliğinden istifa edildiği bildirilmiştir. Sendikanın genel başkanı tarafından yapılan açıklamada ITF'nin terör örgütü lehine kampanya düzenlemesinin kabul edilemez olduğu vurgulanmıştır.

Bu araştırma çerçevesinde yapılan görüşmelerde, ITF'nin söz konusu kampanyayı başlatmak için Türkiye'deki diğer sendikaların görüşlerine başvurmadığı tespit edilmiştir. ITF'nin Türkiye'deki siyasi ve hukuki bir konu hakkında kampanya başlatmadan önce üye sendikalarla temas kurmaması, ihmâlden öte politik bir tercihi yansıtmaktadır. Nitekim 2019 yılında yapılan araştırmada ITF yetkilisiyle yapılan görüşmede, Avrupa merkezli birkaç sendikanın ITF Genel Sekreteri aracılığıyla bu kampanyayı başlattıkları öne sürülmüştür (Kıdak, 2020b:

³⁴ Bildiri metni için bkz. <http://www.havais.org.tr/haber-detay/h1-itemproprnamegenel-baskanimizdan-mesajh1> (Erişim Tarihi: 7 Mart 2021).

138-139). Bu durum, uluslararası sendikacılığa yönelik işçi aristokrasisi yaklaşımının önermelerini desteklemektedir.

“... bunlar PKK’yı destekliyor, bunlardan bize hayır gelmez, bunlar bizim düşmanımızdır diye çıktılar söylediler. Bizim üyelerimizden içeride kalın mücadele edelim, niye çıkıyoruz diye bağırınlar olmasına rağmen, konuyla yakından uzaktan alakası olmayan kamyoncular el kaldırdılar ve ITF’den bu nedenle çıkıldı (H)...”

H, Hava-İş’in istifa etmek yerine, sorunu örgüt içerisinde yönetim kurulu ve delegasyon ile temas kurarak çözmeye çalışmasının daha işlevsel olacağını düşünmektedir. Türkiye’deki diğer üye sendikalar da yakın bir görüşü beyan etmektedir.

Hava-Sen’i temsil eden görüşmeci H, ITF’nin daveti üzerine üyelik başvurusunda bulduklarını ileri sürmektedir. Henüz örgüte üye değilken, Türkiye’ye gelen ITF heyetinin Hava-Sen’i ziyaret ederek mektup aracılığıyla davette bulunmasının kendileri için büyük bir gelişme olduğunu belirtmektedir. 20 Ocak 2019 tarihinde toplanan olağanüstü genel kurulda alınan kararla üyelik başvurusunda bulunulmuştur. H, kendilerinin üyelik başvurusunu yapmasının ardından Hava-İş’in de derhal üyelik başvurusunda bulunduğunu belirtmektedir. H, Türkiye’deki diğer sendikaların birçoğunun ITF’ye kendileri hakkında olumsuz görüş bildirdiğini, ancak Hava-İş’in de benzer biçimde olumlu görüş alamayacağını iddia etmektedir. Ancak Hava-İş’in başvurusu, bu araştırmanın tamamlanmasının ardından 2020 yılı içerisinde onaylanmış ve üyeliği yeniden aktif duruma gelmiştir.

Rekabet Yerine İşbirliği Politikası

Türkiye’de 16 no’lu gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolu, 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sonrasında oluşturulmuştur. Gemi yapımı, imalat sanayi sektörünün bir faaliyet kolu iken, deniz taşımacılığı deniz, okyanus, göl ve akarsulardaki tüm taşımacılık faaliyetlerini içermektedir. Diğer taraftan ardiye ve antrepoculuk içerisinde limancılık ve depolama gibi lojistik hizmetler yer almaktadır. 2013 yılında çıkarılan İşkolları Yönetmeliği ile tüm bu hizmetler, 16 no’lu işkolu içerisinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme, Liman-İş’in Türk-İş’ten ayrılarak Hak-İş’e üye olması sonucunu doğurmuştur. Liman-İş’in Türk-İş üyeliğinden ayrılmasının arkasında, Demiryol-İş ile aralarındaki rekabet rol oynamıştır. Aynı işkolunda olmasa da, her iki sendika da Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD)’na ait işletmelerde örgütlüdür. Ardiye ve antrepoculuk işkolunun kara taşımacılığı ile birleşmesi durumunda, işyeri/işletmedeki tek yetkili sendika ilkesi gereği Demiryol-İş’in TCDD’ye ait limanlardaki işçileri de kendisine üye yapması sonucu ortaya çıkacaktır. Yönetmelikte ardiye ve antrepoculuk faaliyetlerinin 16 no’lu işkolunda belirtilmesiyle, Liman-İş’in TCDD’deki yetkisinin korunması sağlanmıştır. Bu gelişme, Liman-İş’in örgütsel olarak korunmasının yanında Türk-İş içerisinde dışlanması sonucunu beraberinde getirmiştir (Karadoğan, 2017: 2117-2119).

Liman-İş'in Hak-İş üyeliğine geçmesiyle sonuçlanan sürecin ardından, Liman-İş özel sektördeki örgütlenmelerine hız kazandırmış ve bu doğrultuda çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerini geliştirmek ve sermayenin küreselleşmesi karşısında yerelliğe hapsolmemek amacıyla ITF ile ilişkilerini geliştirmeye başlamıştır. Aynı dönemde, işkolundaki deniz taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren Türk Deniz-İş de ITF ile ilişkilerini güçlendirmeye çalışmıştır.

İki sendika arasında birbirlerinin örgütlü olduğu veya örgütlenme faaliyeti yürüttüğü işyerlerinde rekabete girilmeyeceğine dair centilmenlik anlaşması bulunmaktadır. Türk Deniz-İş, hem yerel idarelere ait şehir içi deniz taşımacılığı hizmetlerinde hem de özel sektördeki yük ve yolcu taşımacılığı hizmetlerinde çalışan işçileri örgütlemeye çalışmakta, Liman-İş ise limancılık sektöründe faaliyet göstermektedir. Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu önermeyi desteklemektedir.

Liman-İş ile Türk Deniz-İş arasındaki centilmenlik anlaşması araştırmanın yapıldığı dönem itibariyle uluslararası nitelik kazanmayı da başarmıştır. Taşımacılık sektöründeki sendikal rekabet davranışlarının derinleşmesinin tersine, iki sendika arasındaki sıkı ilişkiler, birlikte proje yürütme noktasına kadar erişmiştir. Den, ITF çatısı altında ortak hareket etme kapasitesinin geliştirilmesi doğrultusundaki mutabakatın, çeşitli uluslararası kuruluşların çatısı altında birlikte proje yapılması gibi birçok işbirliğinin ortaya çıkarmasında işlevsel olduğunu ifade etmektedir. Den, iki sendika arasındaki işbirliğinin nesnel temelini şu şekilde özetlemektedir:

“Ben konfederasyona bağlı olmak için değil, çalışanın hakkını savunabilmek için sendikacılık yapıyorum... Asıl amacı gerçekleştiremezsek ben zaten sendikacılığı yapamam ki konfederasyona bağlı olayım! Bunu da ben Liman-İş Sendikası ile yapacağım. Çünkü benim gemiye ulaşabilmem için her şeyden önce limandan geçmem lazım. Yarın öbür gün bunlar geliştirilebilir de (Den)...”

Den, GUF çatısı altında işkolunun niteliği gereği dayanışma gösterilmesinin zaruri olduğuna dikkat çekmektedir. Ayrıca ulusal düzeydeki rekabetin, uluslararası örgüt çatısı altında sürdürülmesine eleştirel yaklaşmaktadır. Bu eleştirinin arkasında sendikalar için pazar payının genişliğini işaret ederek rekabetin örgütlenmeyi sekteye uğrattığını belirtmektedir. “THY’de işverenin Hava-Sen’i sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılabileceği” endişesi, Den’in pasif sendikal rekabetin sendikasızlaştırmada rol oynadığına yönelik tespitini yansıtmaktadır. Den, rekabete ilişkin düşünceleri doğrultusunda Öz Taşıma-İş’in başvurusuna yönelik olumlu görüş bildirdiklerini, Hava-Sen’e ise sendikasızlaştırma aracına dönüşmediği sürece destek vereceklerini belirtmektedir.

ITF ile ilişkilerinin gelişmesi ve sendikanın üye sayısının artmasının birbirine koşut bir biçimde geliştiğini öne süren L2, Den ile aynı doğrultuda görüş beyan etmektedir. 2011 yılı öncesinde sendikanın ITF’ye olan aidat borçlarını dahi ödeyemediğini belirten L1 ise, 2019 yılında sendikanın hem ulusal hem de

uluslararası boyutta saygınlığa erişmesinin arkasında yine ulusal ve uluslararası düzeydeki işbirliklerinin rol oynadığını ifade etmektedir. ITF çatısı altında Türkiye’deki sendikaların işbirliği geliştirmesinin, hem işçi örgütlenmesinde hem de ulusal dayanışmanın sağlanmasında öneme sahip olduğunu öne sürmektedir. L1 konuyla ilgili şu görüşleri ifade etmektedir:

“Bir oraya gittiğimizde en ufak bir konuda anlaşılmazsak, her birimiz Türkiye’yi farklı pencerelerden eleştirip prim yapmaya çalışırsak, orada İngiliz gelir terör örgütünü işçi sınıfı mücadelesi gibi açıklar. Hiçbirimiz de bir şey diyemeyiz (L1).”

Bu görüş, uluslararası sendikacılık konusunda yeni enternasyonalist eğilimi bulunan L’in, sendikal rekabet konusunda ulusal temsili ön plana aldığını göstermektedir. Bu ayrımın arkasında, temsil edilen üye kitlesinin ideolojik kompozisyonunun rol oynadığı düşünülmektedir. Sendikaların üyelerini sınıfsal ve aynı zamanda kimlik yönünden temsil ettiğine yönelik bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uluslararası Sendikal Örgütlere İlişkin Söylemler

Sendikalar, uluslararası sendikal örgütlere yönelik farklı perspektiflere sahip olabilmekte ve kendi sahip oldukları yaklaşımlara bağlı olarak söylem geliştirebilmektedir. Muhafazakâr bir yapıya sahip olan sendikaların uluslararası örgüt çatısı altında ulusal temsili ön plana çıkarması, Marksist Leninist yaklaşıma sahip olan görüşmecilerin uluslararası örgütlere işçi aristokrasisi veya sendikal emperyalizm çerçevesinde eğilmesi buna örnek olarak verilebilir.

Ulusal Temsil Söylemi

Taşıma-İş, 2012 yılında kurulmuş ve aynı yıl DHL’de tartışmalara konu olan takım sözleşmesini imzalamış, 2013 yılında ise Hak-İş’e üye olarak Öz Taşıma-İş adını almıştır. 2017 yılında da ITF’ye üyelik başvurusunda bulunmuştur. T tarafından “*direnış kırıcı*” olarak nitelendirilen Öz Taşıma-İş, kendisini işverenle işbirliği içerisinde “kazan-kazan” anlayışını benimsemektedir. Bu anlayışı içinde barındıran sendikal model, paydaş/uysal sendikacılık olarak nitelendirilmektedir (Kılıç vd., 2018: 272).

Öz Taşıma-İş’in sendikal anlayışı, uluslararası ilişkilerine de yansımaktadır. Öz, ITF’ye üyelik başvurusunun arkasında küresel rekabet koşullarında uluslararası işbirliği gereksinimi fikrinin yattığını söylemektedir. Öte yandan küresel rekabet koşulları altında Türkiye’nin ulusal olarak örgütler içerisinde daha fazla temsil edilmesi gerektiğini eklemektedir:

“...Bizim olmadığımız toplantılarda muhtemelendir ki (ve öyledir) veriyor veritiriyorlardır Türkiye’de zulüm var (diye). ... Şimdi bunlar var da hep mi kötü? İyi tarafını niye söylemiyorsun?.. Bunları bizim olmadığımız zaman dile getiremiyorsunuz (Öz).”

Uluslararası örgüt çatısı altında ulusun temsili merkez alan bir yaklaşıma sahip olan Öz, bu yaklaşımdan uzak sendika yöneticisi ve uzmanlarını da şu şekilde eleştirmektedir:

“... Bizim ülkeden de bugüne kadar gitmişler, ne yapmışlar? Selamunaleyküm, aleykümselem. Gitmişler, çaydı-çorbaydı, çayırdabayırda dolaşmışlar. Öyle olmamak lazım işte. Orada durmalısın, müdahale etmelisin neyse, bunu biraz kendine dert edinmelisin (Öz).”

Öz’ün ifadelerinden, uluslararası işçi dayanışmasının yerine, milletler arası bir yapılanma içerisinde Türkiye’nin temsili söyleminin daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. *Türkiye’deki tüm sendikaların bir ailenin parçasını oluşturduğu* yaklaşımı, bu savı güçlendirmektedir. Öz bu yaklaşımını, ITF’nin “Öcalan’a Özgürlük” kampanyası sonrasında Hava-İş’in istifa etmek yerine, örgüt içerisinde kalarak Türkiye’yi temsil etme doğrultusundaki mücadeleyi sürdürmesi gerektiğini belirterek desteklemektedir.

Türkiye’deki diğer sendikalardan TÜMTİS, Liman-İş, Türk Deniz-İş, Demiryol-İş ve Nakliyat-İş’i temsil eden görüşmeciler de, küresel işbölümü çerçevesinde oluşan merkez-çevre ülke ayrımları doğrultusunda, Türkiye’deki işçilerin çokuluslu şirketler için ucuz emek rezervine dönüşmesini engellemek amacıyla uluslararası ilişkilerin geliştirilmesine gerektiğine inanmaktadır. Ancak Öz’de sınıfsal temsilin ötesinde, milliyetçi reflekslerin yanı sıra ideolojik temelli bir rekabet söylemi de göze çarpmaktadır.

Sendikal Emperyalizm ve Dışlanma Söylemi

Küreselleşmeyi eşitsiz gelişmenin kaynağı olarak gören yaklaşımı benimseyen Nak1, uluslararası sendikacılığın anti-kapitalist mücadeleyi yönlendirme işlevi bulunması gerektiğini düşünmektedir. Bu düşünce, Amin (2018: 159)’in tekeli sermayenin baskısı doğrultusunda çevre ülkelerdeki sömürü oranını arttırdığı tezine dayanmaktadır. Emperyalizmin yarattığı krizin derinleşmesi sonucunda artan sömürü oranına ve bütünsel olarak sömürü olgusuna karşı tek yol olarak ise Marksist ve Leninist bir siyasi çizgide şekillenecek sınıf mücadelesi gösterilmektedir.

WFTU’nun ve TUI Transport’un Marksist sınıf sendikacılığı ilkelerini benimsediğini, ITF gibi GUF’ların ve Avrupa merkezli sendikal örgütlerin büyük çoğunluğunun emperyalizmin sendikal alandaki temsilcisi olduğunu iddia etmektedir. Bu görüşe göre, GUF’ların emperyalist politikaları yayma aracı olduğuna inanılmaktadır (Koç, 2014: 12). Şirket tekelleriyle yakın ilişkiler kurulması ve uzlaşmacı faaliyetler yürütülmesi, sınıf sendikacılığından uzaklaşılmasına yol açmaktadır. Uzlaşmacı ve reformist eğilimlerin işçi aristokrasisinin zeminini hazırlayarak sınıf mücadelesini zarara uğrattığı düşünülmektedir.

Nakliyat-İş’in rekabetçi davranışları, ulusal düzeydeki rakip sendikalarla sınırlı kalmamakta, uluslararası örgütler arasındaki ideolojik kutuplaşma doğrultusunda da rekabet politikaları benimsenmektedir. ITF’nin gelirlerinin büyük

çoğunluğunun uluslararası tekellerden oluştuğundan hareketle (Kıdak 2020a: 168), bu örgütün sınıfsal dayanışmayı sağlayamayacağı ifade edilmektedir:

“İşverenlerin gemi taşımacılığında, konteyner taşımacılığında uluslararası planda olması gereken standartlar var. Ona uymasının karşılığı, ITF’ye yardımlarda bulunuyorlar... Gelirlerinin yüzde 70-80 gibi büyük bir çoğunluğu, bu yardımlardan oluşuyor... O bakımdan bize de Medlog sürecinde, MSC’yi karşımıza alamayız dediler, bizimle bir tek dayanışma eylemi yapmadılar. 126 kişi işten çıkarıldı. Burada çok önemli bir aşamaya gelindi. Genel merkezi kısa süreli de olsa işgal ettik. Ondan sonra Tekirdağ’da, Mersin’de, İzmir’de, burada (İstanbul’da), Samsun’da eylemlerimiz oldu. Biz gelin dedik ya, bir görün. Sonra işçilere silah çektiler, bir türlü baskılar oldu, ama ITF kılını kıpırdatmadı (Nak1)!..”

Sendikal emperyalizm çerçevesinden uluslararası sendikacılığa yönelik değerlendirmeleri bulunan Nak1, GUF’ların Türkiye gibi ülkelerdeki sendikalar arasında seçici davrandığını ileri sürmektedir. Küresel endüstriyel eylem gibi araçların kullanılarak destek verilmesi taleplerine yanıt alamadıklarından yakınmaktadır. Diğer taraftan TÜMTİS’in bu tür desteklerden kolaylıkla yararlanabilmesini eleştirmektedir. Nak2, desteklerden yoksun bırakılmasını, sınıf sendikacılığı doğrultusundaki tavırları ve WFTU ile yakın ilişkilerine bağlamaktadır. Nakliyat-İş Genel Başkanı’nın TUI Transport’un yönetim kurulunda yer almasının da bu durumu tetiklediğini söylemek mümkündür.

Sonuç

Türkiye’de taşımacılık, deniz taşımacılığı ve ardiye-antrepoculuk işkollarında faaliyet gösteren sendikaların uluslararası boyuttaki rekabetlerinin incelendiği nitel araştırmanın bulgularına göre, uluslararası rekabetin en sık gerçekleştiği biçimlerin başında üyeliği önleme girişimleri gelmektedir. Önce üye olan ve/veya ilişkilerini diğer sendikalara göre daha erken geliştiren sendikalar, rekabet üstünlüğüne sahip olmaktadır. Bu rekabet üstünlüğü, bir yandan uluslararası örgütün faaliyetlerinden yararlanmada öncelikli konuma sahip olma olanağını getirirken, öte yandan ülkedeki diğer sendikaların üyeliğini önleme veya dışlanmasına yol açma gibi sonuçları beraberinde getirebilmektedir.

Türkiye’den TÜMTİS, Liman-İş ve Türk Deniz-İş, ITF ve ETF içerisinde rekabet üstünlüğüne sahip sendikalar olarak göze çarpmaktadır. Bu sendikalar, uluslararası sendikacılığa yeni enternasyonalizm perspektifinden yaklaşmaktadır. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerde ve kıtalar arası taşımacılığın yapıldığı denizcilik sektöründe, Türkiye işçi sınıfının yoğun olarak bu üç sendika tarafından temsil edildiği görülmektedir. Bu sendikaların, ülkedeki diğer sendikaların üyelik başvurularına yönelik tutumları belirleyici olmaktadır. Ayrıca bu sendikaların, ITF’nin küresel çerçeve sözleşmeleri, eylem kararları ve dayanışma

kampanyalarından diğer sendikalara oranla daha fazla yararlandığı; diğer taraftan da örgütün çeşitli organlarında temsiliyet hususunda avantajlı konumda yer aldıkları tespit edilmektedir.

Sendikal emperyalizm ve işçi aristokrasisi yaklaşımlarının daha fazla savunulduğu bir sendika olan Nakliyat-İş'in ITF çatısı altındaki rekabet gücü düşük düzeyde kalmaktadır. WFTU ile daha yakın ilişkileri bulunan Nakliyat-İş, ITF'yi bir taraftan emperyalizmin sendikal alandaki temsilcisi olarak görmekte, diğer taraftan ise işkolundaki rakibi olan TÜMTİS'i kayırdığını ileri sürmektedir. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmelerinde destek alamadıklarından yakınması, Nakliyat-İş'in enternasyonalizme ilgi duyduğunu, ancak rekabet avantajı bulunmaması nedeniyle ITF'ye ihtiyatlı yaklaştığını göstermektedir. Buna karşı Nakliyat-İş'in, ideolojik bir tutum sergileyerek WFTU bünyesi altındaki uluslararası faaliyetlere daha yoğun biçimde katıldığı görülmektedir.

Uluslararası örgüt çatısı altında ulusal temsil söylemine yönelik bulgular, milliyetçi şovenizmin sendikal rekabet açısından değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. ITF'nin yayınladığı sirkülerinde "Öcalan'a Özgürlük" kampanyası başlatması üzerine, Hava-İş'in radikal bir kararla üyelikten istifa etmesi bu gerekliliğin arkasında yatmaktadır. Hava-İş, 2017 yılında gerçekleştirilen genel kurulu sonrasında Hava-Sen'in kurulması nedeniyle hem ulusal düzeyde üye kaybına uğramış hem de uluslararası örgüt üyeliğinden istifa ederek tepkilere yol açmıştır. Türkiye'deki sendikaların büyük bir kısmı Hava-İş'in istifa etmek yerine, örgüt içerisinde kalarak görüşlerini beyan etmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Diğer yandan, Hava-İş ile Hava-Sen arasındaki rekabet, ulusal düzeydeki biçimiyle -keskin bir şekilde- uluslararası ilişkiler açısından da sürdürülmektedir.

Milliyetçi refleksleri merkeze alarak uluslararası ilişkiler odaklanan diğer bir sendika ise Öz Taşıma-İş'tir. Türkiye'nin tüm uluslararası mecralarda temsil edilmesi gerektiğini öne süren Öz Taşıma-İş, ITF'ye üyelik başvurusunda bulunmuş, ancak Türkiye'deki sendikaların yoğun muhalefeti nedeniyle, ITF üyelik başvurusunu onaylamamıştır. ITF'nin Öz Taşıma-İş'in başvurusunu bekletmesinin en önemli nedenlerinden birisi TÜMTİS ile ulusal ölçekte süren rekabettir. Bu rekabete Türkiye'deki diğer sendikaların da taraf olarak katılmasının arkasında, Türkiye'deki sendikal hareketin çok kutuplu yapısı yatmaktadır.

Sendikal rekabet davranışlarının meydana gelmesinde, sendikaların uluslararası sendikacılığa yönelik yaklaşımları ana değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımın ortaya çıkmasında ise ideolojik, sosyoekonomik ve beşeri faktörler birlikte rol oynamaktadır. Taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren Türkiye merkezli sendikaların rekabet davranışlarının arkasında tüm bu nedenlerin farklı ölçülerde etkili olduğu, bu araştırmayla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Görüşmeciler rekabet davranışlarının şekillenmesinde, sosyoekonomik veya ideolojik koşullardan birisini öne sürmekte, ancak görüşmelerin derinleştirilmesiyle tüm etmenlerin birlikte rekabetin itici gücünü oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, sendikal rekabet politikalarının uluslararası örgütlerin çatısı altında sürdürülmesi, Türkiye işçi sınıfının uluslararası düzeydeki temsil gücünün sınırlı düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Ulusal boyutta işverenlerin sendikasılaştırma aracı hâline gelen sendikal rekabet, uluslararası boyutta da işçi sınıfının örgütlenmesini ve dayanışma göstermesini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla Türkiye’deki sendikaların, uluslararası ilişkilerini ve rekabet politikalarını gözden geçirmedikleri takdirde uluslararası sendikal hareket içinde etkin bir yere sahip olamayacakları gibi uluslararası sendikal dayanışmanın da uzağında kalacaklarını ileri sürmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aker, Ö. (1996). Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 3. Cilt (s. 433-435). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları.
- Akkerman, A. (2008). Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sector Level. *ILR Review*, 61(4), 445-459.
- Amin, S. (2018). Emperyalizm, Eşitsiz Gelişme (Çev: S. Lim). İstanbul: Yordam Kitap.
- Arrighi, A., Hopkins, T. K. ve Wallerstein, I. (2012). *Antisystemic Movements*. London&New York: Verso.
- Belediye-İş (2020), Sendika Özgürlüğü İhlal Edildi, http://www.belediyeis.org.tr/Basindan-Cumhuriyet-Sendika_ozgurlugu_ihlal_edildi-a41-1377-tr.htm (Erişim Tarihi: 25 Aralık 2020).
- Beling, W. A. (1964). W.F.T.U. and Decolonisation: A Tunisian Case Study. *The Journal of Modern African Studies*, Vol. 2, No.4, 551-564.
- Çelik, A. (2018). Union busting at Turkish Airlines! <https://www.gunlukkoseyazilari.com/birgun-aziz-celik-16-nisan-2018-union-busting-at-turkish-airlines/408573> (Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2018).
- Çelik, A. (2019a). Birleşik Metal-İş ve Türk Metal Arasında Tarihi Anlaşma, <https://www.birgun.net/haber/birlesik-metal-is-ve-turk-metal-arasinda-tarihi-anlasma-257118> (Erişim Tarihi: 19 Şubat 2021).
- Çelik, A. (2019b). Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kıskaçında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(15), 36-69.
- ÇSGB (2021), 6356 sayılı SenTİSK Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, <https://www.cs.gb.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Haziran 2021).
- Erdoğan, S. (2006). Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gallin, D. (2013). The WFTU - Hydroponic Stalinism. *Global Labour Journal*, 4(1), 78-87.
- Güler, C. (2016). Düünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler. Ankara: Notabene Yayınları.
- Hava-İş (2017), <http://www.havais.org.tr/haber-detay/h1-itemproprnamegenel-baskanimizdan-mesajh1> (Erişim Tarihi: 7 Mart 2021).
- Hyman, R. and Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade Unions, Politics and Parties: Is a New Configuration Possible? *ETUI Transfer*, 16(3), 315-331.
- İşıklı, A. (2003). Gerçek Örgütlenme Sendikacılık. Ankara: İmge Kitabevi.
- İşıklı, A. (2005). Sendikacılık ve Siyaset, 6. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.

- Lenin, V. I. (2013). *Emperyalizm: Kapitalizmin En Yüksek Aşaması*. Ankara: Sol Yayınları.
- ITUC (2019), List of Affiliated Organisations, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2021).
- Karadoğan, E. (2017). Sendika ve Konfederasyon İlişkileri Açısından Sendikaların Konfederasyon Hareketliliği: Liman-İş Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2017/4, 2093-2132.
- Karadoğan, E. (2017). Sendikalararası Rekabetin Türkiye'deki Sendikacılık Hareketinin Krizine Katkısı: TCDD Vangözü Feribot İşletme Müdürlüğü Örneği. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 65-100.
- Kıdak, E. (2020a). Uluslararası Sendikal Örgütlerde İşçi Aristokrasisinin İzleri. *Sosyal Politika-İktisat Yazıları Prof. Dr. Seyhan Erdoğan'a Armağan* (s. 218-246). (Yayına Hazırlayanlar: H.T. Benli, D.Kutlu, E.Hacısalihoğlu ve G.Savul). Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Kıdak, E. (2020b). Küreselleşmenin Koridorlarında Yeni Enternasyonalizm. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kılıç, S., Yüksel, B. ve Balcı, A. İ. (2018). Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? *Türk-İş, DİSK, Hak-İş Örnekleri*. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (3), 259-284.
- Marx, K. ve Engels, F. (2016). *Komünist Manifesto*. İstanbul: Olympia Yayınları.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama için Bir Rehber* (Çev: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Morris, B. S. (1956). *Communist International Front Organizations: Their Nature and Function*. *World Politics*, Vol.9, No.1, 76-87.
- Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmalar*, (Çev: C. Aygün). İstanbul: Öteki Yayınevi.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, (Çev: M. Tekçe). Kitap Yayınevi.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative Research Studying How Things Works*. New York - London: The Guilford Press.
- Şenkal, A. (1998). *Globalleşen Dünyada Sendikalar*. *Çimento İşverenler Dergisi*, 15(5), 16-26.
- TÜMTİS (2016), *Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'ne Bağlı Gazi-Ulaş'ta İşçi Kıyımı Devam Ediyor!* <http://tumtis.org/v2/2016/0808/gaziantep-buyuksehir-belediyesine-bagli-gazi-ulasta-isci-kiyimi-devam-ediyor/> (Erişim Tarihi: 10 Ocak 2021).
- Uçkan Hekimler, B. (2017). *Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları*. D. P. Güler içinde, *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Uçkan, B. (2002). Türkiye'de Sendikalararası Rekabet. Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayını.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. Çalışma ve Toplum, 3(22), 35-56.
- Waterman, P. (2004). Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism. Journal of World-Systems Research, 217-253.
- Waterman, P. (2001). Globalization, Social Movements, and the New Internationalism. A&C Black.
- WFTU (2016), Platform of Action 2016-2020,
http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/Platform_2016-2020_EN_web.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2021).

Barriers Against Women's Entry to Decent Work: A Qualitative Analysis on Bursa and Konya

Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ¹

ORCID: 0000-0002-4589-5659

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE²

ORCID: 0000-0001-5963-8592

Öz: Bu makalede Türkiye işgücü piyasalarında kadına yönelik ayrımcılık Konya ve Bursa kentlerinde gerçekleştirilen nitel araştırma bulguları ışığında incelenmektedir. İşsiz kadınlar için çalışmanın anlamı, kadınların çalışmasının önündeki engeller, eş ve ailenin kadının çalışmasına bakış açısı ve kadınların işgücü piyasasındaki konumları derinlemesine yüz yüze görüşmeler ve odak grup görüşmeleri ile incelenmiştir. Veriler, her iki şehirde de işsiz kadın ve erkeklerle ve kadın hakları konusunda çalışan STK'ların temsilcileriyle görüşülerek toplanmıştır. Bulgularımız, kadınların insana yakışır işlere girişinin önündeki engellerin, farklı ataerkil normlara ve kentsel işgücü piyasasının özelliklerine göre kentten kente farklılık gösterdiğini gözler önüne sermektedir.

Anahtar Sözcükler: Kadın İstihdamı, Kadın Emeği, Kadın İşsizliği, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ataerki

Kadınların İnsan Onuruna Yakışır İşlere Erişimlerinin Önündeki Engeller: Bursa ve Konya Üzerine Nitel Bir Analiz

Abstract: In this article, the discrimination against women in Turkish labour market is examined in the light of the qualitative research findings conducted in two cities, Konya and Bursa. The meaning of the work for unemployed women, the obstacles to women's work, the perspective of the spouse and the family on the work of women, and women's positions in the labour market are examined via in-depth face-to-face interviews and focus groups. The data is collected by interviewing with unemployed women and men and representatives from NGO's working on women's rights in both

¹ Doç, Dr. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

² Doç, Dr. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

Makale Geliş Tarihi:16.04.2021 - Makale Kabul Tarihi: 01.09.2021

cities. Our findings suggest that barriers against women's entry to decent jobs vary across cities according to different patriarchal norms and characteristics of the city's labour market.

Keywords: Women's Employment, Female Labour, Women's Unemployment, Gender Based Discrimination, Patriarchy

Introduction

The aim of this study is to determine the main obstacles that women face to entry to decent jobs. These obstacles are numerous and complex, arising from both demand and supply side of labour market dynamics. Factors affecting the demand side are related to macro policies concerning urbanization, agriculture, growth, employment, education, public care as well as the conservative ideological environment. Factors affecting the supply side are caused by socio-economic and cultural structures, traditional values, domestic responsibilities, lack of education, lack of self-confidence, working conditions, inequalities within the family and in the labor market etc. In this context, being married, having small children, controlling male family members in decisions about women's employment, and seeing men as the sole responsible for earning bread are important obstacles defined in the relevant literature (Budak et al., 2007; Dayıoğlu and Kırdar; 2010; Dedeoğlu, 2000; Eyüboğlu, Özar, Tufan- Tanrıöver, 1998; İlkkaracan, 1998; Toksöz, 2009). Some features such as patience, submissiveness and obedience attributed to women lead them to concentrate on unskilled, low-wage, labour-intensive, routine, boring and attention-seeking work. In accordance with gender roles, jobs that require a smiling face, dexterity, sexual attraction, or jobs which are seen as an extension of women's domestic responsibilities outside home, are conventionally "women's jobs".

In the light of the existing literature, this study searched for the barriers against women's entry to decent jobs. The study employs qualitative research methods, in-depth interviews and focus groups in Konya and Bursa with unemployed women and men. These cities are chosen because of their different characters in terms of labour, gender equality and socio-economic and cultural structures. On the gender equality index, which includes employment, education, violence, health, equality mechanisms, specialized services, and municipal services, Bursa is ranked 26th while Konya is ranked 65th among Turkish cities (TOBB/ TSKB/ TEPAV , 2020). Bursa is the fourth and Konya is the seventh biggest city of Turkey. After sharing information concerning women's employment in these cities, the findings of the study will be analyzed under the following headings: Women's Employment in Bursa and Konya, Methodology and Findings on Unemployed Women in Konya and Bursa. After giving an information on Bursa and Konya in which our field study took place, the methodology of the study will be shared. Afterwards, the main findings of the study will be discussed. The

findings will focus on the working decision of women, patriarchal barriers in front of women's employment, gender wage gap, problems concerning balancing work and family lives, age-based discrimination, sexual harassment of women at the workplace and workplaces as spaces belonging to male workers.

The Reasons of Women's Unemployment and Low Activity Rate in Turkey

The low rate of female labour force participation in Turkey is associated with both macro-economic policies and socio-cultural reasons. Macroeconomic factors refer to the development strategy followed in that country, its place in the world economy in the context of international division of labour, and the level of labour demand depending on the stage of the industrialization process (Toksöz, 2016a: 112).

Although women's role within Turkey's workforce has improved over the years both in terms of quality and quantity, the female labour force participation rate aged 15 to 64 is still so low (32%) and female unemployment rate is dramatically high (15,6%) (TURKSTAT, 2021). The female workforce participation rate, which has risen to 35% over the years, has dropped dramatically with the covid-19 pandemic. As it is also valid during the economic crisis we are going through, especially the periods of economic contraction are the periods in which the female workforce has been the most involved both in the reserve army of the unemployed and among the masses of low wage and precarious workers. Another factor that plays a role in the rise of women's unemployment is rapid urbanization and de-ruralisation as mentioned above (Dayıoğlu and Kırdar, 2010). Neoliberal agricultural policies have led to a steady decline in the number of animals and agricultural production areas through the elimination of small peasant economy. The wave of immigration to the city, results in the fact that women who have previously participated in agricultural employment can not easily access urban employment opportunities and become housewife or work in informal jobs in the city. In Turkey, the problem of women's employment is stuck between the established patriarchal patterns reinforced by the existing conservative perspective and the irregularity and precariousness of the labour market. While the neo-liberal labour market positions women as part-time, informal and cheap labour or members of reserve army of labour, the conservative-patriarchal point of view positions the woman as "mother with many children" and "unpaid domestic worker". Indeed, the most important reason of women not to enter the labour force is the unpaid care work for the household (Özar and Günlük-Şenesen, 1998; Palaz, 2005).

In the development economics literature, it is widely accepted that there is a U-shaped trend in the labour force participation rate of women in the urbanization process. During the transition from an agricultural society in which production and reproduction take place together to an industry and service-based

society where wage employment and reproduction are spatially separated, female labour force participation rates initially decline. However, in later stages of development, women's labour force participation increases. But the trend does not fulfill these statements in Turkey (Dildar, 2015). In Turkish economy with low investment and growth rates, export-oriented industrialization did not automatically bring about the feminization of the workforce. The changing female (and male) labour demand structure of other emerging economies with export-led growth have been only partially parallel with Turkey. However, the demand for highly educated female workers in the service sub-sectors played a stronger role in increasing female employment, rather than the demand for less educated female labour in the export-based production (İlkkaracan, 2012: 11). In the manufacturing industry, the rate of informality in three sectors (textile, food, chemistry) where women work intensely is significantly higher than in other industries. Besides patriarchal norms, inadequate industrialization process in Turkey did not allow women to work outside the *traditional women's businesses* and many women in low-tech, small-scale enterprises are employed informally to reduce labour costs (Toksöz and Memiş, 2016). The transition from agriculture and industry to services seen in developed economies (Fuchs, 1968) has not been fully experienced in Turkey. Due to, failure to adequately experience industrialization in Turkey, the unskilled workforce that remains idle from the agriculture sector has turned to services sector employment in urban areas. Wholesale and retail trade, accommodation and food services, cleaning services, human health and social work activities are potential sectors where women are employed in the services sector. Education and health sectors are important fields of activity in which qualified women are employed (Durusoy Öztepe, 2018). The main feature of the services sector is that it has the ability to simultaneously employ both low- and high-skilled women. In this sense, it is possible to see both full-time, high-paid and secured groups and part-time, low-paid, vulnerable groups together in the services sector.

As well as the macroeconomic factors which are mentioned above, sociocultural factors also play an important role in women's employment. Sociocultural factors refer to the power of private and public patriarchy and to their influence on the female labour supply and demand. The consensus between patriarchy and capitalism in Turkey is on the exclusion of married women from the labour market. In the industry, women's employment is considered temporary. Employers usually prefer single young women and married women workers leave their jobs, especially when they have children, due to heavy working conditions (Toksöz, 2016a: 114). The burden of reproduction is an important component that encourages married women to leave their jobs or discourages women from entering paid work. Overtime work which is a norm in the Turkish private sector is another problem for the female workers (Toksöz, 2016a: 118). The prolongation of working time makes it difficult to fulfill reproduction responsibilities and is seen

as a constraint for safety. Participants of O’Neil and Çarkoğlu’s research (2020:52) stated that it is not safe for adult women to be on the street alone after 9-10 in the evening. Only 15% of women and 18% of men agreed with the view that women can safely walk around the street at all hours of the day. According to the research conducted with 32 women participant by Sarıtaş Eldem (2016), if the job requires leaving late, staying on the night shift (25 young women), if the number of male employees in the workplace is higher than the number of women, or if there is a one-on-one job with a man (21 young women), business trips or the work requires continuous travel during the day (19 young women), if the job is far from home (14 young women), if the job is uninsured (12 young women), if the wage is low (5 young women), young women are not willing to apply for or accept such jobs. Similarly, according to the results of the Turkey Demographic and Health Survey, 11% of the women are not allowed to work outside the home by their husbands or other family members. One of the main reasons cited by women for this disallowance is the potential of harassment in formal sector jobs (HIPS, 2018: 182). A safe place to work is very important for women who work in the organized sector (Çınar, 1994: 378).

After the 2000s, conservative-patriarchal barriers to women’s economic participation were reinforced with the labour market structure. Persistently high unemployment problems since the 2000–2001 economic crisis and decreasing employment security have created an inaccessible labour market for women. Besides the family-oriented ideology of the ruling party promotes a traditional gender division of labour and undermines egalitarian employment policy goals. In the light of conservative values, the government supports women’s employment simply as an economic activity to secure supplementary income for the household but does not describe it as an emancipatory process (Kongar and Memis, 2017: 6; Izdes Terkoğlu, 2020: 100).

Women’s Employment in Bursa and Konya

Neither city has a homogenous structure in terms of gender equality, which is related to the socio-economic and cultural structures in them. The historical dynamics that affected their development has been dissimilar. Thanks to its geographical location in Western Anatolia and rich natural resources, Bursa has been in commercial contact with Europe (Kulaksız, 2008: 25). As a result, the region has been more developed economically and socially than other regions of the country. On top of its geographic location and trade ties, Bursa is also an industrial city. The major source of employment within TR41 (Bursa-Eskişehir-Bilecik) region, has been industrial and service sectors (Toksöz, 2016b); while in TR 52 (Konya-Karaman) region industry has been relatively small source of employment compared to services (Karadeniz, 2015). Moreover, the cultural differences between the cities have also contributed to the formation of dissimilar

economic and social activities in both. Migrants from the Balkans have influenced the transformation of traditional gender structure in Bursa. The migrant women from the Balkans constitute the main source of female labour supply for Bursa's industrial sector.

Women's positions and conditions within the labour market differ in Konya, a traditionally agricultural city that began to industrialize and integrate to global markets in 1990s, and Bursa, a historically industrial-commercial city, where women has traditionally been employed by the textile industry. According to the regional data, female labour force participation rate is 30.8% in TR41 region (Bursa- Eskişehir-Bilecik) and 27, 9%in TR52 region (Konya-Karaman). For men the same figures are 67.7% in TR41 and 70.1% in TR52 (TURKSTAT, 2020). Female unemployment rate is 11% in TR41 (Bursa-Eskişehir-Bilecik) and 9.8% in TR52 (Konya-Karaman). Unemployment rates for women are lower than Turkey's (15.3%) average in both regions. Unemployment rate of men is 9% TR41 (Bursa-Eskişehir-Bilecik) and 7.2% in TR52 (Konya-Karaman) (TURKSTAT, 2020).

In recent years, female employment in the services sector in Konya has reached a striking level (49,1 %). However, a few of the women in employment in Konya are in the industrial sector (15,4 %). Despite the shrinking of the sector, 35, 4% of the female workforce is still employed in agriculture in Konya and Karaman (TÜİK, 2020). It is possible to talk about the feminization of agriculture in Konya, which has large agricultural areas. Increasing demand for labour-intensive industrial crops –such as sugar beets- have also increased the demand for female agricultural labour as well (Toksöz, 2009: 53). Bursa, on the other hand, is an industrial city, where automotive, machinery, textile, and food processing industries are concentrated (Ecevit, 1991; Toksöz, 2016). In Bursa, 31.9% of employed women work in the manufacturing industry. While 56.7% of employed women work in services, only 11.7% of them work in agriculture. Despite technological developments, the gendered division between hard work and light-work Ecevit identified in 1991 still prevails. In the industrial sector, shift work is quite common, while wage increases are rare. In the automotive sector wages increase according to seniority, while in textile manufacture, seniority does not always result in wage increase. Because of integration to global markets, gender based sectorial and professional divisions lead to women being trapped in sectors with worse working conditions. The firms operating within the automobile industry, which has become the main industry in Bursa are examples of “producer-driven global commodity chains”³ . In these factories, where men comprise the majority of workers, unionization and wage levels are high and informal employment is low. Whereas the firms that mostly employ women producing textiles or shoes are examples of

³ For more information regarding global commodity chains see Gary Gereffi (2001) Shifting Governance Structures in Global Commodity Chains, With Special Reference to the Internet., *American Behavioral Scientist*, 44 (10), 1617-1637.

“buyer- driven global commodity chains”. Most of the companies in these fields usually have long workhours, lower wages, and higher levels of informal employment.

Childcare is the major obstacle women face when they are entering work life; consequently, provision of childcare services is the most essential demand of unemployed women.

Methodology

The purpose of this study is to analyze the labor markets in Konya and Bursa provinces within the context of gender. The data is collected during 2015 and 2016 by interviewing with unemployed women and men⁴. The study employs qualitative research methods in-depth interviews and focus groups. This study encompasses in-depth interviews with 44 unemployed women, who had applied to Work and Employment Agency (ISKUR) provincial directorates in Konya and Bursa, in to be registered as seeking employment. The findings of these interviews are supported by 4 focus group meetings –2 in each city-, with the participation of 26 women -12 in Konya, 14 in Bursa. In order to further understand the gender inequality and social barriers against women’s entry to work life, in-depth interviews and focus group meetings were carried out with 8 unemployed men applying to ISKUR in Konya and Bursa. To better analyze the gender dynamics in these cities, interviews were carried with representatives of several NGOs working on women’s rights -5 in Konya, 2 in Bursa-. The findings of in-depth interviews and focus group meetings were assessed under several categories: the decision to work, the obstacles they face when entering work life, the work conditions, and the expectations from work life. The interviews are particularly valuable to understand the subjective experiences of the women.

These cities are chosen because of their different socio-economic structure as stated above. However, there are significant differences between the two selected cities in terms of religious conservatism. This situation differentiates women's participation in urban labor markets in both cities. In Bursa traditionalist attitudes towards women working have eroded considerably, in part due to immigrants from the Balkans that settled in Bursa. Therefore, many women can be employed in the textile sector in Bursa. However, for most women in Konya working at industry is the least desirable form of employment, since the male dominant nature of industrial sector is regarded as unsuitable for women. Women’s entry to the work life mainly depends on the permission and control of their husbands or their family. Gender roles that limit women’s lives to the private sphere and fear of sexual harassment at work are the major obstacles against women’s employment in Konya.

⁴ This study conducted as part of “More and Better Jobs for Women: Women’s Empowerment Through Decent Work in Turkey”, an ILO and ISKUR joint project.

Findings on Unemployed Women in Konya and Bursa

Demographics

The unemployed women interviewed in Konya and Bursa has very similar demographics. The most distinct characteristic of the women interviewed is their level of education. Most of the unemployed women has high school degree or less than high school degree. Unemployed women with elementary school degrees are particularly numerous. Predictably, these findings agree with previous studies that show the positive correlation between women's level of education and their entry to work life. These studies demonstrate that women's limited access to education is one of the major obstacles to their entry to work life and increase in the level of education results in higher chances for women to participate in the work life (Ecevit, 1998; Özbay, 1993; TÜSİAD, 2000; Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporu, 2005; TÜRKONFED, 2007; Dünya Bankası, 2009). Very few among unemployed women have degrees from vocational high schools.

Age of unemployed women is another significant demographic indicator. Majority of the interviewed women are aged between 25 and 35. The interviews demonstrate that in both cities a significant number of the women in this age group has never worked or left work due to marriage, birth, or child rearing responsibilities. The findings also show that unlike those in Konya, women in Bursa aged of 36 and 50 have the opportunity to enter work life once their child raising responsibilities are over. Women in Konya cannot enter work life even after their child rearing responsibilities are over, primarily because of limited employment opportunities in the city. Moreover, women of this age group are not hired either because they cannot answer the need for qualified young workers or employers' belief that their domestic responsibilities would result in absences.

Working Decision

In İlkkaracan's (2012) study, when women were asked about their preferences for participation in the labour force, approximately two-thirds said that they wanted to work in a paid job, while one-third stated that they did not. The most frequently cited reason for deciding to work was the desire to access their own income and autonomy. Personal satisfaction has also been suggested as an important source of motivation to work. Participants stated that working "gives them an identity" and "they feel more valuable when they work". However, in our study most of the interviewees describe the reason of their working decision with an economic necessity. The main goals of women, who work for economic reasons, are contributing to household income and supporting their husbands. The needs of their children, education expenses, paying household debts, the desire to own their homes or spouse's inability to work are described as the reason behind economic meanings attributed to work:

“All of us in the family were working in the farm. We raise chicken, work in the garden, pick fruits, we did it all. When these did not cover our needs anymore and we began to feel the strain, there are household expenses, so I had better work to help cover those. Also, because my children have grown up now, my daughter is 28, my son 25.” (K13)

Commitment to work also varies between women with previous work experience and women who never worked before. For women employed in the past, work is very important for having access to social security benefits like a pension. For an interviewee in Bursa, who had to give most of her wages to nannies for her children for years, work means something different from earning income, affecting her commitment to it.

“For years I gave more than half of my income to nannies, two months ago I gave her 70% of it because she raised her rate. I was left with very little; rather than money, I was working to keep paying for my insurance. I must work for 1500 more days, about 4-5 years more. Therefore, I must start working within 3-4 months; otherwise, I am worried that I would not feel like working anymore – like my neighbors. That’s why I want to continue working without a break.” (B19)

While working improves women’s position within society in Bursa, it primarily affects their position within the household in Konya. The existing social structure in Konya necessitates women fighting against the power dynamics within the family before they can enter the public sphere. For women in Konya, work is an important tool for empowerment within the family.

“There are many women that are forced to stay home but want to work. I do not know how to put it; you are confined at home, suppressed by your husband... I think men treat working women better, otherwise he thinks that you have no other choice and treat you badly, he thinks what she can do if I leave her. I lived all of these. As soon as my husband left, he cut my electricity, water, gas, so that I would be left in the street. Once you start making a little money, he makes an effort to make the marriage work.” (K18)

Men, who previously would not allow their wives to work, would agree to it when they face the economic difficulties:

“To tell you the truth, we have mortgage payments, we have children, once our expenses increased, we decided together on this issue...” (E1)

“We have two children going to university and one going to high school... we needed (her). Up until then she did not work, but when she realized I can’t provide by myself, and then we thought maybe we can find a job for her, because we don’t have enough”. (E4)

“Because my husband has a heart condition, he is disabled. One of us has to work, we have 3 children plus life has become more expensive. So, either he or I, one of us has to work.” (K6)

“Women should only work when they face dire financial difficulties” is a widely held belief in Konya, which is internalized by many women, who does not work. Facing pressure due to these conservative values, even highly educated women stay at home and do only housework. A participant, who previously worked in Konya Women’s Platform and other NGOs, describes the situation as *“In Konya there are crystal women and there are melamine women”*. *Crystal women are highly educated and live in wealth, while melamine women enter the labour market due to poverty and work under hard conditions for little pay. According to the prevailing beliefs in Konya, the only reason for unskilled women to work can be economic hardship”*.

Patriarchal Barriers

Gender refers to the disparities between men and women that are rooted not in biology but in socially constructed roles and learned behavior patterns. In this sense, the use of gender as an analytical concept has become more common since 1970s. Gender is different from biological sex and is primarily a product of historical processes that fall into the purview of social sciences (Ostergaard, 1992). The constructed nature of gender allows us to identify and examine in which social spheres gender-based inequalities are spread and their intensity in these distinct areas. Originally based on the secondary position of women within the family, gender inequalities are being reproduced in numerous dimensions of women’s employment and work relations. Hartman (2008) defines patriarchy as a set of social relations between men that create solidarity and interdependence that will enable them to dominate over women. The material basis on which patriarchy rests is most fundamentally in men's control over women's labor force. Men maintain this control by denying women’s access to certain resources (for example, jobs that provide wages) and limiting women's sexuality. In support of Hartman's statements, one of the major factors affecting female labour supply in Turkey is family. Especially in traditional cities like Konya, women’s entry into work life is predicated on their fathers’ or spouses’ approval. Family’s control over female labour is not limited to its entry into the market, but also dictates the conditions of women’s work and the decision to leave work. Many male individuals, including parents, siblings, relatives, and even neighbors, can have a say in controlling female labour (Kandiyoti, 2007:80).

In Bursa shorter working-hours increase the male support for women's working. As long as the work is from 8 to 5, or 6 without night shifts any kind of work is deemed appropriate for women. According to the research conducted by Sarıtaş Eldem (2016) if the working hours allow the woman to be at home before her husband, if the woman will be at home on the weekend, if there are not many men in the working environment, if there are no or a few business trips, or if

working conditions do not interfere with the woman's household and care responsibilities, it is deemed appropriate by her husband. Similarly, in this study the main concern about work-hours is women's ability to attend household responsibilities:

“(Women) working during day time is normal. When she arrives home, she has to take care of the family. Laundry, ironing etc... if she is married, she should take care of children, if she is working at night, she would be neglecting her children, she can't take care of little children for example. It might be financially challenging but her working during the day is always better.” (E6)

Especially women with school-aged children want jobs that allow them to leave home with their children in the morning and end at 5 or 6 pm:

“A person should not work after the evening call to prayer, I mean after 5, let's say 6 at the latest, but I think even that is not suitable for a woman.”

“If I leave home at 8 in the morning and come back after my husband, of course he would not want me to work. However, he would accept me working in an institution with clear working hours or shifts. I mean if I leave at 8 and come back at 5 one week and from 9 to 6 the other week, he would be fine with that.” (K17)

Although impoverishment makes it easier for women to enter work life, there are spouses who disapprove of their wife working even if they are unemployed themselves. One male interviewee in Konya, who says working is a form of worship, also justifies his objection to his wife's working by religious beliefs. Same interviewee explains that working next to others would change the woman's attitudes towards her husband; so that he would never let his wife work:

“Working is a worship, for a man it might be a religious duty, but my wife is not beholden to the same duty. For her, household duties are worship, greeting her husband with a smile, preparing food are worship for her... Even when children grow up, she can't work, I am against her working under any condition. When a woman works she decides that her husband is lacking, but a man cannot have all the qualities she sees in other men. .. Divorces take place after that.” (E2)

The worldview that objects to men and women inhabiting the same spaces begins to form in childhood and in school, eventually preventing women from participating in work life. The conservative cycle naturalizes women not working or only working in areas designated as “women's work”, thus resulting in the organization of most workplaces for men. This way it solidifies women exclusion from certain professions or from the labour market altogether (Buğra, 2010). For

most women in Konya, industrial workplaces represent the last places to work. This is not because of hard working conditions but the male dominated environment of industry is regarded as unsuitable for women to work in.

The traditional structure in Konya is the key factor that shapes female employment patterns. For years, equating women working with men's deficiency, or worries about women "losing their innocence" because of work, have prevented many women from entering work life. A significant number of men in Konya choose to agree with the traditional prejudices that prevent women from working. Like what Dildar found in her 2015 study, internalizing patriarchal norms has a negative impact on women's labour force participation decision. One of the unemployed men interviewed explains the socio-cultural attitudes towards women working in Konya:

"There is no equality between men and women in Konya. Women working is usually frowned upon here. At least in rural areas. ...here even if a woman walks alone at a late hour, there would be catcalling or honking...In Konya I can't trust and let her go anywhere" (E1)

In Konya, the major demand of husbands, families, and the women regarding work is that it is not in the manufacturing industry. Among jobs at the manufacturing industry, areas with less male dominance, such as textiles, are preferred over others:

"My spouse knows Konya shop owners...The bosses look down on their employees...So, my husband does not want me to work in such a place. I leave work at 8 and arrive home later than him, he would be right not wanting me to work there." (K17)

As mentioned previously the harassment cases in industry, lead women and their spouses to prefer workplaces that are outside the industrial areas, located centrally, safe, and with family environments. While safe workplace means a decent workplace in Bursa, in Konya it mainly refers to workplaces where mostly women are employed, where there is no sexual harassment or vulgarity.

Wages

The overall low wages unskilled workers receive in Turkey becomes more troublesome when it comes to working women. Gender based wage gap is one of the main problems associated with female employment around the world as it is in Turkey. Wage gap is the difference between men's and women's wages that cannot be explained by human capital, individual differences, professional, sectorial, or workplace related differences (Eurostat, 2009:7) Although gender-based wage differentiation is banned by international and national laws, in practice it is prevalent and mainly disadvantages unskilled female labour. Past studies found wage gap figures against women differing from 4% to 35% (Dayıoğlu and

Kasnakoğlu, 1997; İlkaracan and Selim, 2007; Aktaş and Uysal, 2016; ILO and TURKSTAT, 2020).

In a study with 150 workers –men and women- in 3 textile factories in Bursa, Duruoğlu (2007) found that women workers not only receive less than their male counterparts but they also receive less than the minimum wage. Our work in Bursa shows that minimum wage is regarded as the maximum amount women can receive, and asking for minimum wage alone can lead to women being laid off:

“Let me put it this way, there was a woman taking care of cleaning and cooking, for 2 years she has been working for 700 a month, they told her that was the minimum wage. Of course, when I went there, things changed, I said I have children so for a year they paid me 900 for two kids. When I asked for a raise, the woman working with me asked for a raise too. I guess they did not like it so I was let go.” (Konya Focus Group 681)

In their study, Ercan et al. (2010: 33) also point out low wages, long work hours, and inability to cover childcare expenses result in lowering women’s participation in the workforce. As these studies suggest the female workers, who were already concentrated in low paying jobs, were earning less than men within the sectors they are employed in. Since there is little or no childcare services offered by businesses or the government, it is very hard for working women to pay for childcare services. As this increases the reservation fees of women, their tendency to participate in the Labour force decreases and their probability of being unemployed increases (Dildar, 2015; Saritaş Eldem, 2015).

Sometimes, low wages can lead to avoidance of insurance payments:

“The pay was minimum wage, I received it regularly, but I worked without insurance. I worked for 6 years, never had insurance. Because we had kids going to school, we did not pay for it.” (B3)

Another problem voiced by the interviewees, is irregular and/or partial payment of wages and other monies.

“It was not a problem for me but for others it was, not being appreciated for the work you do is one thing but sometimes they do not give them their wages with or without reason. I heard this from friends in buses, someone does something small wrong, but they are laid off without getting the wages they have earned. Especially those without social security, I heard they experience such things.” (K13)

“Some friends used to say, they worked in textiles during summer, I never experienced but they get paid one month then not paid for two. If you do not know the work, they give you only 600 liras. This was the complaint of all in Bursa.” (B18)

“I heard from friends that they were not given their wages or they had to work overtime, but I never complained because I was always getting what I earned for my work.” (B11)

This is not a problem for female workers only, but a common issue in the informal labour market. Dedeoğlu (2012), found that Azeri textile workers in Istanbul were unable to get their wages; Buğra’s (2010) study shows that workers in Denizli were not paid for the first 3 months and after that they were always paid 3 months behind. Since “earning the bread for the house” is an integral element of masculine identity, such abuses rarely result in men leaving work life; but in the case of women, whose primary responsibility is household duties, such practices lead to decreased levels of employment. In Konya, not getting raises on seniority is a major problem for women as well as low wages. However, since women are not thought to be the primary wage earner of the house, wages are a secondary factor in workplace choices; as one participant explicitly stated, “If work hours are from 8 to 5, the pay doesn’t matter, as long as I contribute some (to the family income)”. If all they receive and ever expect to receive is minimum wage, men are willing to leave jobs they worked at for a long time, even for a small raise. For women in Konya and Bursa safety in workplace is the most important factor affecting employment decisions; most women are willing to work for minimum wage as long as they feel safe at work. In this regard, lower turnover rates among women workers are to be expected. Participants in Konya and Bursa explain this situation:

“I can’t think of myself working 3 days in one place then 5 days in another, as a woman it feels wrong to me. I would like to start working somewhere and stay there.” (K18)

“I wish god would let me find a safe place, meet good people. If I were working with good, decent people why wouldn’t I retire from that place? Not so much in big companies but small businesses wear you out. Other than being safe, if I get paid regularly and my insurance payments are made, I would not want anything else.” (K20)

Both skilled and unskilled women in Bursa and Konya have changed jobs often. The major reasons for changing jobs in both cities are low wages, unpredictable working hours, heavy workload, and work without insurance. Women in Bursa report leaving jobs because of long commutes and lack of employer provided transportation, while women in Konya report leaving jobs because of harassment they faced at the workplace. Along with short-term job changes, many women have taken long breaks from work; marriage, pregnancy, and child rearing are the primary reasons behind these long breaks.

Balancing Work and Family Lives

Undoubtedly, another factor that hampers women's participation in the labour market is unequal division of household duties and child rearing. More than half of the unemployed women interviewed are married, verifying that women can enter work life before getting married or after they are divorced (Dedeoğlu, 2012; Toksöz, 2015). HIPS (2018: 182) study stated that the reason of the 21% of women who do not work was to take care of children. 47% of women who do not participate in the labour force do not participate because they are housewives (TURKSTAT, 2021). There is still a large gap in accessible, public care services. Care responsibility is also not undertaken by employers. Since the provisions of the regulation are insufficient and limited, a small number of employers comply with the regulation on opening a childcare center (KEİG, 2015). According to the study of O'Neil and Çarkoğlu (2020: 52) 44% of the women who have stopped working stated that they quit their job due to lack of support for family leave or care responsibilities.

According to the TURKSTAT (2018), only 16.6% of women in employment benefits from professional childcare services. 52.2% of women who did not receive childcare services carry out caring responsibilities together with their spouses; 15% of women receive grandparents' support, and 12.2% of women found care service expensive (TURKSTAT, 2018). So now there are almost no legal or institutional mechanisms for the work-family reconciliation in Turkey. The Turkish State assumes no legal responsibility for provision or subsidy of childcare or preschool education. The starting age for primary school education has been decreased from age 6 to 5 with recent efforts to extend pre-primary classes to 5-year-olds. This situation affects not only women's labour force participation but also women's commitment to work (İlkkaracan et al., 2015).

More than half of the unemployed women interviewed have children. Having children that need to be taken care of is one of the most important obstacles to women's entry into work life especially in Bursa. Women with children who work rely on the support of their families or social circles. Therefore, most women in Bursa want more workplaces providing childcare. In Konya, on the other hand, women internalized the belief that it is the mother's duty to raise children. Most women decide to work only after their children have grown up, reflected in less demand for childcare services at work. As many interviewees explain, most employers do not prefer hiring women because of her household duties:

“It is hard for married women, especially for those with children. There is nobody to take care of her children; they get sick you have to ask for a day off, what happens in the end, they let you go...The employers do not like it. But what can you do, are you going to pick your job or your child?” (B9)

“The reason is there are so few workplaces with childcare. For example, it can be made mandatory for enterprises with so many employees to provide childcare. Alternatively, the state or the employer can pay for nannies, this would be better for us; we would have less problems I guess.” (B19)

Lack of public childcare services for children between 0 and 3, part time education in public schools, and no childcare facilities at the workplace prevent women from entering work life or force them to postpone working. In particular, women with low education make a choice between opportunities to work in a paid and insured job and the cost of obtaining household and care services from the market, and usually they prefer to stay at home in the face of heavy and difficult working conditions of Turkish labour market (İlkkaracan et al.; 2015). Most of the women with children, who enter work life, can do so because of division of labour in their families, they are able to work as long as they can receive family members’ support.

Double burden of women’s work is a striking factor of low female labour supply. In Çarkoğlu and Kalaycıoğlu’s (2013) study 14% men report doing cleaning always or often, while 86% of women do so; 83% of women reported always or often cooking, whereas only 14% men did. Only 2% of women stated that they have never felt tired at work because of household duties, while the ratio is 27% for men. A woman interviewee in Bursa expresses this problem:

“Go to work you get tired, then come home and do work... I go to work but my mind is at home. I think to myself how long I am going to take care of these. At work you work, at home you work again...It is very hard for women to work.” (B4)

The responsibilities of childcare and helping older children with their schoolwork are among the major problems women face when balancing their work and family lives. Businesses can alleviate this problem by offering childcare and nursing rooms. In one of our focus groups one participant reported having to leaving work because of her baby, in contrast another participant, who works in one of Bursa’s prominent textile companies that provide childcare, expressed how comfortable she was after maternity leave since she was able to leave her baby at the nursery and could go there to breastfeed during the day. Having childcare at the workplace was crucial for her to avoid conflict between her work life and family life. Unemployed women with children in Bursa repeatedly stressed the necessity of having childcare facilities at work:

“If there were free childcare services employment would definitely increase. The amount of money you have to give for hiring a nanny is nearly same as the amount you make. When that is the case women say, “why should I work, I can stay home and take care of my children”

Previously there were many kindergartens here, they had one at TOFAS, one at Renault... now there are not many, very rarely. Just because of this I can't consider having a second child.” (Bursa Focus Group)

Increasing work hours makes it even harder for women to negotiate family and work lives, resulting in many to leave work:

“I didn't have a serious problem but... I could not go home on time... you mention your child, say, you cannot stay but...the boss takes no excuses. That is why I left work, there was too much overtime, I was getting paid for it but working from 8 to 12. They said it was only for 2 months, but it never ended, including calls on Sundays. They accepted no excuses that is why I left. (B6)

Among interviewed women, those working in food services, sales, and offices of small businesses were the ones complained most about irregular and long working hours:

“In cafes, patisseries they ask you to work from 12 (noon) to 12 (midnight). Working like that is hard, and I have children. All these jobs are without insurance anyway.” (B18)

Although employers pointed out pregnancy and maternity leaves as major impediments to employing women, unemployed women did not mention them as obstacles to employment. Women in Konya cite their husbands' disapproval as the primary reason for not working, while in Bursa the burden of childcare is emphasized as the main reason. A manager of an NGO in Bursa explained that since Bursa has a large migrant population with their families living elsewhere, receiving help from family for childcare is not an option for many women.

Sexual Harassment at the Workplace

Whether they are labeled as such or not, many female workers experience behaviors that constitute sexual harassment such as sexist hassles (e.g., being referred to as honey, overhearing condescending, sexist jokes), sexual innuendo, sexist remarks, and sexual abuse at the workplace (Gordon et al., 2005: 47). Research conducted with 353 women working in different sectors in Turkey by Toker (2016: 4), showed that 11% of women exposed to sexual harassment, 38% of women physical sexual harassment, 43% of women behaviors involving sexual hostility at least one time. Research conducted in 1999 among women workers of Bursa's manufacture sector, found out that 28% of the participants had faced harassment, humiliation, and ill-treatment based on their gender; 60% of the complaints were from single women (Aytac, 2001:118). Sexual harassment at the workplace results in involuntary job loss for women. Moreover, sexual harassment and job cuts in early career periods cause financial stress for women in the long term (McLaughlin et al.; 2017).

In our research although women in Konya had often reported experiencing sexual harassment, it was a rare experience among women in Bursa. In both cities, either women that experienced sexual harassment did not file any complaints and tried to manage it by themselves, or they have shared their experience with their employers. However, most employers reacted by laying off the victims of sexual harassment:

“For example, there were a lot of men in my workplace. Steel production. It happens more often in places like that. I told my boss, he said figure it out among yourself, we could not. Both of us got fired, first I was fired, then I learned he got fired.” (B9)

Most of the participants have voiced the worry that having to leave work late at night could increase the possibility of being sexually assaulted or even murdered. The spatial disconnect between Bursa’s industrial zone and working-class neighborhoods, was often pointed out by the participants. Although, employee transports provided by large companies reach widespread areas of the city, employee service busses drop their passengers at major arteries resulting in women living in back streets remaining hesitant to work in firms located far from residential zones. On the other hand, the sensationalist and masculine tone of the media coverage of women’s murders have further increased the sense of being unsafe among women. During focus groups in Bursa, unemployed men gave incidents of violence against women as a major reason for not wanting their spouses or daughters to work:

“I wouldn’t allow my wife to work. If they were all women, working together that would have been fine. However, regardless of how dedicated a woman is to her husband and family, other men can easily seduce them. If we could have walked together in these streets you would have seen for yourself what happens. Things are getting worse... every day women die, are assaulted, harassed... It is the fault of women and men both, they do not dress appropriately, and when men see her, they start to tail her. What happens then?” (BE1)

The interviews sampled above clearly show that it is impossible to ensure equality of employment unless gender equality on a larger scale is achieved. Violence against women must be prevented, and the notion of gender equality must be included in planning and public policies in every field, from education to employment, media to municipal services. Because all of them are pieces of a larger structure; for example, regulation of municipal services in a gender sensitive fashion, improving lighting of streets and bus stops and expansion of public transportation network, would also result in increased female employment.

In Konya the notion that a women’s place is her home is widespread and exist in every dimension of social relations. Nearly all interviewed women have reported incidents of sexual harassment at the workplace:

“I was working as a secretary for a while. My boss there was sixty or seventy years old. Nevertheless, he was constantly saying that he couldn’t take his eyes away from me, that he fell in love with me and didn’t know what to do... I was noticing that his was coming closer, I go to the canteen he would follow me, telling things to me. I pretended not to hear him, ignored him and tried to focus on my work. After a while, he came and opened to me. I rejected him but I realized I could not work with this man; otherwise, I would lose my virtue. For thirty years I had nobody talk bad about my and my family’s honor, and I would not let them for your sake.” (K2)

This interviewee explained that when started another job, she was subjected to similar advances by a colleague going through a divorce and had to leave that job for this reason too. Sexual harassment is not only a workplace problem for Konya women, but also an experience they encounter in every area of daily life. This results in women feeling conscious about their behavior and outfit even when they are simply walking in the street.

Some women like the interviewee above, experience sexual harassment first hand. While many others become hesitant to work, especially in the industry, because of experiences of other women related to them. The traditional structure in Konya is the key factor that shapes female employment patterns. A significant number of men in Konya choose to agree with the traditional prejudices that prevent women from working.

Struggle to Exist in Workplaces “Belonging” to Men

Even when women enter work life, men outnumbering them result in organization of workplaces and regulation of work rules according to men. For example, a women interviewee, who previously worked in a retail chain, relates her experience that during Friday prayer hours the store being shut down completely and while men were able to go to mosque women were not allowed going and seeing their children. Without lights, the warehouse of the store would be completely dark and quite unsafe for women.

A study by Özçatal (2011) in businesses in Tokat, reports similar cases. Men would eat lunch first in the dining hall, followed by women. While men could go outside during lunch break to smoke and drink tea, women were not allowed to go out to the yard.

One participant pointed out that unless workplaces and cities are reorganized with women’s needs in mind, equal treatment at work would not be possible:

“For example, they (male workers) used to say, since we stay for the night shift, women should too. Nevertheless, women did not stay there for the night, but men made such a big deal out of this: if we stay then

they must stay too. But if there is no employee transport, how could a woman go home in the middle of night, they would not consider it. You should have known before you began working, they used to say to us.” (K10)

In Bursa, besides childcare facilities, short distance commute, availability of means of transportation, and a safe work environment are criteria for desirable work. Safe workplace refers to working environments with few men, and where there is no exploitation. Moreover, being insured and being paid a satisfactory wage are other desired factors. In Konya, the major demand of husbands, families, and the women regarding work is that it is not at the industry. Among jobs at the industry, areas with less male dominance, such as textiles, are preferred over others:

“For example, they called me, they were going to give me a car, I was going to do presentations at the industrial zone. My father rejected it because of all the men there. The job was only presentation, but he said no. He said there you would have to ingratiate yourself, it would not be appropriate for you. I say no to presentation jobs.” (K5)

In Konya, manufacture is the industrial sector that creates the highest level of benefit and is most open to development. It is also regarded as an area of work exclusive to men. For women, industry is primarily associated with automobile mechanics and working in industry is identified as working in dirt and grime. Many women state that their husbands or fathers would never allow them to work at industry because of the worry that women working in industrial jobs would be look down on, and that she would not be comfortable among all the men, and fears of sexual harassment. Although interviewees have negative opinions about working on the factory floor, some state they have a positive opinion of cooking or running the tea canteen in a factory. In some industrial workplaces, the female employees are the ones preparing food or running the tea canteen. These findings are completely in line with the findings of Toksöz’s study (2009:55) in Konya after the economic crisis of 2008. The changes in the socio-economic conditions during the last 6 years did not have any effect on the negative attitudes on women’s employment in industrial establishments. For this reason, most of the unemployed women interviewed for this study state that they wanted to work outside the industrial sector:

“Especially (I want) jobs in places like markets, stores, but I don’t want to work in industry. My father does not allow me, they treat women differently, and there is a lot of cursing and vulgarity.” (K14)

There are mostly men working in industry, I want a place where mostly women work. I used to work in an underwear store, with only women it was good there, it can also be somewhere like a market.” (K15)

Conclusion

In this study, we searched the barriers that women face at the entrance to the decent works in the two developed cities of Turkey, Bursa and Konya. In Bursa significant numbers of women identified raising children and domestic responsibilities as the primary obstacle against their participation in work life. Moreover, hard working conditions, long work hours, and spatial problems are other major impediments to women's employment. Traditionalist attitudes towards women working have eroded considerably, in part due to immigrants from the Balkans that settled in Bursa. Women's decision to work is mostly based upon practical concerns such as availability of childcare, length of commute, and employers' providing service buses.

For most women in Konya working at industry is the least desirable form of employment, since the male dominant nature of industrial sector is regarded as unsuitable for women. Industry is explained by the participant women as primarily associated with automobile mechanics and working in industry is identified as working in dirt and grime. The harassment cases in industry, also lead women and their spouses to prefer workplaces that are outside the industrial areas, located centrally, safe, and with family environments. Women's entry to the work life mainly depends on the permission and control of their husbands or their family. Gender roles that limit women's lives to the private sphere and fear of sexual harassment at work are the major obstacles against women's employment in Konya. While, safe workplace mainly refers to workplaces where mostly women are employed, where there is no sexual harassment or vulgarity in Konya, in Bursa it refers to a decent working environment with daytime working hours, social security benefits, and high wages.

On top of marital and familial responsibilities, lack of self-confidence and consciousness, low education levels, and the notion that not working might be women's personal choice, are other major hindrances against women's employment in both Bursa and Konya.

In both Bursa and Konya, one of the primary reasons for women to enter work life is increased family expenses and poverty. Education expenses, having out of town children at school, mortgage and consumer credit payments, and spouses being too sick to work are factors increasing women's participation in the workforce.

Significant numbers of unemployed women in Konya are unwilling to work in shifts arguing that it would make it impossible to carry on their domestic duties. In Bursa, some participants reject the idea of shift work, while others find it acceptable, as it would allow them to attend their domestic responsibilities during daytime.

The findings of this study show parallels to the findings of other researches on barriers in front of women's participation in work life. Marriage and childbirth

force women to take long breaks from working; this results in women entering work life either before having children (between ages 18 and 24) or after their childrearing responsibilities are over (between ages 35 and 50). Low wages, lack of social security benefits and means of commuting lead to women changing jobs often. In both cities, basic and vocational education levels among unemployed women are quite low, resulting in their employment in atypical jobs with low-wages and no security.

REFERENCES

- Aktaş, A. and Uysal, G. (2016) “The Gender Wage Gap in Turkey”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 38 (2): 1-19.
- Budak, G., Bakırcı, K., Onay Özkara, M., Karadeniz, O., Yılmaz, H. (2007) **İş Dünyasında Kadın**, İstanbul: Türkonfed Yayınları.
- Buğra, A. (2010) *Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı*.http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBu gra_KadinIstihdami_TUBITAK (10.03.2021)
- Çarkoğlu, A. and Kalaycıoğlu, E. (2014) **Türkiye’de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet**, İstanbul: IPC.
- Çınar, E. M. (1994) “Unskilled urban migrant women and disguised employment: Home-working women in Istanbul Turkey”, **World Development**, 22(3): 369–380.
- Dayıoğlu, M. and Kasnakoglu, Z. (1997) “Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katımları ve Kazanç Farklılıkları”, **METU Studies in Development**, 24(3): 329–361.
- Dedeoğlu, S. (2000) “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, 86: 139-169.
- Dedeoğlu, S. (2012) **Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul**, London, and New York: IB Tauris Academic Series.
- Dildar, Y. (2015) “Patriarchal Norms, Religion and Female Labour Supply: Evidence from Turkey”. <https://paa2015.princeton.edu/papers/150368> (08.04.2021).
- Durusoy Öztepe, N. (2018). Hizmetler Sektörünün Eğreti İşlerinde Kadın İstihdamı ve Çalışma Koşulları, Ünlütürk Ulutaş, Ç. (ed.) **Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç** Notabene Yayınevi: İstanbul.
- Ecevit, Y. (1991) “Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers”, Redclift, N. and Sinclair, M.T. (eds), **Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology**, London: Routledge.
- Ercan, H., Gündüz Hoşgör, A., Yılmaz, Ö. (2010) **Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya, Türkiye’de Kadınlar için İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ILO ve İŞKUR Pilot Projesi**, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., Tufan-Tannöver, H. (1998) “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, **İktisat Dergisi**, 377: 37-43.
- Funchs, V. R. (1968) **The Service Economy**, National Bureau of Economic Research, [<http://www.nber.org/chapters/c1155.pdf>] (14.09.2021).

- Gereffi, G., Korzeniewicz, M. (1994) **Commodity Chains and Global Capitalism**, Westport: Greenwood Press.
- Gordon, A. K., Cohen, M. A., Grauer, E., Rogelberg, S. (2005) “Innocent Flirting or Sexual Harassment? Perceptions of Ambiguous Work-Place Situations”, **Representative Research in Social Psychology**, 28: 47–58.
- Hartmann, Heidi (2008) “Marksızmla Feminizmin Mutsuz Evliliği”, Savran Acar, G. ve N. Tura (eds.), **Kadının Görünmeyen Emeği**, İstanbul: Yordam.
- HIPS (2018) **Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması**, http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018_ana_Rapor.pdf (14.04.2021).
- ILO/ TURKSTAT (2020) *Cinsiyete Dayalı Ücret Açığının Ölçümü Türkiye Uygulaması*, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- İlkkaracan, İ., Kim K., Kaya T. (2015) **Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği**, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Economics Institute, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_409805.pdf (08.04.2021)
- İlkkaracan, İ (2010), “Giriş”, İlkkaracan İ. (eds), **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**. İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, Kadının İnsan Hakları–Yeni Çözümler Derneği
- İlkkaracan, İ, Selim, R. (2007) “The Gender Wage Gap in the Turkish Labour Market”, **Review of Labour Economics and Industrial Relations**, 21(2): 563–59.
- İlkkaracan, İ. (1998) “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, Hacımiraçoğlu B. (ed.), **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İlkkaracan, İ. (2012) “Why so Few Women in the Labour Market in Turkey?”, **Feminist Economics**, 18(1), 1–37.
- İzdeş Terkoğlu, Ö. (2020) “The Role of Women in the Turkish Economy-Gender Equality in Labour Market”, Ararat M. (eds), **Business Against Intimate Partner Violence**, Singapore: Springer.
- Kandiyoti, D. (2007) **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler**, İstanbul: Metis Yayınları.
- Karadeniz, O. (2015) **Konya’da İşgücü Piyasası ve Kadın İstihdamı**, Ankara: ILO. KEİG (2015), <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ErkenCocuklukBakimveEgitimHizmetleriPaneli-Web-1.pdf> (03.04.2021).
- Kongar, E., Memiş, E. (2017) “Gendered Patterns of Time Use over the Life Cycle: Evidence from Turkey”, http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_884.pdf (14.04.2021).
- McLaughlin H, Uggen C, Blackstone A. (2017) “The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women”. **Gender and Society**, 31(3): 333-358.

- O'Neil, M. L., Çarkoğlu, A. (2020) **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması**.
<https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/TTCKAA2020.pdf> (01.04.2021).
- Ostergaard, L. (1992) **Gender and Development: A Practical Guide**, London: Routledge Press.
- Özar Ş., Günlük-Şenesen, G. (1998) “Determinants of Female (Non)Participation in the Urban Labourforce in Turkey”, **METU Studies in Development**, 25(2): 311-328.
- Özçatal, E. Ö. (2011) “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1(1): 21-39.
- Palaz, S. (2005) “Women’s labour force participation in Turkey”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 50: 591- 606.
- Sarıtaş Eldem, C. (2015) “Genç Kadın Emegi ve Sermaye Arasındaki Pazarlık: Devlet, Emek Piyasası ve Aile Bağlamında Bir İşsizlik Analizi”, **Fe Dergi: Feminist Eleştiri**, 7(1), 16-31
- TOBB/ TSKB/ TEPAV (2020) **81 İilde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi**, Ankara: TOOB Yayınları.
https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_il_de_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf (10.03.2021)
- Toker, Y. (2016) “İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri”, **Türk Psikoloji Yazıları**, 19 (38):1-19.
- Toksöz, G. (2009) **Kriz Koşullarında Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasaları**, Ankara: ILO.
- Toksöz, G. (2016a) “Kadından Aileye Geçiş: Akp Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, **VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu**, 10 Aralık 2016, Kocaeli.
- Toksöz, G. (2016b) **Bursa İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi**, Ankara: ILO.
- Toksöz, G., Memiş, E. (2020) “Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing”, **Ekonoik Yaklaşım**, 31(114): 39-71.
- TURKSTAT (2018) İş Aile Yaşamının Uyumunu II. Çeyrek Nisan-Haziran 2018.
<https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=27859> (08.04.2021).
- TURKSTAT (2020) İşgücü İstatistikleri.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484> (08.04.2021).
- TURKSTAT (2021) İşgücü İstatistikleri.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Temmuz-2021-37492> (01.09.2021).

Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımının Önemi ve Gelişim Planlaması İçin Bir Alan Çalışması

Özge AKBOĞA KALE¹

ORCID: 0000-0002-3848-0578

Tuğba ESKİŞAR²

ORCID: 0000-0002-0269-2149

Öz: Dünya çapında dikkat çeken ve üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi, sektörden bağımsız olarak bütün çalışanların kullanmak zorunda olduğu, riskleri önleme/azaltma hiyerarşisinde alt sıralarda yer alan ve hak ettiği öneme kavuşmamış kişisel koruyucu donanımlara (KKD) ilişkindir. Nitekim yapılan çalışmalar halen kişisel koruyucu donanımların “10 ihmal edilmiş iş güvenliği endişesi” arasında yer aldığını göstermektedir. Bu çalışma KKD gelişim planlaması belirlenmesi amacıyla mevzuatta yer alan yükümlülükleri uygulamak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, uzmanlık hizmeti verdikleri firmaların kişisel koruyucu donanım kullanımına ve doğru kullanımın önemine ilişkin görüşlerini almak amacıyla 27 sorudan oluşan bir anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmaya 82 iş güvenliği uzmanı katkı sağlamıştır. Çalışma bulgularının kaza sıklık ve şiddetini azaltmada önemli bir role sahip olan kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı ve önemine değinerek konu hakkındaki farkındalığı arttırması ve alan çalışması yardımıyla mevcut duruma bir ölçüde olsa ışık tutması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Koruyucu Donanım, Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi, Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi, Kişisel Koruyucu Donanım Tedariki

¹ Dr, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü

² Doç, Dr. Ege Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği

Makale Geliş Tarihi:28.03.2021 - Makale Kabul Tarihi:11.06.2021

The Importance of the Use of Personal Protective Equipment and a Field Study for Development Planning

Abstract: One of the issues that attracts attention worldwide and needs to be focused on is the personal protective equipment (PPE). PPE has to be used by all employees regardless of the sector. Unfortunately, PPE is still at the bottom of the risk prevention / reduction hierarchy and have not gained the deserved importance. Studies show that PPE is currently among the “10 neglected occupational safety concerns”. In this study, a questionnaire built up with 27 questions was applied in order to obtain the perspectives of occupational safety experts. It was aimed to evaluate the use of PPE and the importance given to the correct use of PPE in companies where occupational safety experts provide expertise. 82 occupational safety experts contributed to the study. The findings of the study are expected to raise awareness on the issue by addressing the correct use and importance of PPE, which has an important role in reducing the frequency and severity of accidents, and to shed light on the current situation to some extent with the help of fieldwork.

Keywords: Personal Protective Equipment, Personal Protective Equipment Training, Personal Protective Equipment Selection, Personal Protective Equipment Supply

Giriş

Genel olarak Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) değerlendirilecek olursa, henüz iş güvenliği kültürünün sektörlerdeki bütün paydaşlar tarafından içselleştirildiğini söylemek güçtür. Cumhuriyet döneminde 1921 yılında başlayan hukuki düzenlemeleri, 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu, 1971'de 1475 sayılı İş Kanunu, 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu takip etmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren ilk münferit iş güvenliği kanunundan sonra konu ile ilgili köklü gelişmeler gözlenmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Yine de Avrupa Birliği'nin resmi istatistik ofisi Eurostat'ın ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu kanunun çıkmasından sonrasını da dikkate alan verilerine göre, Türkiye iş kazalarında en fazla insanın hayatını kaybettiği ülkeler sıralamasında birincidir (Euronews, 2018). Euronews istatistiklerine göre Türkiye'de meydana gelen iş kazası sebepli can kaybı sayısı 1200'ün üzerindeyken, sırasıyla Fransa (>700), İtalya (>600)

ve Almanya (>500) gibi Avrupa Birliği ülkeleri ilk sıralarda yer almıştır. Ülkemizin konuya ilişkin gelişmiş ülkelerdeki gelişimi yakalaması, iş kazası sıklık ve şiddetinin azaltılması ve yürütülecek çalışmalardan fayda elde edebilmek için iş sahası içi dinamiklerin (ülkenin İSG geçmişi, çalışan eğitim düzeyi, işverenlerin İSG çalışmalarını maliyet olarak görmesi vb.) farklı olması sebebiyle, Türkiye'ye özgü yeni bir çözüme ihtiyaç olduğu görülmektedir. Zira işten kaynaklı yaralanmalar ve ölümler sadece çalışanların ve ailelerinin zarar görmesine değil, aynı zamanda birey, işletme, devlet ve tüm toplumun ekonomik maliyetlere katlanmasına neden olmaktadır. Bu durumun olumsuz etkileri; pahalıya mal olan erken emeklilik, kalifiye personelin kaybedilmesi, işe devamsızlık, çalışanların iş yerinde olmalarına rağmen fiziksel ve/veya ruhsal problemler nedeniyle iş performansları konusunda kısıtlı olması ile yüksek tıbbi maliyetler ve sigorta primleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

İş kazası sıklıklarının azaltılmasına yönelik olarak, 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla risk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılmaktadır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Kontrol tedbirlerinin kararlaştırılmasında ise risk kontrol hiyerarşisi dikkate alınmaktadır. Kontrol hiyerarşisine göre yapılacak olan uygulamalar; ortadan kaldırma, değiştirme, mühendislik kontrolleri, idari kontroller ve kişisel koruyucu donanım kullanımıdır (28512 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012). Bu çalışmada kontrol hiyerarşinin üst sıralarında yer alan eliminasyon, tasarım değişikliği, toplu koruma önlemleri vb. konular kapsama dahil edilmemiş, kişisel koruyucu donanım üzerinde yoğunlaşmıştır.

Dünya çapında dikkat çeken ve üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi, sektörden bağımsız olarak bütün çalışanların kullanmak zorunda olduğu, riskleri önleme/azaltma hiyerarşisinde alt sıralarda yer alan ve hak ettiği öneme kavuşmamış kişisel koruyucu donanımlara ilişkindir. Kişisel Koruyucu Donanım (KKD), bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik riskine karşı korunmak için kişilerce giyilmek, takılmak veya taşınmak amacıyla tasarlanmış herhangi bir cihaz, alet veya malzemedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021).

Güvenlik yönetimi, proje üzerinde çalışan tüm paydaşlar için güvenli ve rahat bir ortam sağlama sürecidir (Kim ve Park, 2013:2). Güvenlik sonrası, operasyonel güvenlik ve güvenlik öncesi yönetim üç yönetim

aşamasıdır. Bir projenin kazasız olarak tamamlanması için tanımlanan bu üç aşamada da KKD gereklidir (Shamsuddin vd., 2015:7). Her ne kadar ilgili literatürde yapılan alan çalışmalarında çalışanların KKD kullanıp kullanmadığı irdelenmiş olsa da kullanılan KKD'nin işlevselliğini irdeleyen çalışmalar yaygınlaştırılmamıştır. Bir başka ifadeyle piyasada yaygın kullanılan KKD'lerin ISO standartlarına göre uygunluğu ya da yeterliliği incelenmemiştir. Yani, KKD'nin amacına uygun olup olmadığının tespitinden ziyade varlığı ya da yokluğu araştırılmıştır (Demirbilek ve Çakır, 2008:178; Ulubeyli vd., 2014:329; Yağimli ve Kaçar, 2018:58; Tantekin Çelik ve Temel, 2018:199). Nitekim Eatchel ve Woulf tarafından yürütülen bir araştırmada halen kişisel koruyucu donanımların “10 ihmal edilmiş iş güvenliği endişesi” arasında yer aldığını göstermekte ve konunun henüz çözüme kavuşturulamadığına dair delil sunmaktadır (2020).

Oysaki Türkiye’de yaşanan iş kazalarında en çok zarar gören uzuvlar %34 ayak, % 15 el, %15 kafa ve %8 göz olarak sıralanmaktadır, yani her 100 kazadan 72’si gerekli KKD kullanımı ile önlenilecek ya da şiddeti azaltılabilecek kazalardır (Yönetim Akademisi, 2021). Yapılan bir araştırmaya göre yaşanan kazaların % 23,8’i gerekli KKD’nin kullanılmamasından kaynaklanmaktadır. (Yönetim Akademisi, 2021).

Bu çalışmada mevzuatta yer alan yükümlülükleri uygulamak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, uzmanlık hizmeti verdikleri firmaların kişisel koruyucu donanım kullanımına ve doğru kullanımın önemine ilişkin görüşlerini almak amacıyla anket çalışması uygulanmıştır. 82 iş güvenliği uzmanının katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada uygulanan anket çalışmasında, katılımcı uzman profiline ilişkin bilgiler (yaş, öğrenim durumu, belge sınıfı, deneyim vb.) ve hizmet verdikleri iş yerlerinin gerek iş sağlığı ve güvenliği bilincine gerekse kişisel koruyucu donanım kullanımına ilişkin yaklaşım ve bilinç düzeylerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Çalışmanın amacı elde edilen bilgiler ışığında kaza sıklık ve şiddetini azaltmada önemli bir role sahip olan kişisel koruyucu donanımların doğru kullanıma ve önemine değinilerek konu hakkındaki farkındalığı artırılması ve alan çalışması yardımıyla güncel durumu bilimsel olarak incelemektir.

İlgili Mevzuat

Kişisel koruyucu donanım kullanımına ilişkin mevzuat konunun önemini açıklar niteliktedir. Bu kapsamda incelenmesi gereken ilk yönetmelik; “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik”tir (28695 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde

Kullanılması Hakkında Yönetmelik, 2012). Bu Yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu korunma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları belirlemektir. 30761 sayılı Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği ise 1 Mayıs 2019'da yürürlüğe girmiş ve piyasada bulunduran kişisel koruyucu donanımların tasarımı ve üretiminde, kullanıcıların sağlık ve güvenliğinin korunması ile kişisel koruyucu donanımların serbest dolaşımına ilişkin usul ve esasları belirlemiştir (2019). 28230 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ ise kişisel koruyucu donanımların CE belgelendirme işlemlerinin yapılabilmesi için hangi kategoriye dahil olduklarını belirlemektir (2012). Bunun dışında kişisel koruyucu donanımların özellik ve niteliklerini tanımlayan standartlar da (TS EN ISO 20471:2013 ve TS EN ISO 20471/A1) mevcuttur.

Anket Çalışması ve Değerlendirmesi

2021 yılı Ocak-Mart ayları arasında Ege Bölgesinde bulunan katılımcılara yöneltilen anket çalışması 2 aşama olup toplam 27 sorudan oluşmaktadır. 1. aşamada yer alan ilk 7 soruda katılımcıları tanımaya yönelik demografik bilgileri sorgulayan sorular yöneltilmiştir. 2. aşamada ise iş güvenliği uzmanlığı hizmeti detayları, hizmet verilen işyerinde kişisel koruyucu donanım kullanımı ve verilen öneme ilişkin uzman görüşlerini elde etmek için oluşturulmuş ve bu kapsamda çoktan seçmeli, açık uçlu ve likert ölçekli sorular kullanılmıştır. Oluşturulan anket iş güvenliği uzmanlarına topluluk platformları (uzmanların oluşturdukları topluluklar, sosyal medya grupları) kullanılarak ulaştırılmıştır. Örneklem grubu rastgele seçilerek oluşturulmuştur. Yapılan bu çalışma uzmanlara görüşlerini paylaşma olanağı sunmuştur. Çalışmada değerlendirilen bulgular öncelikle katılımcı profili üzerinedir (Tablo 1). Sonraki bölümlerde kişisel koruyucu donanımların (KKD) kaza şiddetini azaltmaya olan etkisi, KKD tedariki, KKD kullanım eğitimi, sıklıkla kullanılan KKD'ler, KKD seçiminde dikkat edilen hususlar, kullanılan KKD'lerin yeterliliği gibi hususlar uzman görüşleri de dikkate alınarak tartışılmıştır. Çalışmaya katılan uzmanların formları belirli sorulara cevap vermemeleri durumunda çalışma dışında bırakılmak yerine yorumlama mevcut katılımcı görüşleri üzerinden yapılmıştır. Çalışmaya 82 iş güvenliği uzmanı katılım göstermiştir.

Tablo 1. Katılımcı Profili

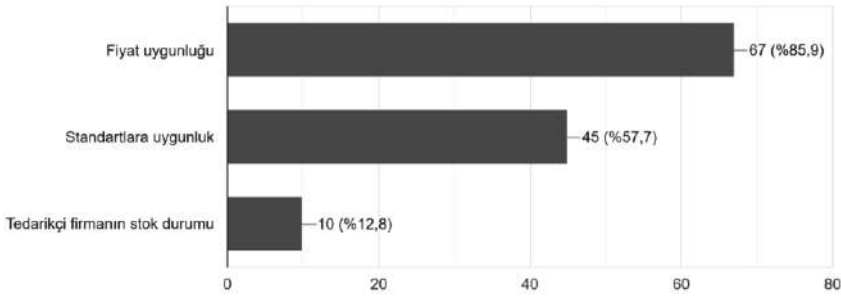
Değişken	Kategori	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	30	37,5
	Erkek	50	62,5
Medeni Durum	Evli	43	53,8
	Bekâr	38	47,5
Yaş Aralığı	19-24	4	5
	25-29	21	26,3
	30-34	20	25
	35-39	11	13,8
	40-44	6	7,5
	45-49	7	8,8
	50-54	4	5
	55-59	5	6,3
	60-64	2	2,5
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	9	11,3
	Lisans	29	36,3
	Yüksek Lisans	40	50
	Doktora	2	2,5
Belge Sınıfı	A Sınıfı	9	13,2
	B sınıfı	34	50
	C Sınıfı	25	36,8
Uzmanlık Deneyimi	0-1 yıl	9	12,2
	1-3 yıl	14	18,9
	3-5 yıl	29	39,2
	>5 yıl	25	29,7
Çalışılan Sektör	İnşaat	30	39
	Hizmet sektörü	22	28,6
	Maden	2	2,6
	Diğer	23	29,8
Çalışılan İşyeri Türü	OSGB	53	67,9
	Bireysel	9	11,5
	İşveren Personeli	10	12,8
	Diğer	8	7,8
Üniversiteden mezun olunan programa uygunluk	Evet	46	59,7
	Hayır	31	40,3
İş Kazası Geçirme/Tanık olma	Evet	56	70
	Hayır	24	30
İş Kazası Sebebiyle Dava sürecine dahil olma	Evet	7	8,8
	Hayır	73	91,3

İş Güvenliği uzmanları, hizmet verdikleri işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusundaki hassasiyetlerini %8,8 oldukça iyi, %27,5 iyi, %17,5 kötü ve %7,5 oldukça kötü olarak değerlendirmiştir. %38,8'lik bir kesim bu konuda kararsız kalmıştır. Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %21,1'i iş yerinde iş güvenliği toplantılarının düzenlenmediğini belirtirken, %51,3 2 haftada bir düzenlendiğini belirtmiştir. %10,5 proje başında, %13,2 haftalık, %3,9 ise günlük toplantı düzenlendiğini belirtmiştir. Sıklığı değişse de yapılan toplantılara proje personelinin %84,6 oranında zorunlu olarak katıldığı belirtilmiştir.

Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarına kişisel koruyucu donanım kullanımına ilişkin sorular yöneltilmiştir. İş güvenliği uzmanlarına risk hiyerarşisinde toplu koruma önlemlerinden sonra yer alan kişisel koruyucu donanımlar kaza şiddetini azaltmada ne derece etkili olduğu sorulmuş, katılımcıların %38'i çok etkili olduğunu, %60,8'i ise etkili olduğunu belirtmiştir. %1,3 fikir beyan etmeyen gruba ait olup, etkisiz ya da çok etkisiz olduğunu beyan eden katılımcı olmamıştır. Katılımcıların iş güvenliği uzmanlığı yaptığı işyerlerinde çalışanların kullanımı için %72,2 oranında kişisel koruyucu donanım tedarik edildiği belirtilirken, %26,6 kısmen tedarik edildiğini, %1,3 ise tedarik edilmediğini belirtmiştir. Bunun yanında KKD sayısı %60,8 oranında çalışan sayısına göre güncellenirken, %34,2 oranında kısmen güncellenmektedir. %5,1 ise KKD sayısının işçi sayısına göre güncellenmediğini beyan etmiştir. İşyerlerinde kullanılan KKD'lerin %57 oranında deforme oldukça, %30,4 ise deforme olmasa da belli aralıklarla yenilediği beyan edilmiştir. %12,7 ise KKD'lerin yenilenmediğini bildirmiştir. İş güvenliği uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinde %79,7 oranında doğru KKD kullanımı hakkında eğitim verildiği bildirilmişken, %20,3 oranında böyle bir eğitimin verilmediği beyan edilmiştir.

Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanları hizmet verdikleri işyerlerinde en sık kullanılan KKD türleri koruyucu ayakkabı, baret, güvenlik yeleği, gözlük ve kulak koruyucu olarak sıralanmıştır. İş güvenliği uzmanları hizmet verdikleri firmaların çalışanları için KKD seçerken dikkat ettiği hususların en başında fiyat uygunluğunu yer aldığını belirtmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. KKD Seçerken Dikkat Edilen Hususlar



İş güvenliği uzmanları Tablo 2’de yer alan her bir maddeyi hizmet verdikleri işyerleri ve çalışan güvenliği açısından ne kadar önemli bulduklarını belirtmişlerdir (1-sahada güvenliğe yardımcı olmaz, 3-sahada güvenliğe katkıda bulunur, 5-Güvenlik için gereklidir). Tablo 2’de görüldüğü gibi kişisel koruyucu donanım kullanımı önem sıralamasında diğer faktörlere kıyasla ön plana çıkmıştır. Çalışan güvenliği eğitimi ikinci sırada önemli bulunmuştur.

Tablo 2. Önem Sıralaması Sıklık Tablosu

	1	2	3	4	5	<i>Soruya yanıt veren katılımcı sayısı</i>
İş Öncesi Planlama	5	8	15	11	36	75
Çalışan Güvenliği Eğitimi	3	8	9	16	40	76
Madde ve Alkol Programı	15	12	15	14	20	76
Aydınlatmanın Doğru Kullanımı	6	7	11	21	31	76
Hukuki Yaptırımın Sahadaki Rolü	8	7	16	16	28	75
Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı	6	3	10	14	44	77
Güvenlik Toplantıları	1	8	9	19	36	73
Ramak kaza olayların analizi	8	8	14	9	36	75

İş güvenliği uzmanları hizmet verdikleri iş yerlerinde KKD’lerin işverenler tarafından her zaman ve sıklıkla tedarik edildiğini beyan etmişlerdir (Tablo 3). Anket bulgularına göre çalışanların KKD kullanıp kullanmadığı çoğunlukla denetleniyor olsa da ara sıra denetlenen işyerleri de mevcuttur. Yine anket bulgularına göre birçok işyerinde KKD kullanımı ihlal edildiğinde çalışanların uyarıldığı belirtilse de bazı işyerlerinde bu uyarı

ara sıra yapılmaktadır. Çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının neredeyse tamamı doğru KKD kullanımı iş kazalarının azalmasına katkı sağladığı ve İSG kurallarına dikkat edilmesinin iş verimini ve kalitesini arttırdığı görüşlerinde hem fikirdir.

Tablo 3. KKD Kullanımına İlişkin Bilgi Alma Sıklık Tablosu

	Her zaman	Sıklıkla	Bilgim yok	Ara sıra	Hiçbir zaman
KKD işverenler tarafından tedarik ediliyor	36	34	1	6	1
Çalışanların KKD kullanıp kullanmadığı denetleniyor	26	29	3	19	1
KKD kullanımı ihlal edildiğinde çalışanlar uyarılıyor	30	24	6	18	1
Doğru KKD kullanımı iş kazalarının azalmasına katkı sağlar	57	19	2	1	-
İSG kurallarına dikkat edilmesi iş verimini ve kalitesini artırır	56	18	4	-	1

Çalışanların kullandığı KKD'lerin değerlendirme kriterleri incelendiğinde sıklık olarak en yüksek değere sahip kriterin bedene uygunluk olduğu görülmektedir. Bunun yanında giyildiğinde rahat hareket edilebilmesi, kendini güvende hissetme ve görünürlük ön plana çıkan kriterler olmuştur.

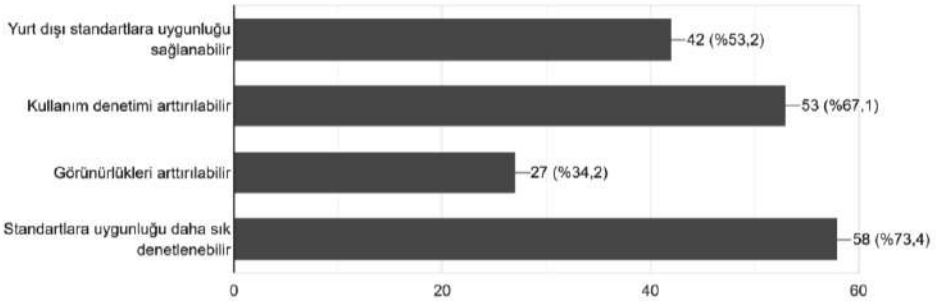
Tablo 4. KKD Değerlendirme Kriterleri Sıklık Tablosu

	Çok önemli	Önemli	Kararsızım	Önemli değil	Hiç önemli değil
Giyildiğinde hareket rahatlığı	61	17	-	-	-
Görünürlük	52	18	6	2	1
Kendini güvende hissetme	56	15	5	1	1
Bedene uygunluk	66	12	-	-	-

Bunun yanında çalışmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %75,6'sı çalışanların kullandıkları KKD'lerin standartlara uygunluğunu kontrol ettiğini beyan etmiştir. Hali hazırda piyasada yaygın kullanılan KKD'lerin

yeterliliğini ise %3,8 çok yetersiz, %29,1 yetersiz, %40,5 yeterli olarak değerlendirmiştir. %26,6'lık kısım bu konuda kararsız kalmıştır. Son olarak iş güvenliği uzmanları hali hazırda piyasada yaygın kullanılan KKD'lerin standartlara uygunluk, kullanım denetimi, yurt dışı standartlara uygunluk ve görünürlüklerinin geliştirilebileceği konusunda bilgi paylaşımında bulunmuşlardır.

Şekil 2. KKD'lerin Geliştirilebilir Özellikleri



Tartışma

Öncelikle iş güvenliği uzmanlarının hizmet verdikleri işyerlerinin KKD kullanımı, seçimi ve denetimi hususlarındaki hassasiyeti göz önüne alındığında, bu konuda gelişme gösterilmesi ihtiyacı olduğu görülmektedir. Mevcut hassasiyet zayıflığının iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi ile giderilebileceği düşünülmektedir. İş güvenliği uzmanları, risk hiyerarşisinde toplu koruma önlemlerinden sonra yer alan kişisel koruyucu donanımların kaza şiddetini azaltmada etkili ve çok etkili olduğunu beyan etmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde KKD kullanımı önemsiz kabul edilebilmektedir, ancak bazı gelişmiş ülkelerde, KKD genellikle şantiye tehlikelerine karşı tek koruma yöntemi olmaktadır (Ammad vd., 2021:2; Nnaji ve Karakhan, 2020:2). Akman ortamdaki risklerden korunmak için işyeri güvenlik kültürünün ve KKD kullanımının önemini vurgulamıştır (2019:4). Fakat çalışma bulguları göz önüne alındığında KKD tedarik konusunda bir eksiklik olduğu görülmektedir. KKD sayı ve çeşitlerinin çalışan sayısı ve yürütülen iş faaliyetine göre güncellenmesi gerekmektedir. Bu açıdan işverenlerin bu alandaki dikkat ve özenlerinin takip edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İş yerinde iş güvenliği toplantılarının düzenlenmediği ya da yetersiz düzeyde yapıldığı bir başka bulgudur. Toplantıların daha sık yapılması iş güvenliği kültürünün gelişmesine ve İSG hassasiyetinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Doğru KKD kullanımı hakkında verilmesi gereken eğitimler dikkat edilmesi gereken başka bir husustur. Beşer ve Topçu, çalışmalarında sağlık alanında kullanılan KKD'lerin neler olduğunu tanımlayarak KKD'lerin doğru seçilmesi ve doğru kullanılmasının önemini vurgulamışlardır (2013:246). KKD'lerin doğru bir şekilde kullanılmasına yönelik verilecek eğitimler şüphesiz çalışanların bilinç düzeyini ve kullanım oranını arttıracak, çalışanların konuya sahip çıkmasına fayda sağlayacak ve kaza sıklık ve şiddetinin azaltılmasına yardımcı olacaktır. KKD'lerin kullanımı hakkında çalışanlara uygulamalı eğitim vermek en uygun eğitim yöntemi olarak önerilmektedir.

İş güvenliği uzmanları hizmet verdikleri firmaların çalışanları için KKD seçerken dikkat ettiği hususların en başında fiyat uygunluğunun yer aldığı bulgusu elde edilmiştir. Oysa ki fiyat uygunluğunun yanı sıra özellikle standartlara uygunluğunun da önemsenmesi gerekmektedir. Bunun yanında bu çalışmanın bulguları göstermiştir ki KKD kullanımında bedene uygunluk, giyildiğinde hareket rahatlığı sağlaması vb. unsurların pozitif katkı sağladığı bilgisi elde edilmiştir. KKD seçimlerinde bu kriterlerin de göz önüne alınması gerekmektedir.

Çalışanların KKD kullanımlarının denetlenmesi dikkat çekilmesi gereken başka bir husustur. Maalesef ülkemizde KKD kullanma kültürü halen gelişmemiştir, çalışanlar değişik bahaneler üreterek KKD kullanımından kaçınmaktadır. Lingard, Avustralya'da 25 inşaat sektörü çalışanına yaptığı çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında ilk yardım eğitiminin önemini araştırmış ve eğitimin "bana bir şey olmaz" yönündeki gerçekçi olmayan optimistik düşünce yapısının kırılmasında önemli katkısı olduğunu vurgulamıştır (2002:219). Bu konuda yapılacak olan yaptırımlar KKD kullanım sıklığını arttırmada fayda sağlayacaktır, zira KKD kullanımı sadece işçilerin inisiyatifine bırakılmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akman, Ü. (2019). “İş yerinde güvenlik kültürü ve kişisel koruyucu donanım kullanımı”, **OHS Academy, İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi**, 2(3).
- Ammad, S., Alaloul, W. S., Saad, S., Qureshi, A. H. (2021), “Personal protective equipment (PPE) usage in construction projects: A scientometric approach”, *Journal of Building Engineering*, 35, 102086.
- Beşer, A. ve Topçu, S. (2013), “Sağlık alanında kişisel koruyucu ekipman kullanımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi**, 6(1), 241-247.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008), “Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenle”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23(2), 173-191.
- Eatchel, T. ve Woulf, T. (2008) *10 neglected construction safety concerns*. Industrial Safety & Hygiene News. <https://www.ishn.com/articles/87575-10-neglected-construction-safety-concerns> (15.02.2020)
- Euronews. (2020) *Türkiye ve Avrupa'da iş kazaları: En fazla işçi ölümlerinin yaşandığı ülke Türkiye*. <https://tr.euronews.com/2018/10/23/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye> (03.05.2020)
- Kim, H.J. ve Park, C.S. (2013), “Smartphone based real-time location tracking system for automatic risk alert in building project”, **Applied Mechanics and Materials**, 256–259 (PART 1) 2794–2797.
- Lingard, H. (2002), “The Effect of First Aid Training on Australian Construction Workers’ Occupational Health and Safety Motivation and Risk Control Behavior”, *Journal of Safety Research*, 33, 209-230.
- Nnaji, C. ve Karakhan, A.A. (2020), “Technologies for safety and health management in construction: current use, implementation benefits and limitations, and adoption barriers”, **Journal of Building Engineering**, 29, 101212.
- Shamsuddin, K.A., Ani, M., Ismail, A.K., Ibrahim, M. (2015), “Investigation the safety, health and environment (SHE) protection in construction area”. **Int. Res. J. Eng. Technol.** 2 (6) 624–636.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi “30761 Sayılı Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (Resmi Gazete Tarihi: 1 Mayıs 2019)”. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=31465&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (03.05.2020)

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. “28230 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ (Resmi Gazete Tarihi: 11 Mart 2012)”.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=15953&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5> (03.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. “28695 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete Tarihi: 2 Temmuz 2013)”.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18540&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (03.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. “28512 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (Resmi Gazete Tarihi: 29/12/2012)”.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16925&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (03.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Resmi Gazete Tarihi: 20/6/2012)”.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (03.05.2020)
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. “Kişisel Koruyucu Donanımlarda CE Uygunluk İşareti”.
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/3855/brosur02.pdf> (03.05.2020)
- TS EN ISO 20471/A1, “Yüksek görülebilirlik uyarısı olan giyecek - Deney metodları ve özellikler - Tadil 1”. (Direktif :2016/425/EU).
- TS EN ISO 20471:2013, “Yüksek görülebilirlik uyarısı olan giyecek - Deney metodları ve özellikler”. (Direktif :2016/425/EU).
- Tantekin Çelik, G. ve Temel, C. D. (2018), “İnşaat Sektöründe Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımında Ödül-Ceza Uygulamaları”, Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 33(4), 197-202.
- Ulubeyli, S., Kazaz, A., Er, B. (2014), “Health and Safety Perception of Workers in Turkey: A Survey of Construction Sites”, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 20(2), 323-338.
- Yağimli, M. ve Kaçar, Ü. (2018), “Tehlikeli Madde Çalışmalarında Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımlarının İncelenmesi”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, 9 (23)
- Yönetim Akademisi, İş Güvenliğinde Kişisel Koruyucu Donanımların Önemi
<https://www.yonetimakademisi.com.tr/isg-makaleler/hamit-kocaman/is-guvenliginde-kisisel-koruyucu-donanimlarin-onemi.html> (10.03.2021)

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi¹

Seher DEMİRKAYA²

ORCID: 0000-0002-7512-0774

Ceyhan GÜLER³

ORCID: 0000-0001-8716-0960

Öz: ILO düzenlemelerinde şimdiye kadar çok defa atıfta bulunulmasına rağmen şiddet ve taciz konusu hiçbir ILO sözleşmesinin ana temasını oluşturmamıştır. Dolayısıyla 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusuna doğrudan odaklanan ilk özgün uluslararası düzenleme olması nedeniyle son derece önemlidir. Ayrıca Sözleşme, kişiler ve alanlar bakımından son derece geniş bir kapsama sahiptir. Sözleşme, kayıtlı veya kayıtdışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde iş ve işle ilgili/bağlantılı yerlerde yaşanan şiddet ve taciz hallerine karşı çalışanlar ile diğer kişilere koruma sağlanmayı amaçlamaktadır. 190 sayılı Sözleşmenin amacı, kapsamı, konusu vb. konularda ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada ise, 190 sayılı Sözleşme işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında tartışmaya açılmaktadır. Çalışmada, ulusal hukuki düzenlemeler şiddet ve taciz kapsamında ele alınırken, mevcut ulusal düzenlemelerin 190 sayılı Sözleşme ile ne ölçüde uyumlu olduğu tartışılmaktadır. Böylece konu ve kapsam itibarıyla son derece geniş bir yapıya sahip olan 190 sayılı Sözleşme, belirli bir bağlamda, ulusal mevzuat açısından etraflica incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 190 sayılı ILO Sözleşmesi, İşçinin Kişilik Hakları, Şiddet ve Taciz, İşyerinde Şiddet ve Taciz, Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasası

¹ Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde görüş, öneri ve eleştirileri ile konuya daha geniş bir açıdan bakmamızı sağlayan Sayın Hocamız Prof. Dr. Mesut Gülmez'e teşekkür ederiz.

² Arş. Grv. Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

³ Arş. Grv. Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Makale Geliş Tarihi: 07.04.2021 - Makale Kabul Tarihi:13.06.2021

Evaluation of ILO Convention No. 190 on Violence and Harassment in the Context of the Protection of Personal Rights of Workers in the Work-Life

Abstract: Violence and harassment has not been the main theme of any ILO convention, although it has been referred to many times in ILO documents. Therefore, the Violence and Harassment Convention No. 190 is extremely important as it is the first original international legal document focusing directly on violence and harassment in the workplace. In addition, the Convention has an extremely wide scope in terms of individuals and extents. In this parallel, the Convention aims to provide protection to employees against violence and harassment experienced in workplaces and work-related / related places in all sectors, whether formal or informal, private or public. There are various national and international studies on the Convention No. 190, which are related purpose, scope, subject etc. In this study, the Convention No. 190 is opened to discussion in the context of protecting the personal rights of the worker. The study discusses to what extent the current national regulations comply with Convention No. 190, while the national legal regulations are considered within the scope of violence and harassment. Thus, the Convention No. 190, which has an extremely wide structure in terms of subject and scope, was tried to be examined in detail in a specific context in accordance with the national legislation.

Key Words: C190 - Violence and Harassment Convention, Personal Rights of Workers, Violence and Harassment, Violence and Harassment in the Workplace, Principles on Equality, Prohibition of Discrimination

Giriş

Şiddet ve taciz, toplumsal açıdan her alanda ortaya çıkan önemli bir sorundur. Dünya genelinde, özellikle birçok dezavantajlı grubun toplumsal cinsiyet, din, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, etnisite, engellilik vb. nedenlerle yoğun olarak şiddet ve tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Bu doğrultuda şiddet ve taciz birçok temel insan hakkı ihlalini de neden olmaktadır. Dolayısıyla şiddet ve tacizle mücadele, temel insan haklarının korunması anlamında da önemli bir rol üstlenmektedir. Yaşam hakkı, insan onuruna ve haysiyetine saygı, işkenceye veya diğer zalimce insanlık dışı ve aşağılayıcı muamelelere veya cezalara maruz kalmama hakkı, mümkün olan en yüksek fiziki ve zihinsel sağlık standardına sahip olma hakkı, cinsiyet, ırk, etnik köken veya yaş dâhil olmak üzere herhangi bir statü nedeniyle kamusal veya özel alanda, ayrımcılık ve şiddete maruz kalmama hakkı, cinsel taciz, fiziksel istismar ve psikolojik şiddete maruz kalmama hakkı ve şiddet ve tacizden uzak bir çalışma hakkı, şiddet ve tacizle ilişkili temel insan haklarından bazılarıdır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Şiddetin Kaldırılması Bildirgesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi, İşkence ve İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele ve Cezayı Önleme Avrupa Sözleşmesi yukarıda değinilen temel hakları düzenleyen önemli belgeler arasındadır. Bahsedilen uluslararası belgeleri çoğunda şiddet ve tacizle ilişkili haklar, çalışma yaşamıyla sınırlı olmaksızın, oldukça geniş bir kapsamda ele alınmaktadır. Ancak bu belgeler arasında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, çalışma hakkına ilişkin doğrudan düzenlemeleri; Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise farklı kategorilerdeki birçok hakkın öznesi olarak çalışanları dikkate alması nedeniyle oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında bahsedilen temel hakların korunması ve geliştirilmesi anlamında çok sayıda Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) belgesi ve AB Direktifindeki hükümlerin öznesinin çalışanlar olduğu belirtilmelidir.

Temel insan hakları içinde yer alan çalışma hakkının etkin bir şekilde kullanılması noktasında işyerinde şiddet ve taciz ise farklı boyutlarda ele alınabilecek oldukça geniş bir konudur. Bu doğrultuda eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, adil ve barışçıl bir çalışma ortamının sağlanması, işçinin fiziki ve ruhsal bütünlüğünün gözetilmesi, çalışma barışının sağlanması, farklı meslek türlerine ve çalışma şekillerine göre değişiklik gösterebilen risk unsurlarının gözetilmesi işyerinde şiddet ve taciz konusunda dikkate alınabilecek unsurlar arasındadır. Belirtmek gerekir ki, tüm bu unsurların işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ele alınması, konunun/sorunun geniş bir kapsamda tartışılmasına da olanak tanımaktadır.

Bu çalışmada, ILO tarafından 2019 yılında kabul edilen 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin genel olarak değerlendirilmesi ve işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ulusal mevzuata uyumluluğunun sorgulanması tartışmaya açılmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde işyerinde şiddet ve taciz, gerek uluslararası hukuki dayanaklara gerekse de ulusal mevzuata ilişkin somut ve anlaşılır bir temel oluşturulabilmesi açısından, geniş bir kavramsal çerçevede ele alınmaktadır. Ayrıca, kavramsal çerçeve ile hukuki dayanaklar arasında bir bağ ve bütünlük kurulabilmesi için işyerinde şiddet ve tacizin görünümleri farklı açılardan irdelenmektedir. Bununla birlikte uluslararası düzenlemeler üzerinden değerlendirilen işyerinde şiddet ve taciz olgusu, işçinin kişilik haklarının korunması açısından da dikkate alınmaktadır. Böylece, hem ulusal mevzuat kapsamındaki tartışmalar, hem de 190 sayılı ILO Sözleşmesinin kabul süreci bütüncül bir bağlama dayandırılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde işyerindeki şiddet ve taciz konusu, işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve 4857 sayılı İş Kanunu (İK)

hükümleri bakımından genel olarak değerlendirilmektedir. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin mevzuat, belirli bir açıdan ele alınarak, konuya ilişkin sorun ve önerilerin tespitinin de kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise 190 sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye genel olarak değerlendirilirken, aynı zamanda Sözleşmenin kabulü halinde, işyerinde şiddet ve taciz konusunda çalışma yaşamına ilişkin ulusal düzenlemelerin Sözleşme hükümlerine uyumluluğu sorgulanmaktadır.

Çalışmanın yoğun olarak birincil kaynaklara dayanması, konunun gerek ulusal gerekse uluslararası alandaki güncel tartışmaları içinde barındırması, 190 sayılı Sözleşmeye ulusal düzenlemeler kapsamında spesifik bir pencereden yaklaşılması, henüz Türkiye tarafından kabul edilmemiş olan Sözleşmenin kabulü halinde alandaki mevcut düzenlemelerin değerlendirilmesi bu çalışmayı özgün hale getiren ve bağlamını güçlendiren unsurlar arasındadır. Ancak, Sözleşmenin henüz yürürlüğe girmemiş olması nedeniyle uluslararası alanda uygulamaya ilişkin eksikliklerin bulunması ve konuyla ilgili mevcut çalışmaların sınırlılığı ile ulusal mevzuatın kendine özgü yapısından kaynaklanan mevcut durum (Sözleşmenin kabulü halinde) Sözleşme hükümlerinin geliştirilmesini zorlaştırmakta, bu etkenler de çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Söz konusu sınırlılıklara rağmen işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin önemi, konuya ilişkin mevcut ulusal düzenlemelerin uluslararası üst düzenlemelerle desteklenmesi ve geliştirilmesi ihtiyacı ve 190 sayılı Sözleşmenin uluslararası anlamda doğrudan işyerinde şiddet ve tacize odaklanan ilk özgün hukuki belge olması bu çalışmanın gerçekleştirilmesini ihtiyaç haline getirmiştir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz

Şiddet ve tacizin, temel insan haklarına ilişkin oldukça geniş kapsamlı bir sorun olduğu dikkate alındığında, konunun kavramsal çerçevesinin netleştirilmesi önemli hale gelmektedir. Küresel düzeyde kabul gören somut bir şiddet ve taciz tanımının ortaya konulmasının zorluğu, sorunun çözümü ve tespitini de zorlaştırmaktadır. Şiddet ve tacizin son derece karmaşık bir olgu olması, kültürün ve sosyal normların davranışlar ve kavramlar üzerindeki etkisi, bu noktada evrensel nitelikte tek bir geleneksel tanımın ortaya konulmasını güçleştirmektedir. Ancak, buna rağmen uluslararası kurumlar⁴ tarafından oluşturulan tanımlar konuya ilişkin tartışmalarda yol gösterici bir nitelik sergilemektedir.

⁴ Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ-World Health Organization) şiddeti “kişilerin kendilerine, başka kişilere, gruplara veya topluluğa karşı yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu ya da yoksunlukla sonuçlanma olasılığı yüksek fiziksel güç ya da gücün kullanımına ilişkin kasıtlı tehdit veya fiili hareket” olarak tanımlamıştır (WHO, 2002a: 4). Söz konusu tanımın birçok ülkede şiddet ile mücadele konusunda temel alındığı belirtilmektedir (Çınarlı ve Yücel, 2014: 35). DSÖ, şiddetin meydana geldiği durumları ve şiddet türleri arasındaki etkileşimleri ise dört farklı kategoride birbirinden ayırmıştır. Bu dört

Kavramsal çerçeveye ilişkin söz konusu karmaşık yapı nedeniyle, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin de evrensel kabul görmüş tek ve çerçevesi sınırlı bir tanım söz konusu değildir. Ancak bir tanım yapılmak istenildiğinde, farklı şekillerde ortaya çıkabilen şiddet ve taciz görünümlerinin geniş bir şekilde dikkate alınması yerinde olacaktır. Bu çalışmada, ILO belgelerinde ve ayrıca birçok uluslararası insan hakları belgesinde ele alındığı şekliyle şiddet ve tacizin fiziksel, psikolojik ve cinsiyete dayalı boyutları üzerinden hareket edilecek, diğer tüm şiddet türleri de bu boyutlar kapsamında iç içe geçmiş bir şekilde dikkate alınacaktır.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Kavramları

Çalışma yaşamında her ne kadar şiddet üzerinde genel kabul görmüş geleneksel bir tanım bulunmasa da şiddetin meydana geldiği durumlar, mağdur-fail ilişkisi ve karşılaşılan şiddet türleri konusunda benzerlikler görülebilmektedir. Özellikle fiziksel şiddet, çoğu zaman psikolojik ve cinsel şiddeti de içine alacak şekilde, çalışma yaşamında geniş bir şiddet yelpazesinin parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel şiddet, toplumsal yaşamın her alanındaki en görünür şiddet türüdür ve başka bir kişi veya gruba karşı fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonuçlanan fiziksel güç kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik şiddet kavramının ise genellikle çalışma yaşamı ile ilişkilendirildiği görülmektedir⁵. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ise, ilk dönemlerde işyerinde endişe verici bir ortamın oluşması üzerinden sınırlı bir şekilde dikkate alınmış (ILO, 2016a: 2-3); sonrasında konu çok daha geniş bir boyutta tartışılmış; şiddetin duygusal şiddet, zorbalık, mobbing olarak da ortaya çıkabildiği üzerinde durulmuştur. Psikolojik şiddetin⁶ görünümüyle

kategori kapsamında konu fiziksel, cinsel, psikolojik ve mahrum bırakma boyutuyla ele alınmıştır. Ayrıca, şiddetin genel tanımı kapsamında mağdur ve fail ilişkisine göre üç alt kategoriye dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda ise alt kategorilerden birincisini *bireyin kendisine yönelttiği şiddet* oluşturmaktadır. Bahsedilen kapsamda fail ve mağdurun aynı kişi olduğu durumlara dikkat çekilmekte, kişinin kendisine zarar vermesi üzerinde durulmaktadır. *Kişilerarası şiddet* bağlamında ise fail ve mağdur farklı kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda kişinin kendisi dışında farklı bir kişi veya gruptan şiddet görmesi söz konusu olmaktadır. Belirtilen şiddet türü aile içerisinde gerçekleşebileceği gibi yakın partner veya toplumun diğer bireyleri tarafından da uygulanabilmektedir. *Kolektif şiddet* ise daha geniş gruplarca uygulanan sosyal, politik veya ekonomik içerikli şiddet türlerini içinde barındırmaktadır. (WHO, 2021; Demirebilek, Öktem Özgür ve Çoban, 2020: 313). İfade edilen şiddet ve taciz türleri, her ne kadar genel bir tanımın çerçevesini oluştursa da, çalışma yaşamında şiddet ve taciz değinilen şiddet türleriyle bağlantılı ve bunlarla iç içe geçmiş bir şekilde ortaya çıkabilmektedir.

⁵ Özellikle uygulamada psikolojik şiddet kavramı yerine “mobbing” kavramı kullanılmakta, kavram da işyerinde psikolojik şiddet olarak ifade edilmektedir. Bu yöndeki kullanım için bkz. Okan İbilioğlu, 2020: 330 vd.

⁶ Bunun yanında çalışma yaşamındaki psikolojik şiddetin, kişinin itibarını manipüle etme, kişiyi izole etme, bilgiyi saklama, yeteneklere uymayan görevlere atama, imkânsız hedefler koyma şeklinde de ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte ise, e-

ilgili tartışmalarda bireyin fiziki, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal durumuna veya gelişimine zarar veren gücün kasıtlı kullanımı üzerinden hareket edilmiştir (Prokopenko, 2020: 6). Çalışma yaşamında psikolojik şiddet ve bağlantılı birçok sorun, ekonomik şiddeti de önemli bir konu haline getirmektedir⁷ (Bilican Gökkaya, 2011: 104-105). Cinsel şiddet⁸, çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan bir başka şiddet türüdür. Cinsel şiddet; şakalar, fiziksel temas, cinsel saldırı, cinsel taciz şeklinde görülebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, çalışma yaşamı içerisinde cinsel şiddet, fiziksel şiddet ve psikolojik şiddet kesişimsel bir şekilde aynı anda da görülebilmektedir⁹.

postalar gönderilmesi, cinsel içerikli bilgiler yayınlanması, sosyal medyada söylentiler çıkarılması, siber zorbalık, elektronik teknoloji yoluyla zorbalık uygulanması şeklinde de psikolojik şiddetin ortaya çıkabileceği görülmüştür (Prokopenko, 2020: 6). Aynı zamanda kişisel verilere kişinin rızası alınmaksızın erişilmesi ve bu verilerin kişilik hakkını ihlal edecek boyutta ifşası da psikolojik şiddetin farklı bir görünümünü ortaya çıkmaktadır. Bu gibi durumlar yanında mağdurun kendisini güvende hissetmemesine neden olan, farklı şiddet türlerine maruz kalabileceği korkusu ve endişesi yaratan, çeşitli kanallar aracılığıyla failin mağduru isteği dışında sürekli ve düzenli şekilde takip ettiği tek taraflı ısrarlı takip tanımına girebilecek “musallat olma, dadanma veya sırnaşma” gibi eylemlerin de psikolojik şiddet kapsamında sorgulanmasına neden olmaktadır (Doğan, 2014: 138-141). İşyerinde psikolojik şiddet konusunda detaylı bilgi için bkz. Özen, 2007: 1 vd. Son dönemde yaşanan küresel salgınla birlikte artan uzaktan çalışma uygulamalarıyla, işçinin erişilebilirliğinin işverenin tek taraflı iradesine bağlı hale getirilmesi de oluşturduğu sorunlu alan açısından psikolojik şiddet ve ısrarlı takip bağlamında tartışmaya açık bir konu haline gelmiştir.

⁷ İstihdam piyasasındaki cinsiyete dayalı eşitsizlikler, karar mekanizmalarındaki ayrımcılık türleri, ücretler ve yükselme fırsatları anlamındaki eşitsizlikler, çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan mahrum bırakma, sosyal güvenceden yoksunluk vb. nedenler de ekonomik şiddeti çalışma yaşamında derinleştiren unsurlardır.

⁸ DSÖ cinsel şiddeti; herhangi bir kişi tarafından ilişkisine bakılmaksızın herhangi bir kişiye cinsel eylem, cinsel eyleme girişim, istenmeyen cinsel yorumlar veya ilerlemeler ya da zor kullanarak bir kişinin cinselliğine karşı yönelen eylemleri şeklinde tanımlamıştır (WHO, 2002b: 149).

⁹ Fiziksel, psikolojik ve cinsel olmak üzere tüm şiddet türleri cinsiyetler arasında eşitsiz bir güç ilişkisinden kaynaklanıyorsa, bu durum cinsiyete dayalı şiddetin bir görünümüdür. Cinsiyete dayalı şiddet; sınıf ilişkilerine, cinsiyete, ırk, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık türleriyle de ilişkili olarak patriarkal anlayışla da doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı şiddetin mağdurlarının çoğunlukla kadınlardan, faillerinin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte, cinsiyete dayalı şiddet cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı da gerçekleşebilmektedir (ILO, 2016a: 4). Fail ve mağdur arasındaki ilişkinin ötesinde cinsiyete dayalı şiddet, ekonomideki cinsiyete dayalı güç ilişkileri, işgücü piyasasının yapısı, istihdam ilişkilerinin dinamikleri, örgütsel kültür ve kültürel faktörlere dayanan çok karmaşık bir yapıya da sahiptir (ILO, 2007: 191).

ILO, yukarıdaki tartışmalarla da uyumlu şekilde 2018 yılında oluşturduğu bir Raporda¹⁰, çalışma yaşamına ilişkin genel olarak kabul edilmiş standart bir şiddet tanımının olmadığını vurgulamıştır. Ancak bunun yanında, çalışma yaşamında şiddetin sadece fiziksel anlamda değil psikolojik ve cinsel yönleriyle de dikkate alınması gerektiğini de ifade etmiştir. Bu kapsamda ILO, konuya ilişkin tanımlarında fiziksel, cinsel ve psikolojik zarar üzerinde durulması sebebiyle, genellikle konuyu şiddet ve taciz başlığı altında ele almıştır¹¹.

ILO, çalışma yaşamındaki şiddet tanımlamalarından birini de hizmet sektörleri bağlamında 2003 yılında gerçekleştirilen ILO Üçlü Uzmanlar Toplantısında ortaya koymuştur. Bu doğrultuda çalışma yaşamında şiddet; kişinin çalışma sırasında veya çalışmanın doğrudan bir sonucu olarak maruz kaldığı, saldırı, tehdit, zarar, yaralanma vb. sonuçlara sebep olan makul olmayan eylem, olay ve davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 2018a: 5). ILO tarafından ortaya konulan bu tanım, zaman içerisinde gerçekleştirilen tartışmalarla birlikte genişletilmiş ve 2016 yılında Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Üzerine Uzmanlar Toplantısında değerlendirilmiştir. Toplantıda, şiddet ve taciz tanımının fiziksel, psikolojik veya cinsel zarar veya ıstapla sonuçlanması muhtemel olan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları içerdiği üzerine mutabık kalınmıştır (ILO, 2018a: 5-6; ILO, 2007: 192).

190 sayılı Sözleşmeye göre ise çalışma yaşamında şiddet ve taciz kavramları; fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları ya da bunlarla ilgili tehditleri ifade etmektedir ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir (190 s. Söz., m. 1/1-a). “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi ise cinsel tacizi de içeren, cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen ya da belirli bir cinsiyet mensubu kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz şeklinde tanımlanmıştır (190 s. Söz., m. 1/1-b)¹².

¹⁰ ILO’nun çalışma yaşamında şiddete ilişkin ilk Raporu 1998 tarihli “Prevention of Violence at Work” isimli raporudur (Şişli, 2020: 2950; ILO, 1998).

¹¹ ILO tarafından işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin oluşturulan programlarda da, bu doğrultuda bir bakış açısının ortaya konulduğu görülmektedir. ILO tarafından şiddet ve taciz üzerine oluşturulan programlarda zorbalık, mobbing, cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya cinsel yönelim gibi nedenlerle taciz dahil işyerinde şiddetin her türlü ile mücadele amacının ön plana çıktığı görülmektedir (ILO, 2007: 192). ILO’nun kaynaklarında izlediği yol doğrultusunda kavramın bir arada ele alınması nedeniyle, şiddet ve taciz kavramları özünde farklı anlamları barındırmasına rağmen, bu çalışmada da bir arada kullanılmıştır.

¹² Sözleşmede, şiddet ve taciz kavramlarına ilişkin söz konusu açıklamalar yapıldıktan sonra, Sözleşmeye taraf ülkelerin ilgili açıklamaları da dikkate alarak, ulusal mevzuatlarında “şiddet ve taciz” kavramlarını tek tek veya bir arada kullanabilmelerine de olanak tanımıştır. Bkz. Söz., m. 1/2. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere, bu çalışmada iki kavram genellikle bir arada kullanılmıştır.

İşyerinde şiddet ve tacizin kavramsal çerçevesinin çizilmesi kadar sorunun farklı görünümlerinin ve işçiler üzerindeki etkilerinin de ele alınması gerekmektedir. Böylece konuya ilişkin mevcut uluslararası veya ulusal düzenlemelerin değerlendirilmesi ve sorunun çözümüne yönelik olası önerilerin somutlaştırılması çok daha kolay hale gelecektir.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Görünümü

Çalışma yaşamında güç ilişkileri, şiddetin görünümü ve ortaya çıkması üzerinde son derece etkili bir unsurdur. Bu doğrultuda gücün ve yetkinin kötüye kullanımı, zorbalıklarla da ilişkili şekilde şiddetin bir kaynağı olarak dikkat çekmektedir. Çalışma ilişkisi içerisinde daha güçlü olan tarafların daha az güce sahip taraflar üzerindeki tahakkümü bu anlamda üzerinde durulması gereken konulardandır (ILO, 2016a: 8). Belirtmek gerekir ki, şiddet ve taciz çalışma yaşamında dikey ilişkiler içerisinde görülebileceği gibi yatay ilişkiler içerisinde de ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında üçüncü kişiler de şiddet ve tacizin faili olabilmektedir (ILO, 2016b). Elbette, çalışma yaşamı ile şiddet ve taciz ilişkisi ele alınırken sadece çalışma yaşamında maruz kalınan şiddet değil, aile içerisinde gerçekleşen şiddetin de çalışma ilişkilerine yansımaları dikkate alınmalıdır. Günümüzde aile içerisinde gerçekleşen şiddetin de işyeri şiddet tipolojisi içerisine yerleştirilmesi gerektiği yaklaşımı giderek artmaktadır. Özellikle eş ve partner şiddetinin takip, taciz, e-posta, telefon yoluyla saldırı bağlamında işyerinde gerçekleşmesi bu anlamda dikkat edilmesi gereken durumlar arasındadır.

ILO, şiddet ve tacizin söz konusu olması halinde çalışma yaşamında insan onuruna yakışır iş koşullarından uzaklaşılacağına dikkat çekmektedir. Kanıksama ve istatistiki verilerin sınırlılığı, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin tespitini zorlaştırmakta, bu nedenle şiddet ve tacizin çalışma yaşamında yaygınlığı anlaşılammaktadır. Bu anlamda, tespiti zorlaştıran hususlardan bir diğeri ise sessizlik kültürüdür. Farklı nedenler ve kaygılarla mağdurlar karşılaştıkları şiddeti açıklamaktan kaçınabilmektedirler. Etkin bir raporlama mekanizmasının olmaması da bu durum üzerinde etkili olmaktadır (ILO, 2016b: 2). Bunun yanında, işyerinde şiddet ve tacizden belirli çalışan gruplarının çok daha yoğun etkilendikleri görülmektedir. İşyerinde şiddet ve taciz konusu, cinsiyete dayalı şiddet, kadına yönelik ayrımcılık ve göçmen işçiler gibi güvencesiz ve kırılgan gruplarla kesişime açıktır. Kayıtdışılığın ve güvencesizliğin de şiddetin ortaya çıkması üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kısacası, kırılgan ve güvencesiz grupların şiddete maruz kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirtilmelidir (ILO, 2007: 191). Güvencesiz çalışmanın yanında çalışma koşullarının özellikleri de işçilerin şiddete maruz kalma riskleri üzerinde son derece etkilidir¹³ (ILO, 2016a: 9-10).

¹³ Şöyle ki, başkaları ile temas halinde çalışmak, tehlikedeki kişilerle çalışmak, para, ekipman veya ilaç vb. değerli nesnelere çalışmak, yetersiz personel veya donanıma sahip kaynaklarla kısıtlı ortamlarda çalışmak, gece gibi kişi yoğunluğunun düşük olduğu çalışma saatleri, tek

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin görünümleri açısından, yalnızca geleneksel anlamda fiziki işyerine odaklanması da birçok sorununun gözden kaçırılmasına neden olmaktadır. Israrlı takip, işe geliş gidiş sırasında meydana gelebilecek saldırılar, siber zorbalıklar fiziken işyerinin dışında gerçekleşebilecek nitelikte riskler taşımaktadır. Dolayısıyla şiddet ve taciz tartışmalarında fiziki işyerinden daha geniş olarak işle ilgili, çalışma yaşamının genelinde karşılaşılabilecek durumlar göz önüne alınmalıdır. ILO da bu durumdan hareketle, çalışma yaşamında şiddet tanımı içerisinde işçilerin işlerinden dolayı bulunmaları veya gitmeleri gereken yerlerin tamamını dikkate almaktadır (ILO, 2016a: 6).

İşyerinde şiddet ve tacizin varlığı hem işçinin ve yakınlarının fiziki ve ruhsal sağlığı üzerinde, hem de çalışma barışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bunun yanında işyerinin ve işin yapısal özelliklerinin de, şiddet ve tacizin ortaya çıkması üzerinde belirleyici olabildiği görülmektedir.

Uluslararası Yasal Dayanakları Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin farklı görünümüne, bazı uluslararası insan hakları belgelerinde de yer verilmiştir. Bu kapsamda şiddet ve taciz, bazı belgelerde cinsiyet ayrımcılığı, ırk, göçmenlik veya engelli olma gibi durumlara dayalı ayrımcılığın bir parçası olarak ele alınırken, bazılarında işçi sağlığı ve iş güvenliği perspektifinden değerlendirilmektedir. Uluslararası belgelerde çoğu zaman çalışma yaşamında şiddet ve taciz nedeniyle ortaya çıkabilecek fiziki ve ruhsal sağlık riskleri üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda şiddet ve tacizin çalışma yaşamında önlenmesine adil çalışma koşullarının sağlanması açısından önemli bir unsur olarak işaret edilmektedir. Söz konusu belgelere bahsedilen niyet temelinde bu başlık altında incelenmeye çalışılacaktır. Uluslararası birçok belge, şiddet ve taciz konusunda genellikle gençlere, ailelere, aile içi şiddete ve kadınları cinsel istismara

başına veya göreceli olarak izole şekilde çalışmak vb. koşullar işçilerin şiddete maruz kalma risklerini artırmaktadır (ILO, 2016a: 9-10). Şiddet ve taciz bireyde depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, tükenmişlik, sosyal geri çekilme, intihar gibi durumların gelişmesine yol açabilmektedir. Şiddetin varlığı halinde çalışanın zihinsel refahı olumsuz etkilenmektedir. Cinsel taciz ayrıca kadın işçilerin uzun vadeli kazanç kapasitesini ve cinsiyetler arası ücret eşitliğini de engellemektedir. Ayrıca şiddet ve taciz çalışanın istihdam piyasası dışında kalmasına, işgücü devrinin yükselmesine neden olmaktadır. Çalışanların şiddet ve tacize tanıklıkları halinde ise çalışma güveni olumsuz etkilenmekte, işyerine kızgınlıklar artmakta, stres, kendini suçlama, moral bozukluğu gözlenebilmektedir. Şiddete maruz kalan kişinin sadece kendisi değil, aile ve arkadaşları da şiddet ve tacizden olumsuz etkilenmektedirler. Bu noktada gelecek beklentisi üzerinde olumsuz etkiler oluşurken, çalışanın zarar görmesinden korku, ailede gelir kaybı endişesi, aile içi stres artışı, aile ve arkadaş ilişkilerinde yıpranma gibi sorunlar da yaşanmaktadır. Ayrıca savunmasız grupların işgücü piyasasına katılımı da azalmaktadır. Bu durumdan kadınlar orantısız etkilenirken, işgücü piyasasına girişleri ve istihdamda kalmaları zorlaşmaktadır (Prokopenko, 2020: 8).

karşı korumaya odaklanmaktadır. Bu belgeler içerisinde çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusu sınırlı da olsa belirli başlıklar altında değerlendirilmektedir. DSÖ'nün belirli faaliyetlerinde ve belgelerinde çalışma yaşamında cinsel taciz, tehditler, saldırı ve zorbalık da dâhil olmak üzere çok sayıda şiddet biçimi ele alınmaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1979 yılında kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme¹⁴ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW), konuya dair önemli hükümleri içermektedir (UN, 1979). Cinsiyet tanımının geniş bir şekilde ele alındığı Sözleşmede, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi aracılığıyla eşit işlem güvencesinin sağlanması hedefi ön plana çıkmaktadır (Gülmez, 2006: 224).

1993 yılında ise BM, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi'ni (Declaration on the Elimination of Violence against Women–DEVAW)¹⁵ kabul etmiştir (UN, 1993). 2013 yılında, BM Kadının Statüsü Komisyonu'nda kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması ve önlenmesine ilişkin kararlarda, işyerinde cinsel taciz de dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık ve şiddete müdahale etme, bunları önleme, ortadan kaldırma ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanması hususunda konu geniş bir perspektifte ele alınmıştır (UNWOMEN, 2013: 8-12)¹⁶.

¹⁴ Sözleşmede çalışma hakkı bağlamında eşitliğin sağlanması, emniyetli şartlar içinde çalışma hakkının mümkün kılınması ve bu doğrultuda oluşturulacak birliklerin desteklenmesi gibi hükümlere yer verilmektedir. Kısacası Sözleşme, bahsedilen eşitlik ortamının sağlanması beraberinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik doğrudan ve dolaylı kaygıları da içinde barındırmaktadır.

¹⁵ Bildirgenin 2. maddesinde kadına yönelik şiddet kavramının, “*tecavüz, cinsel suiüstimal, işyerinde eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme, kadın ticareti ve fabişeliğe zorlama dahil olmak üzere genel olarak toplumda içinde meydan gelen şiddet*” ve “*dayak ve hırpalama, ev halkına dahil olan kız çocuklarının cinsel suiüstimali, draboma bağlantılı şiddet, evlilik içi tecavüz, kadın cinsel organını sakatlama veya kadına zarar veren diğer geleneksel uygulamalar, eş baricinde (ev halkına dahil) kişilerce uygulanan şiddet, sömürüyle bağlantılı şiddet dahil olmak üzere aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet*” ve “*nerede olursa olsun devlet tarafından işlenen veya göz yumulan fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet*” kapsadığı belirtilmiştir.

¹⁶ Konuya ilişkin tartışmaların sonraki yıllarda gerçekleşen Komisyon kararlarında da sürdüğü; eşit ücret, çalışma yaşamında eşitlik, insan onuruna yakışır iş, bakım emeği gibi konuların kararlarda şiddet ve taciz ile iç içe ele alındığı dikkat çekmiştir (UNWOMEN, 2021). Dönemin BM Genel Sekreteri, kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak için kamuoyunu bilinçlendirmek ve farkındalığı artırmak amacıyla, 2008 yılında UNiTE Kadına Yönelik Şiddete Son Verme (UNiTE to End Violence against Women–UNiTE) kampanyasını başlatmıştır (UNFPA, 2008). UNiTE kadına yönelik şiddeti; yakın partner şiddeti, ayrımcılık ve cinsel taciz dahil olmak üzere, çeşitli biçimler alabilen bir insan hakları ihlali olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda oluşturulan programlar aracılığıyla ise farklı ülkelerde çeşitli çalışan grupları ve işyerlerine ilişkin faaliyetler de yürütülmüştür.

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz sadece BM belgeleri ve faaliyetlerinde değil bölgesel düzeyde Avrupa'da da çeşitli belgeler aracılığıyla doğrudan veya dolaylı olarak gündeme alınan sorunlardandır. Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin çoğu ve ülkemiz tarafından onaylanan, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bu anlamda önemli dayanaklar arasındadır. Sosyal Şart'a taraf ülkeler, işveren ve işçi temsilcilerine danışarak, işyerinde cinsel taciz ve ahlaki taciz konusunda farkındalık oluşturmayı, önleme konusunda bilgi vermeyi taahhüt etmişlerdir (EC, 1996). İşçi sağlığı ve iş güvenliği ve eşitlikle ilgili AB Direktifleri ise çalışma yaşamında şiddeti hem önleme hem de yasaklama açısından ele almaktadır¹⁷ (ILO, 2016a: 29; Gülmez, 2006: 227).

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, doğrudan veya dolaylı olarak birçok ILO belgesinin de konusunu oluşturmaktadır¹⁸. Tüm bu belgeler, doğrudan veya dolaylı olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin tartışmaların sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışmada ele alınan belgelere konunun uluslararası hukuki

¹⁷ Bu kapsamda, Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Direktifte, işverenlerin, işçileri şiddet ve tacize karşı korumayı içeren sağlık ve güvenlik koşullarını sağlaması şart koşulmaktadır. İlgili konu, benzer şekilde 2007 yılında sosyal ortaklar tarafından imzalanan İşyerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Çerçeve Anlaşması'nda da ele alınmıştır (Leka and Jain, 2014: 3-10). Ayrıca, Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Direktif ile İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı Direktif, istihdamda ve meslekte bir ayrımcılık biçimi olarak ırk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde tacizi yasaklamaktadır. İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktif, hem düşmanca çalışma ortamı hem de ayrımcılık biçimleri olarak tacizin her türünü yasaklamaktadır (ILO, 2016a: 29; Gülmez, 2006: 227).

¹⁸ Özellikle zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine ilişkin ILO sözleşmeleri ve tavsiyeler, şiddet ve tacizi de içine alacak bir kapsama sahiptir. ILO'nun 129 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi hükümleri dikkate alındığında, şiddetin bir işçiyi çalışmaya zorlamanın bir yolu olarak da kullanıldığı görülmektedir. Çocuk işçiliğine yönelik ILO sözleşmelerinde şiddet ve tacize doğrudan atıfta bulunulmamıştır. Ancak yapılan işlerde çocukların fiziksel ve psikolojik sağlığının gözetilmesine ilişkin düzenlemelere dikkat çekilmiştir (ILO, 2016a: 23). ILO belgelerinin bazıları, şiddet ve tacizi belirli biçimleriyle veya belirli meslek gruplarına yönelik olmak üzere sınırlı bir şekilde ele almaktadır. ILO tarafından oluşturulan işçi sağlığı ve iş güvenliği araçları ise, şiddetten açıkça bahsetmemekle birlikte, işçilerin hem fiziki hem de ruhsal sağlığını korumak için belirli önlemlere yer vermektedir. Bu araçlar, parçalı bir şekilde de olsa, çalışma yaşamındaki şiddeti ele almak adına önemli bir yere sahiptir. Ancak bahsi geçen belgelerde belirli meslekler ve işçi grupları açısından boşlukların söz konusu olduğu belirtilmelidir. 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi bu anlamda ele alınması gereken önemli ILO belgeleri arasındadır (ILO, 1930; ILO, 1999; ILO, 2016a: 24-25).

dayanaklarının görünür hale gelmesi ve tartışmalara örnek teşkil etmesi açısından yer verilmiştir.

111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, istihdamda ve meslekte cinsiyet ayrımcılığı dâhil her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla taraf ülkelere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Sözleşme bu kapsamda ayrımcılık yasağı vasıtasıyla fırsat ve işlem eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelere yer vermektedir (Gülmez, 2006: 223). Sözleşmede cinsel taciz önemli bir sorun olarak kabul edilmiştir. Sivil özgürlükler ve sendikal haklar, örgütlenme özgürlüğünün kullanılması adına temel bir koşul olarak görülürken, sendikal faaliyetlere yönelik şiddet, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi kapsamında değerlendirilebilecektir. Benzer şekilde 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin, sendika karşıtı tacizi de içerdiği kabul edilmektedir (ILO, 2016a: 24-25; ILO, 1948; ILO, 1949; ILO, 1958).

Cinsel tacize doğrudan atıfta bulunan ilk ILO belgesi, 1989 yılında kabul edilen 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesidir. Sözleşme yerli halklardan gelen işçilerin sağlıkları için tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmamalarını ve cinsel tacize karşı korumalarını sağlayacak hükümlere yer vermiştir (ILO, 1989; ILO, 2016a: 24-25). ILO işyerinde şiddeti 2003 yılında gerçekleştirilen uzmanlar toplantısı sonucunda hizmet sektörüne yönelik olarak “hizmet sektörlerinde işyeri şiddeti ve bu olguyla mücadele önlemleri” isimli prensipler altında somutlaştırmıştır (Berber-Ağtaş, 2020: 137; ILO, 2003). 2011 yılında kabul edilen 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi de, şiddet ve tacize yönelik doğrudan düzenlemelere yer vermesi nedeniyle son derece önemli bir yere sahiptir. Sözleşme ev işçilerinin her türlü taciz ve şiddete karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak için tedbirlerin alınması adına önemli düzenlemeler içermektedir¹⁹ (ILO, 2011). ILO nezdinde bahsedilen gelişmelere ek olarak, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC, 2006) taciz ve zorbalığa da atıfta bulunacak şekilde 2016 yılında değiştirilmiştir (ILO, 2016a: 24-25). Ayrıca 204 sayılı Kayıt Dışından Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, işyerinde cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik bütüncül bir politika çerçevesi çağrısında bulunmuştur (ILO, 2015). ILO tarafından özellikle belirli gruplara yönelik oluşturulan bu belgeler, insan haklarının daha geniş bir alanda uygulanması adına son derece önemlidir (Gülmez, 2009: 3).

İşyerinde şiddet ve taciz konusunda uluslararası mevzuat kapsamındaki sorunlar genel olarak eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, insan onuruna yakışır çalışma şartları ve standartları, çalışma barışının sağlanması ve toplumsal cinsiyet tartışmaları çevresinde şekillenmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında işçinin kişilik haklarının korunması ile işyerinde şiddet ve taciz

¹⁹ 201 sayılı Tavsiye ise ev işçilerinin şiddet ve taciz karşısında korunmalarını da içerecek şekilde uygun önleyici mekanizmaların oluşturulması için bir dizi yöntemi görünür hale getirmiştir.

arasında sıkı bir bağ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ulusal mevzuat dâhilinde konunun kişilik haklarının korunması açısından değerlendirilmesi, sorgulanması ve tartışılması son derece önemli hale gelmektedir.

İşçinin Kişilik Haklarının Korunması

İşçinin korunması, iş hukukunda genellikle işverenin borçları arasında yer alan gözetim borcu kapsamında değerlendirilmekle birlikte, aynı zamanda iş hukukunun da temel ilkelerinden biridir. İşçinin korunması, işçinin kişiliğinin ve vücut bütünlüğünün korunmasından, işçinin işyerinde sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına kadar oldukça geniş bir boyutu kapsamaktadır. İş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte, işveren de iş organizasyonu içinde işçiyi koruma yükümlülüğü altına girmektedir. Bu koruma, hem işçinin kendisine, hem üçüncü kişilere, hem de işverene karşı korunmayı ifade etmektedir.

İşverenin işçinin kişilik haklarını koruması²⁰, işçiyi gözetme borcu²¹ kapsamında değerlendirilen, sözleşmeden doğan yan edim yükümlülüğüdür. Bu borç, bir taraftan işçinin işverene karşı sadakat borcunun, diğer taraftan ise işçinin

²⁰ Uygulamada, “işçinin kişiliğinin korunması” (Aydın, 2020: 244; Centel, 2011: 13) veya “işçinin kişilik haklarının korunması” (Kaplan, 2011: 40) kavramı kullanılmaktadır. Ayrıca doktrindeki bazı görüşler işçinin kişilik haklarının korunmasını gözetme borcu kapsamında değerlendirirken (Alpagut, 2018: 87), bazı görüşler konunun gözetme borcu kapsamından ayrı olarak ele alınması gerektiğini (Aydın, 2020: 244) ifade etmektedir. Kaplan ve Şen ise çalışmalarında işverenin borcunu “koruma ve gözetme borcu” olarak ifade etmiştir (Şen, 2012: 133; Kaplan, 2003: 3). Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat ise doktrinde işçiyi koruma borcu için “işçiyi gözetme borcu”, “gözetim borcu”, “iş güvenliğini sağlama borcu” gibi ifadelerin kullanıldığını belirtmişlerdir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368). Süzek “işverenin işçiyi gözetme borcu” başlığı altında konuyu değerlendirirken, daha sonraları konuyu “işverenin işçinin kişiliğini koruma” borcu kapsamında ele almıştır (Süzek, 2020: 397; Süzek, 2017: 437). Konunun insan hakları hukuku bakımından değerlendirilmesi halinde “insan hakları kavramıyla kastedilen olgunun hak yerine hürriyet olduğu ve bu nedenle de hak kavramından geniş anlamda hürriyetlerin anlaşılması gerektiği” yönündeki görüş için bkz. Gözler, 2020: 84. Aynı zamanda, işçilerin insan olarak varlıklarının, kişiliği ve onuru bakımından korunmasının en geniş anlamda kapsandığı iş hukuku ile insan hakları hukukunun doğrudan ilişkili olduğu da belirtilmektedir (Şişli, 2019: 173). Dolayısıyla yukarıda bahsi geçen işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin ifadelerin iş hukukuna özgü olduğu, insan hakları hukuku terminolojisi ile doğrudan bağlantılı olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu çalışmada hak kavramına vurgu yapılarak, iş hukuku bakımından korumanın bir hak olarak ifade edilmesi gerektiğinden “işçinin kişilik haklarının korunması” ifadesi kullanılmıştır.

²¹ İşverenin gözetme borcu, işçinin sadakat ve özen gösterme borcunun karşılığıdır ve iş ilişkisi içinde doğruluk ve dürüstlük ilkelerine göre işçinin menfaatlerini koruma ve gözetme yükümlülüğüdür (Kaplan, 2011: 41). Borcun kapsamını oluşturan mevzuat hükümleri yanında dürüstlük ve iyiniyet kuralları da kapsamın ve sınırların belirlenmesi açısından son derece önemlidir (Şen, 2012: 133).

işverene bağımlı olmasının karşılığıdır (Bayram, 2003, 99-122; Aydın, 2002: 54-64). Bu doğrultuda işveren, işçinin kişilik haklarına ilişkin her türlü müdahaleden uzak durmalı ve gereken korumayı da sağlamalıdır (Eren, 2020: 563-564). İşçiyi gözetme, dolayısıyla da koruma borcu, öncelikle işçinin kişiliğine saygı gösterilmesini ve kişiliğinin korunması için gereken tüm önlemlerin işverence alınmasını gerektirir (Şen, 2012: 133).

İşverenin işçiyi koruma borcu, TBK ve İSGK'nın yürürlüğüyle birlikte ulusal mevzuatımıza girmiştir²². TBK ile hizmet sözleşmeleri açısından işverenin işçinin kişilik haklarını koruması yükümlülüğü de ulusal mevzuat içerisinde açık bir şekilde düzenleme alanı bulmuştur (Akkaya, 2013: 67).

İşçinin Kişilik Hakları

Kişilik hakları; kişiye ait tekeli, mutlak, vazgeçilmez, bütüncül, devredilemez, zamanaşımı ve hak düşürücü süreye bağlı olmayan haklardır. Kişilik hakları; kişinin maddi bedensel değerleri, manevi değerleri ve ekonomik bütünlüğüne ilişkin değerleri kapsamına almaktadır. Kişilik hakları ile kişinin fiziki ve vücut varlığı, ismi ve resmi, resmi-özel hayatı, inanç ve özgürlükleri, toplum içindeki şerefi, onuru, haysiyeti ve itibarı, mal varlığının devamı, bilimsel ve mesleki kimliği, ticari sırları ve iktisadi geleceği üzerindeki mutlak haklar ifade edilmektedir (Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 171-173; Oğuzman ve Barlas, 2017: 158; Helvacı, 2017: 105-107; Akıntürk ve Ateş, 2017: 37; Kaplan, 2011: 41; Aydın, 2002: 5-6, 10; Kaplan, 1997: 369). Başka bir ifadeyle de kişilik hakları; kişilerin toplum içindeki saygınlıklarını ve kişiliklerini serbestçe geliştirmesine olanak tanıyan varlıkların tümü üzerindeki haklar olarak belirtilmektedir (Dural ve Öğüz, 2020: 100).

Anayasada, herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilemez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu belirtilmektedir (AY, m. 12). Anayasanın 10. maddesinde eşitlik hakkı²³ düzenlenerek kişilerin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin kanunlar önünde eşit haklara sahip olduğu ve bu hakların yaşama geçirilmesi için alınacak tedbirlerin ve uygulamaların da eşitlik ilkesine²⁴ aykırı

²² TBK'da yer alan düzenleme öncesinde işçinin kişilik haklarının korunması konusu genellikle işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında düzenlenmiş ve mevzuatta açık bir düzenleme yer almamıştır (Akkaya, 2013: 67). Söz konusu düzenleme öncesinde işçinin kişilik hakları öncelikle Anayasa olmak üzere Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanununda dolaylı olarak ele alınmaktaydı (Aydın, 2002: 37). Dolayısıyla TBK ve İSGK'da yer alan hüküm, önceki düzenlemelerde yer alan dolaylı hükümlerin somutlaştırılmış halidir.

²³ Anayasada düzenlenen eşitlik ilkesi hakkında bkz. Kaya, 2014, 199-204.

²⁴ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda (TİHEKK) da “Herkes, bükükten tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır...” hükmü ile eşitlik ve ayrımcılık yasağı vurgulanmaktadır (TİHEKK, m. 3).

olamayacağı açıkça ifade edilmektedir (AY, m.10). Anayasada yer verilen eşitlik hakkı Gülmez'in de önemle üzerinde durduğu üzere "ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğüdür". Bu haliyle eşitlik hakkının güvence altına alınabilmesi ancak ayrımcılık yasağı ile mümkün hale gelmektedir (Gülmez, 2006: 221). Ayrıca, Anayasanın birçok maddesinde kişiliğe özgü haklar detaylı olarak koruma altına alınmıştır²⁵. Görüldüğü üzere, kişilik hakları öncelikle anayasal güvence altında bulunmakla birlikte Türk Ceza Kanunu (TCK), Türk Medeni Kanunu (TMK)²⁶, TBK²⁷, İş Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ile Fikir ve Sanat Eserleri Kanununda doğrudan veya dolaylı hükümlerle de korunmaktadır²⁸.

Yaşamın her alanında söz konusu olan kişilik hakları, çalışma yaşamında iş ilişkisinin kurulması ile birlikte işçinin kişilik haklarının özel olarak ele alınmasını ve korunmasını gerekli kılmaktadır. Çalışma yaşamında işçiler hem işverene hem de işyerindeki üçüncü kişilere karşı bazı durumlarda savunmasız kalabilmektedirler. Bu tür durumların ortaya çıkması halinde işin ve işçinin verimliliğinin devamlılığı yanında işçinin beden ve ruh sağlığının korunması da önemli olmaktadır. İşçinin kişilik haklarının korunması için de öncelikle işçinin kişilik haklarının tanınması ve kapsamının belirlenmesi konunun bütünlüğü açısından gereklidir²⁹.

İşçinin kişilik haklarının iş hukukundaki yansımaları, işçinin sadakat borcu, işverenin yönetim hakkı, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin eşit işlem borcu³⁰ kapsamında değerlendirilmektedir. İşçinin kişilik hakkı değerleri; yaşamı ve sağlığı, eşit işlem görme hakkı, psikolojik ve cinsel bütünlüğü, şeref ve haysiyeti,

²⁵ Bunlar; kişilerin güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri (m. 12); kişi dokunulmazlığı ile maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı (m. 17); kişi hürriyeti ve güvenliği (m. 19); özel hayatın gizliliği ve korunması (m. 20), din ve vicdan özgürlüğü (m. 24); düşünce özgürlüğü (m. 25-26); hak arama özgürlüğü (m. 36); hak ve özgürlüklerin korunması (m. 40) gibi kişiliğe özgü haklardır.

²⁶ TMK'da kişiliğin korunmasına ilişkin genel hükümler m. 23, m. 24 ve m. 25'te yer almaktadır. Kişisel varlıkların korunmasına ilişkin özel hükümler de m. 26, m. 121, m. 158 ve m. 174'te düzenlenmiştir. Bilgi için bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 209-278; Dural ve Öğüz, 2020: 148-168; Helvacı, 2017: 140-171; Akıntürk ve Ateş, 2017: 148-159.

²⁷ TBK'da kişilik hakkının korunması m.58'te düzenlenmiştir.

²⁸ Bilgi için bkz. Elbir, 2020: 21-36; Şahin, 2019: 27-35; Aydın, 2005: 21-22; Aydın, 2002: 33-38. Kişilik hakları BM, ILO, Avrupa Konseyi, AB belgeleri gibi birçok uluslararası düzenlemede de koruma altına alınmaktadır. Bilgi için bkz. Şahin, 2019: 36-38; Bayram, 2003: 129-144; Aydın, 2002: 38-46. Aynı zamanda kişilik haklarının insan hakları bağlamında da korunduğu uluslararası insan hakları hukuku kaynakları için bkz. Gözler, 2020: 487, 494.

²⁹ Ancak bu konuda işçilerin öncelikle "insan olmaları" sebebiyle var olan temel insan haklarının da göz ardı edilmemesi gerektiği unutulmamalıdır.

³⁰ İşverenin eşit işlem borcunun kapsamı hakkında bkz. Ugan Çatalkaya, 2021, 862 vd.; Süzek, 2008, 24 vd..

diğer manevi değerleri ve ekonomik varlığıdır³¹. Ayrıca, işyerinin bir vatandaşı olarak kabul edilen işçinin mesleki ve özel yaşamı açısından saygı görmesi, özgürlüğü, gelişmesi, diğer tüm kişilik hakları yanında maddi bedensel değerleri, fikirleri ile yaratıcılığı da kişilik hakları kapsamında değerlendirilmelidir (Aydın, 2002: 54-64).

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bağımlılık unsuru ve iş ilişkisinin özel koşulları, işçinin farklı kişilik değerlerinin işverenin hâkimiyet alanına girmesine yol açmakta; aradaki sözleşme sebebiyle de işveren işçinin kişisel değerlerinden yararlanmaktadır (Kaplan, 1997, 372). İşçinin iş sözleşmesinin tarafı olması ile birlikte emeğinin yanında kişilik değerleri de iş ilişkisinin konusu olmakta, dolayısıyla da işçinin emeği ile kişilik değerleri bir bütün olarak ele alınmaktadır. Kişilik hakkı değerlerinin, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar olması sebebiyle, işverenin işçinin kişilik haklarını da koruma yükümlülüğü doğmaktadır (Aydınlı, 2005: 23). İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerleri kapsamında değerlendirilen tüm haklarının korunmasını ifade etmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368). İşverenin işçiye karşı olan yükümlülüğünün içeriğinin kişilik haklarının korunması açısından genişlemesi, işçinin işyerine ve işverene olan iktisadi ve hukuki (kişisel) bağımlılığından kaynaklanmaktadır.

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması

İş hukukunda işçinin korunması ilkesi, emek ve kişiliğin birbirinden ayrılmaz değerler olması sebebiyle, işçinin emeği açısından korunmasının yanında kişiliğinin de korunmasını gerektirir. Bu nedenle, işçinin korunması, kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan kişilik haklarının da korunması ile mümkündür (Aydın, 2002: 1, 3). Kanaatimizce de işçinin insan olarak kişilik haklarının korunması, emeğinin de korunmasını içermeli ve genel anlamda da kişilik haklarının korunmasının kapsamından ayrı düşünülmemelidir. İşçinin kişiliğinin korunması; yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki itibarının, ahlaki değerlerinin, yaşam alanının ve özgürlüğünün korunmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmasını, yaşam tarzına müdahalenin önlenmesini de içerdiğinde barındırmaktadır (Aydın, 2020: 244; Süzek, 2020: 397-398; Kaplan, 2003: 141-151). İşverenin iş ilişkisi sebebiyle işçinin özel hayatına³² dâhil olan ve korunması gereken bilgileri koruması, üçüncü kişiler ile paylaşmaması da bu yükümlülüğün kapsamındadır. İşverenin gözetme borcunun işçinin hayatının ve sağlığının korunması ile sınırlı olmaksızın,

³¹ İşçinin kişilik hakkı değerleri konusunda bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 175-207; Elbir, 2020: 191-229; Bayram, 2003: 17-45.

³² İşçinin özel yaşamına müdahale ve bu durumun sınırları hakkında bkz. Arslan Durmuş, 2020: 144 vd.; Sevimli, 2006: 93 vd.. Ayrıca işçinin iş zamanlarında izlenmesi sebebiyle özel hayatına müdahale konusunda bkz. Özdemir, 2010: 232 vd.. İşçi hakkında kişisel veri elde etme yollarından biri olan siber gözetim hakkında bkz. Savaş, 2009: 97 vd..

işçiye bilgi verilmesi, iş ilişkisi sebebiyle işçi hakkında öğrenilen bilgilerin³³ saklanması ve işçinin işyerine getirdiği eşyaların ve araçların korunmasını da içermektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 367; Yıldız, 2010: 8).

İşverenin işçiyi koruma borcunun hukuki dayanağını 6098 sayılı TBK ve 6331 sayılı İSGK hükümleri oluşturmaktadır. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı TBK m. 417'de³⁴ “İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları 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.” şeklinde ifade edilmektedir. Bu madde, genel olarak işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen normdur (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368; Sevimli, 2013: 107) ve aynı zamanda da hizmet sözleşmesinin en belirgin unsurudur (Eren, 2020: 563). Söz konusu yükümlülük ile işçinin psikolojik riskler de dâhil olmak üzere, beden ve ruhsal sağlığını tehlikeye düşüren tüm risklerin değerlendirilip, işçinin kendisi de dâhil, işyeri içinden veya dışından gelebilecek tehlikelere karşı korunması için gereken tüm önlemlerin alınmasının gerekliliği belirtilmektedir (Karabacak, 2020: 1887). TBK’da işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında işçinin kişiliğinin korunması, işçinin tacize karşı korunması ve işçinin işi sebebiyle karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korunması hedeflenerek yaşam ve sağlık hakkı ön plana çıkarılmış; bunun yükümlülüğü de işverene verilmiştir. İSGK’da ise benzer bir bakış açısı ile özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin korunması noktasında işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükler ayrıntıları ile hüküm altına alınmıştır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 321).

TBK, işçinin kişilik haklarının korunmasını anayasal güvence altındaki maddi ve manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi kapsamında ele almıştır. İşçinin maddi ve manevi varlığının yaşamı, sağlığı ve vücut bütünlüğü bakımından korunmasında, mesleki tehlikelerin ve risklerin yanında, tacize karşı korunması da bir bütün içinde düşünülmelidir. Dolayısıyla, tacize karşı sağlanacak korumanın, mesleki risklere karşı öngörülen korumadan ayrı düşünülmesi hukuken de mümkün olmamakta; bu nedenle de koruma, işçinin kişiliğini koruma ve geliştirme hakkı çerçevesinde şekillenmektedir (Centel, 2011: 13).

³³ Bilgi için bkz. Kaplan, 1997: 376 vd..

³⁴ TBK m. 418 (Ev düzeni içinde çalışma) ve m. 419 (Kişisel verilerin kullanılmasında) “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında yer alan diğer hükümlerdir.

İşçinin korunmasına ilişkin TBK m. 417/1 hükmü, iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerinde uygulanmaktadır. TBK m. 417, genel olarak kişilik haklarının korunmasına ilişkin TMK m. 24'ün, bireysel iş hukukundaki genel hizmet sözleşmesinin özel hükmüne karşılık gelmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, TMK m. 24'te kişilik haklarının hukuka aykırı olan saldırılar karşısında korunması düzenlenirken, TBK m. 417'de işçinin kişilik hakları sözleşmeden doğan sorumluluk çerçevesinde korunmaktadır (Şen, 2012: 133-134; Kaplan, 2011: 42; Ekmekçi, 2009: 27-28).

İş Kanununda³⁵ işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemeler eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilir. Eşitlik ilkesinin temel dayanağı Anayasa olmakla birlikte, İş Kanununa göre³⁶ “*İş İlişkisinde dil, din, renk, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz... İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı işlem yapamaz...*” (İK, m. 5). Kanunda da belirtildiği üzere, işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü işverenin tüm işçilerine, işin her aşamasında, ayrımcı uygulamalara maruz bırakılmaksızın eşit davranmasını gerektirmektedir. Bu madde, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin dolaylı bir hüküm olmakla birlikte, işçinin kişisel ve fiziksel özelliklerine göre işverenin işçiyi farklı uygulamalara tabi tutamayacağını, işçiye bunlardan dolayı baskı ve şiddet uygulayamayacağını vurgulamaktadır.

Çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması TBK kapsamındaki işçinin cinsel ve psikolojik tacize karşı korunması³⁷, işçinin kişisel verilerinin korunması³⁸, işçinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından korunması³⁹ şeklinde ele alınmaktadır.

³⁵ İş Kanununda işverenin işçinin kişilik haklarını korumasına ilişkin doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. İSGK'nın kabulüyle işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilen işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler İş Kanunundan çıkarılmıştır. Mevcut durumda, İş Kanununda işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında değerlendirilecek hükümler eşitlik ilkesi ve ayrımcılık konusuna ilişkindir.

³⁶ Benzer bir hüküm, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİK) m. 25'te de yer almaktadır. Bu maddeye göre işverenin işe alımlarda işçinin sendikal haklar sebebiyle bir ayırım yapamayacağı belirtilmektedir. Konu hakkında bkz. Özkaraca, 2013: 200-202. Ayrıca TİHEKK'nın 6. maddesi ile de çalışma yaşamındaki ayrımcı uygulamalar engellenmeye çalışılmaktadır.

³⁷Alt başlıkta ele alınacaktır.

³⁸ Bkz. Aydın ve Küçük, 2019: 53-57, 61-66; Belge, 2017: 1025 vd.; Gürsel, 2016: 155 vd.; Manav, 2015: 95 vd.; Sevimli, 2011: 120 vd.

³⁹ Bkz. Karabacak, 2020: 1888-1900; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335-349; Sevimli, 2013: 125-133; Şen, 2012: 134-135.

Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Şiddet ve Taciz Karşısında Korunması⁴⁰

İşverenin gözetme borcu kapsamında işçinin sağlığını koruma borcunun, yalnızca fiziksel tehlikelere karşı değil, psikososyal tehlike ve risklere⁴¹ karşı da olması gerekir. Bu tehlikelerin en önemlilerinden biri de işyerinde psikolojik tacizdir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 368). Ancak işyerindeki psikososyal tehlike ve riskleri, yalnızca psikolojik taciz olarak sınırlamak da doğru olmayacaktır. İşyerinde karşılaşılan taciz ve şiddet olayları psikolojik tacizin alt türleri gibi kabul edilse de işçilerin işveren veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen farklı şiddet ve taciz türlerine de maruz kalmaları söz konusudur⁴². Bu nedenle konunun şiddet ve taciz karşısında koruma olarak genişletilmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir. Ancak ulusal mevzuattaki düzenlemeler de psikolojik ve cinsel taciz temelinde yer almaktadır⁴³.

⁴⁰ İşçinin kişilik haklarının şiddet ve taciz karşısında korunması açısından, ulusal mevzuat içerisinde özellikle psikolojik tacize karşı korumaya ilişkin dolaylı veya doğrudan düzenlemelerin yer aldığı dikkat çekmektedir. Ancak, bu çalışmada, 190 sayılı Sözleşmenin Türkiye'deki çalışma yaşamına ve yürürlükteki hukuki düzenlemelere ilişkin uyumu değerlendirilmeye çalışıldığı için, psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler genel bir "şiddet ve tacize karşı koruma" şeklinde ele alınmıştır.

⁴¹ İşyerindeki psikososyal risk ve tehlikeler hakkında bkz. Kocabaş vd., 2018: 32 vd.; Vatansver, 2014: 119 vd.

⁴² Ancak belirtmek gerekir ki, işyerinde meydana gelen her olay psikolojik taciz değildir. İşyerinde meydana gelen ve işçinin maruz kaldığı bir davranışın veya olayın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için bazı unsurları taşınması gerekir. Bunlar; kasıt, sistematik ve belirli sıklıklarla uygulanma ve devamlılıktır. Unsurlar hakkında bkz. Güven ve Aydın, 2020: 249-250; Arslan Ertürk, 2014: 293-298. Fiziksel şiddet dışında, işyerinde işçilerin karşılaşılabilecekleri şiddet ve taciz türleri için bkz. Yardımcıoğlu, 2018: 147-153; Yıldız, Kaya ve 2009: s. 2. Özellikle son dönemlerde sıklıkla karşılaşılan ve uzaktan çalışma sonucu ortaya çıkan "işçilere sürekli ulaşılabilme" de işyerinde karşılaşılabilecek bir taciz türü olarak değerlendirilebilir. İşçilerin ulaşılama hakkı konusunda bkz. Aydın ve Kutlu, 2020: 261 vd., Ugan Çatalkaya, 2016: 733 vd.

⁴³ İş Kanununda yalnızca cinsel taciz ifadesi yer alırken, TBK'da hem cinsel taciz hem de psikolojik taciz kavramı ele alınmıştır. Bu nedenle TBK'da ele alınan taciz kavramı daha geniş kapsamlıdır. Ayrıca, İş Kanununda taciz, iş sözleşmesinin fesih sebebi olarak ele alınmışken, TBK'da taciz, işverenin yükümlülükleri ve işçinin kişiliğinin korunması bakımından ele alınmıştır (Centel, 2011: 14-15). TBK'da psikolojik ve cinsel taciz kavramının özellikle ayrı bir madde olarak ele alınması konusunda bkz. Sevimli, 2013, 113. Psikolojik taciz kavramı TİHEKK'da da ele alınmıştır. İşyerinde psikolojik taciz kavramının yer aldığı düzenlemelerden biri de 2011 yılında çıkarılan (yürürlükte değildir) İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konusundaki 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir (R.G.T., 19.03.2011, S. 27879) (Ünal, 2013: 42; Kaplan, 2011: 49-50). Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da 2015/448 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar başlıklı konuya ilişkin bir düzenleme

İşverenin, işçinin kişilik haklarını şiddet ve taciz⁴⁴ karşısında korumasının düzenlendiği TBK m. 417/1'de, işverenin işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi ile işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlaması kapsamında özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını ve bu tür tacize uğrayanların da daha fazla zarar görmelerini engellemekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmektedir. Ayrıca İSGK'da yer alan işverenin işyerindeki risklere karşı işçisini koruması gerektiğine ilişkin yükümlülük, işverenin işyerindeki şiddet ve taciz olaylarına karşı da işçisini koruması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır. Şöyle ki, İSGK'ya göre, işverenler çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla her türlü tedbiri almakla yükümlüdürler⁴⁵. Dolayısıyla bu yükümlülük, işverenlerin işyerindeki şiddet ve taciz olayları karşısında da işçilerinin vücut bütünlüklerini ve sağlıklarını korumasını gerektirmektedir. Bu nedenle, işçilerin kişilik haklarının şiddet ve taciz karşısında korunmasındaki bir diğer hukuki dayanağının da (doğrudan bir hüküm içermese de) İSGK m. 4/1 olduğu kabul edilmelidir⁴⁶.

Kural olarak⁴⁷ kişilik haklarına yapılan her türlü saldırı hukuka aykırıdır ve kişilik haklarını ihlal eden herkes de haksız fiil işlemiş olur. İşverenin işyerindeki taciz niteliğindeki davranışları hem haksız fiil sorumluluğuna hem de sözleşmeden doğan sorumluluğa sebep olmaktadır. İşverenin işyerindeki tacizden kaynaklanan sorumluluğu yalnızca kendi davranışlarından kaynaklanmamaktadır. İşverenin diğer işçileri tarafından taciz ve şiddete maruz kalan işçiler de TBK m. 417'ye⁴⁸ göre

bulunmaktadır. Bu düzenleme ile özellikle çalışma yaşamındaki mobbing vakalarının önlenmesine ilişkin Kurum çalışmalarının esas ve usulleri belirlenmiştir. Bkz. https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/2262_0739 (Erişim Tarihi: 27.03.2021).

⁴⁴ TBK'nın yürürlüğüne kadar doğrudan ulusal mevzuatta düzenlenmeyen işyerinde psikolojik taciz konusundaki ilk dava 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesinde (20.12.2006 E. 2006/625) açılmıştır. Dava hakkında bkz. Ünal, 2013: 40. Bu /dava, aynı zamanda psikolojik tacize ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307) tarafından incelenen ilk karardır (Savaş Kutsal, 2016: 628).

⁴⁵ Konu hakkında bkz. Güven ve Aydın, 2020: 216-235; Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 335- 342; Demirkaya, 2014: 12-21; Kılış, 2014: 83-122; Akın, 2013: 90-99.

⁴⁶ Aynı zamanda psikolojik taciz ve cinsel taciz nedeniyle (dolayısıyla tüm taciz ve şiddet türleri ile) işyerinde işçinin sağlığının bozulması mümkündür ve bu nedenle işyerinde cinsel ve psikolojik taciz de bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunudur. İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi noktasında, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini de kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmesi gerektiğini ifade İSGK m. 5/1-f bu noktada dikkate alınmalıdır (Sevimli, 2013: 126). Bu yöndeki görüş için bkz. Demircioğlu, 2007: 119.

⁴⁷ Bu durumun istisnası, hukuka uygunluk sebeplerinin işyerinde taciz bakımından söz konusu olup olmadığına değerlendirilmesidir (Ünal, 2013: 49).

⁴⁸ TBK'nın m. 417/1 gerekçesinde işverenin işyerindeki tacize ilişkin alması gereken önlemlere "işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sisteminin kurulması ve güvenlik personelinin bulundurulması" örnek olarak gösterilmiştir. Konu ile ilgili iletişim açıklığının oluşturulması, hangi hallerin taciz kapsamında değerlendirilmesi gerektiği,

işverenin sorumluluğuna başvurabileceklerdir. Bu durumda, ancak kusursuzluğunu ispatlayan işveren sorumluluktan kurtulabileceklerdir⁴⁹ (Ünal, 2013: 49-54). İşyerinde şiddet ve taciz sürecinin kendisi hukuka aykırıdır ve mağdur olanın kişilik haklarını ihlal eder. Bunun yanında, yargı kararlarında da belirtildiği gibi tacizin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur, kişilik haklarına yönelik her türlü haksızlık gerekli ve yeterlidir⁵⁰. Kişilik hakları ile ruh sağlığının ağır saldırıya uğraması halinde ise özellikle psikolojik tacizin varlığının kabulü gerekir⁵¹ (Savaş Kutsal, 2016: 632).

İşverenin işyerinde işçilerinin şiddet ve tacize uğramalarını engellemek temel yükümlülüklerinden biri olmakla birlikte, işyerinde şiddet ve tacize uğrayan işçilerin daha fazla zarar görmemelerini sağlamak da diğer bir yükümlülüğünü oluşturmaktadır (Ünal, 2013: 47; Sevimli, 2013: 122; Centel, 2011: 15). İşyerindeki şiddet ve taciz olaylarında işçinin kişilik haklarının korunması noktasında, işverenin sorumluluğunun geniş tutulması, işverenin TBK m. 417/1'e göre işyerinde "gereken önlemleri" ve İSGK m. 4/1'e göre de "her türlü tedbiri" almakla yükümlü tutulması⁵² sebebiyle, işyerindeki eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına aykırı tüm şiddet ve taciz davranışlarının bu kapsamda değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, maruz kalınan şiddet ve taciz

işyerinde faal bir şikâyet mekanizmasının kurulması, işyeri iç yönetmeliklerinde veya disiplin yönetmeliklerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, gerekli soruşturmaların yapılması, işçilere taciz konusunda eğitim verilmesi, işyerinde gerekli bilinç düzeyinin oluşturulması uygulamada görülen örneklerdendir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 378-379; Savaş Kutsal, 2016: 631; Aslan Ertürk, 2014: 303, Ünal, 2013: 47). İşyerindeki şiddet ve taciz eylemleri karşısında hangi önlemlerin alınacağı konusunda işverene belirli ölçülerde takdir hakkı tanınmıştır. İşveren, bu eylemi gerçekleştiren kişi hakkında ikaz, ihtar, çalışma yerinin değiştirilmesi, iş sözleşmesinin feshi gibi tedbirlere başvurabilmektedir (Kaplan, 2011: 47).

⁴⁹ Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin diğer işçilerin işyerindeki taciz niteliğindeki davranışları sebebiyle "haksız fiilden doğan adam çalıştırmanın sorumluluğu" (TBK, m. 66) ve/veya "sözleşmeden doğan yardımcı kişilerin fiilden sorumluluk" (TBK, m. 116) kapsamında sorumlu olup olmadığını belirlemesidir

⁵⁰ Yarg. 22. H.D., T. 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>) (30.03.2021); Savaş Kutsal, 2016: 632).

⁵¹ Yarg. 9. H.D., T. 01.04.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717; Yarg. 7. H.D., T. 08.05.2014, E. 2014/1345, K. 2014/10208 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>) (30.03.2021); Savaş Kutsal, 2016: 632).

⁵² İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yükümlülüklerinin psikolojik tacize ilişkin yükümlülüklerle kıyasla daha katı olduğu belirtilmektedir (Ünal, 2013: 47). Ancak, işverenin yükümlülüklerinin geniş tutulması ve temel amacın işçinin beden ve ruh sağlığının tam anlamıyla korunması olduğundan işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülükleri işyerindeki tüm taciz ve şiddet olaylarını da kapsamalıdır.

olayının ayrımcılık sebebiyle gerçekleşmiş olmasıdır. İşveren her koşulda işçilerinin sağlık, güvenlik ve kişiliklerini korumakla yükümlü olduğundan, işyerindeki ayrımcılık türleri arasında şiddet ve taciz kavramı yer almasa bile, bu amaçla gerçekleştirilen tüm durumlara karşı işçilerini korumalıdır⁵³.

İşyerinde işçinin diğer işçiler veya işveren tarafından şiddet ve tacize maruz kalması fiziki ve ruhsal sağlığını etkilediği gibi iş görme ediminin yerine getirilmesini de etkilemektedir⁵⁴ (Kaplan, 2011: 49). Bu durumlar da işçinin şiddet ve taciz olaylarına karşı özellikle korunmasını gerekli kılmaktadır.

İşçinin Kişilik Haklarına Yönelik İhlaller Karşısında Çalışma Yaşamından Doğan Hakları

İş hukukunda işçinin korunması ekonomik bağımlılığın yanında kişisel bağımlılıktan⁵⁵ da kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık işçinin kişiliği ile ilgilidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel bağımlılığı azaltmak ve işverenin yönetim hakkını sınırlamak için işçinin belirli bir oranda⁵⁶ korunması gerekmektedir (Aydın, 2002: 48).

TBK m. 112'ye göre borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmediği sürece, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür. İşçilerin işyerinde şiddet ve taciz karşısında korunmasını düzenleyen TBK m. 417'de bu durumlara maruz kalan işçilerin haklarına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır (Kaplan, 2011: 50). İşçiyi koruma ve gözetme borcunu, dolayısıyla da işçinin kişiliğini koruma borcunu yerine getirmeyen işveren, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması sebebiyle kanuna ve sözleşmeye aykırı davranmış olmakta; bu nedenle de TBK m. 417/3 hükmü gereğince, işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi

⁵³ Ayrımcılık hallerinde kişilik haklarının ihlal edilmesi durumlarında ayrımcılık tazminatının yanında idari para cezası da uygulanabilecektir. Aynı zamanda, 6701 sayılı Kanun kapsamında da gerekli koşulların varlığı halinde, eşitlik ilkesine aykırılık sebebiyle işçilerin Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumuna başvurmaları da mümkündür (Güven ve Aydın, 2020: 242; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2019: 172-173; Süzek, 2020: 478-483).

⁵⁴ Örneğin; yaşanan stres ve gerginlik sebebiyle kişiler çalışma gücünü kaybedebilmekte, verimliliği veya performansında düşüklük yaşayabilmektedir (Kaplan, 2011:49). Aynı zamanda çalışma yaşamında maruz kalan şiddet nedeniyle doğrudan ölüm veya yaralanma ve sonrasında post travmatik stres vb. rahatsızlıklar; psikolojik şiddet, tehdit ve yıldırma ya da cinsel taciz nedeniyle ise bedensel ve zihinsel rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir (Şişli, 2020: 2954). Bu durumlarda beraberinde kişilerin iş görme edimlerini yerine getirmelerine engel olmaktadır.

⁵⁵ Kişisel bağımlılık hakkında bkz. Süzek, 2020: 225-226; Aydın, 2020: 96-98; Aydın, 2002: 48-19.

⁵⁶ İş hukuku açısından işçinin korunması temel ilke olmakla birlikte, bu ilkenin de belirli sınırları bulunmakta ve işçinin kişiliği de bu sınırlar çerçevesinde korunmaktadır. Söz konusu sınırlar için bkz. Aydın, 2002: 49-52.

ya da kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazmini konusunda sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olmaktadır. Bu durumda da işçinin maddi ve manevi zararlarının tazminini⁵⁷ talep etme hakkı doğmaktadır (Eren, 2020: 563; Şen, 2012: 135).

TMK ve TBK'da yer alan genel hükümler yanında iş mevzuatındaki özel hükümlerle de işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi durumunda birçok hukuki yaptırım ve imkân söz konusu olmaktadır. Buna göre, kişilik hakkına saldırının önlenmesi, saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespit edilmesi, saldırının kınanması, bu yöndeki kararların üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması⁵⁸ (TMK, m. 25/1 ve m. 25/2, TBK, m. 58/2), maddi ve manevi tazminat, manevi tazminatın ödenmesi yerine diğer bir giderim biçiminin kararlaştırılması ya da bu tazminata eklenmesi (TMK, m. 25/3, TBK, m. 58/1, m. 58/2) gibi imkânların⁵⁹ yanında, ayrımcılık tazminatı (İK, m. 5/6) ve sendikal tazminat (STİK, m. 25/1) ile iş sözleşmesinin geçersizliği (TBK, m. 27) ve işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhâl feshi (İK, m. 24/2-b, m. 24/2-c, m. 24/2-d)⁶⁰ ile işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı (İSGK, m. 13, TBK, m. 408)⁶¹ gibi yaptırımlar mümkündür.

⁵⁷ Psikolojik taciz sebebiyle oluşan zararların, genellikle manevi nitelikli olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle doktrinde manevi tazminat davalarının sonucunda hükmedilecek olan maddi tutarların düşük olmaması, caydırıcı nitelikte olması gerektiği görüşü savunulmaktadır (Savaş Kutsal, 2016: 634; Limoncuoğlu, 2013: 105, Ünal, 2013: 67). İşyerinde yaşanan psikolojik taciz olaylarında da Yargıtay'ın (Yarg. 9. H.D., T. 25.09.2013, E.2012/9-1925, K.2013/1407.) mağdur işçinin yararına uygun bir manevi tazminata hükmettiği sonucuna ulaşılmaktadır (Savaş Kutsal, 2016: 634). Yargıtay'da (Yarg. 9. H.D., T.26.03.2009, E.2007/41164, K.2009/8092), işçinin işyerinde şiddete maruz kalması sonucunda maddi varlığının yanında manevi varlığının da kanunlarca korunmasını gerektirdiğini vurgulamaktadır (Sevimli, 2010: 295).

⁵⁸ TMK m. 25 kapsamında kişilik hakkının korunmasına ilişkin davalar için bkz. Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, 2020: 255-278; Dural ve Ögüz, 2020: 155-168; Helvacı, 2017: 159-171; Ünal, 2013: 56; Sevimli, 2006: 291-300; Bayram 2003: 56-68. İşçinin kişilik haklarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri kapsamında korunmasına ilişkin davalar hakkında bkz. Karabacak, 2020, 1895-1900.

⁵⁹ Kişilik hakkına yapılan saldırılardan hangisinin hukuka aykırı olacağı ve bu saldırılara maruz kalanların mahkemeye başvurabileceği ilkesi TMK m. 24'te düzenlenmektedir. Kişilik haklarının ihlali açısından kişinin açabileceği davalar ve talep hakkı ise TMK m. 25'te düzenlenmektedir (Savaş, 2009: 116,123). Medeni usul hukuku bakımından kişilik haklarının ihlali sebebiyle açılacak davalar hakkında bkz. Akkaya, 2013: 71-88.

⁶⁰ İşyerinde şiddet ve tacize yönelik dikkate alınması gereken hususlardan bir diğeri de fesih konusudur. Bu kapsamda cinsel taciz mağduru işçiye derhâl fesih hakkı tanınmaktadır. Haklı fesih hallerinde İş Kanunu m. 24/2 ve m. 25/2 kapsamında "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlardan kaynaklanan derhâl fesih hakkının "ve benzeri durumları" da kapsayacak şekilde düzenlenmiş olması nedeniyle her türlü şiddet ve taciz durumunu kapsayabileceği dikkate alınmalıdır (Güven ve Aydın, 2020: 250). Yargıtay da işyerindeki şiddet ve taciz olaylarının kapsamını geniş tutarak işçiye derhâl fesih hakkını tanımaktadır.

Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişi, bu zararı gidermekle yükümlüdür (TBK, m. 49/1). İşyerinde taciz sebebiyle mağdur olan işçi kural olarak sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre daha iyi bir tazminat hakkı elde

Bkz. Y. 22. H. D., T. 22.05.2014, E. 2013/11788, K. 2019/17630 (https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstem_cjWeb/ (30.03. 2021)). Bu durumlar sebebiyle iş sözleşmesini Kanunda belirtilen süreler içinde fesheden işçinin tazminat hakları da saklı kalmaktadır (İK, m. 26/2). İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması veya sataşması, sebebiyle iş sözleşmesinin işverence derhâl fesih ile sona erdirilebileceğini de ifade etmek gerekir. İşyerindeki üçüncü kişilerin yarattığı şiddet ve taciz olaylarında işverenin sorumlu tutulabilmesi için eylemsiz kalması ve en azından ihmâl düzeyinde sorumlu tutulması halinde işçinin, İş Kanunu m. 24/2 kapsamında derhâl fesih hakkı ortaya çıkmaktadır. İşçinin işverene durumu bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması sebebiyle derhâl fesih hakkını doğuran bu hükmün kıyasla tüm taciz ve şiddet durumlarında uygulanması gerekir (Sevimli, 2013: 136; Demircioğlu, 2007: 136). İşverenin işçisinin başka bir işçiye taciz ve şiddette bulunması, feshetme konu bu suçlar sebebiyle TCK'da da (m. 102, m. 103, m. 105) yaptırıma tabi tutulmuşlardır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 631-632). Hem İş Kanunu'nda hem de TCK'da işyerinde psikolojik tacize ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle TBK m. 417'de ele alınan psikolojik ve cinsel taciz durumlarında da işçiye derhâl fesih hakkı tanınmalıdır. İş Kanunu m. 25/2'de haklı neden olarak gösterilen sebepler, TBK m. 435/2 kapsamında dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar arasında yer alması halinde haklı sebep sayılmaktadır. Aynı zamanda işyerinde tacize karşı gerekli önlemleri almayan işverene karşı hizmet sözleşmesi ile çalışan işçi de haklı nedenle fesih (TBK, m. 435) hakkına sahip olmalıdır (Centel, 2011: 15). İşçinin şiddet ve taciz sebebiyle fiziksel ve ruhsal sorun yaşamaması halinde işverence yapılacak fesihler kötü niyetli fesih olmaktadır. Psikolojik taciz sebebiyle işgücü kaybı da geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmemelidir (Kaplan, 2011 49).

⁶¹ İşçinin, işyerinde uğradığı şiddet ve taciz olayları sebebiyle işverence gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı (TBK'da iş görme borcunu ifadan kaçınma) bulunmaktadır. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan, kurula veya (kurulun bulunmadığı yerlerde) işverene başvuruda bulunarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep eden işçilerin taleplerinin yerine getirilmemesi halinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır (İSGK, m. 13/1). İSGK m. 13/4 kapsamında da işçinin talebine rağmen işverence gerekli tedbirlerin alınmaması sebebiyle, tabi oldukları kanun hükümlerine göre şiddet ve tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Bu durumdaki fesih hakkının doğması için işyerindeki taciz veya şiddet sebebiyle işçinin beden ve ruh sağlığının yakın ve ciddi bir tehlike altında olması ve işçinin gerekli prosedüre uyması gerekir. İşyerinde taciz veya şiddet olayının yakın bir tehlike olarak nitelendirilmeyeceği olaylarda, kısaca taciz veya şiddet olayının zaten gerçekleşmiş olması halinde, fesih için işçinin bahsi geçen prosedüre uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. Aynı zamanda işçinin işvereni tarafından uygulanan şiddet ve tacize maruz kalması halinde yine bu prosedürü uygulaması gerekir (Aslan Ertürk, 2014: 312; Sevimli, 2013: 139; Ünal, 2013: 59).

edecektir⁶². TCK'nın 132 vd. maddelerinde de özel hayata ve özel hayatın gizli alanına karşı suçlar kapsamında da kişilik haklarının ihlaline ilişkin yaptırımlar söz konusudur (Şen, 2012: 135). İşyerinde psikolojik taciz fiilleri TCK'da⁶³ yaptırıma bağlanmamış, ancak bu fiiller uluslararası sözleşmeler ve ulusal kanunlarla (İK, TBK ve TMK) düzenlenmiştir (Artuk, 2006: 31). Ayrıca, işverenin işçilerin sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli önlemleri almaması nedeniyle de işçinin kişiliğinin zarara uğraması halinde idari ve cezai yaptırımlar söz konusu olabilmektedir.

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

ILO belgelerinde şimdiye kadar çok defa atıfta bulunulmuşsa da şiddet ve taciz konusu hiçbir ILO sözleşmenin ana konusu olmamıştır (ILO, 2018a: 5). Dolayısıyla 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi çalışma yaşamında şiddet ve tacize doğrudan odaklanan ilk özgün metin olması nedeniyle son derece önemlidir (Berber Ağtaş, 2020: 136). 2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO'nun Çalışma Yaşamının Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Deklarasyonunu kabul etmiş, bu Deklarasyonda şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyasına açık bir bağlılık ifade edilmiştir. Ayrıca, 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiyesi de aynı Konferans'ta kabul edilmiştir (ILO, 2020a). 25 Haziran 2021 tarihinde uluslararası hukuk alanında yürürlüğe girecek olan, 8 bölüm⁶⁴ ve 20 maddeden oluşan Sözleşme, henüz yalnızca Arjantin, Fiji, Ekvator, Namıbya, Somali ve Uruguay tarafından onaylanmıştır. AB üyesi ülkelerin Sözleşmeyi imzalamasına yönelik bir Konsey Kararı Önerisi, 22 Ocak 2020 tarihinde kabul edilmişse de Sözleşme hiçbir AB üyesi ülke tarafından onaylanmamıştır (ILO, 2021; Bakırcı, 2020: 33).

Sözleşme çalışma yaşamında ortaya çıkan şiddet ve tacizle mücadele konusunda evrensel boyutta geçerli standartları, ülkelerin ve çalışma yaşamı ile ilgili diğer aktörlerin alması gereken önlemler ile şiddet ve tacize maruz kalan kişilerin haklarını düzenleyen bir metindir (Bakırcı, 2020, 56). Sözleşme herhangi bir cinsiyet

⁶² Haksız fiile ilişkin sorumluluk hükümlerine göre (TBK, m. 50/1) zarara uğrayan işçi zararını ve işverenin kusurunu ispat etmekle yükümlüdür. Sözleşmeden doğan sorumluluk halinde ise işveren kusursuzluğunu ispat etmekle yükümlüdür (TBK, m. 112). Haksız fiilde tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her durumda da fiilin işlendiği tarihten itibaren on yılın geçmesi ile zımnaşımına uğramaktadır (TBK, m. 72/1).

⁶³ İşyerinde şiddet ve taciz ile karşılaşan işçi TCK m. 105. kapsamında suçu işleyen kişinin ceza almasını da talep edebilir. TCK'da yer alan cinsel taciz suçuna ilişkin bkz. Artuk, 2006: 30 vd. İşyerinde cinsel taciz suçu hakkında bkz. Özdemir, 2006, 83 vd. TCK m. 122 de ayrımcılık sebebiyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişiye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası uygulanmaktadır. TCK'da yer alan ayrımcılık suçu hakkında bkz. Yenidünya, 2006: 98 vd.

⁶⁴ Sözleşme bölümleri; "Tanımlar", "Kapsam", "Temel İlkeler", "Koruma ve Önleme", "Uygulama ve Çözümler", "Rehberlik, Eğitim ve Farkındalık Yaratma", "Uygulama Yöntemleri" ve "Son Hükümler" başlıklarını taşımaktadır.

ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsaması nedeniyle anı zamanda küresel anlamdaki eksikliğin de giderilmesini amaçlamaktadır. Bu anlamda Sözleşme, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinden daha ayrıntılı ve özel hükümler içeren bir sözleşme olması bakımından da son derece önemlidir (Alpagut, 2020: 21).

Sözleşmenin Genel Esasları

Sözleşme Philadelphia Bildirgesine atfla başlayarak herkesin ırk, inanç veya cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit koşullarda maddi ve ruhsal gelişimlerini sağlama hakkına sahip olduğunu hatırlatmaktadır. Sözleşmede özellikle cinsiyete dayalı⁶⁵ şiddet ve taciz de göz önünde tutularak, temel insan haklarına yönelik uluslararası belgelere ve bu belgelere dayanılarak sağlanan korumalara önem atfedilmektedir. Sözleşme insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin önemi üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması; işçinin ve yakınlarının ruhsal, fiziki ve cinsel sağlıklarının gözetilmesi, koşulsuz bir şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılıkla mücadeleye önem verilmesi ve yalnızca istihdam ilişkisi içerisinde değil hane içerisinde de şiddet ve tacizle mücadelenin gerekliliği Sözleşmede açık olarak öngörülmektedir.

Sözleşmede şiddet ve taciz kavramları da Sözleşmenin ilk maddesinde tanımlanmıştır⁶⁶. Sözleşmede yer alan şiddet ve taciz kavramlarına ilişkin tanımlamada, tekrarlı ve belirli süre boyunca devam eden sistematik davranışları içeren psikolojik taciz yanında, tek bir olayla meydana gelen taciz de kapsama alınmaktadır. Bu noktada dikkat çeken diğer bir durum da şiddet ve tacizin yalnızca fiziksel, psikolojik ya da cinsel zararı değil, aynı zamanda yalnızca ekonomik zararı da kapsayabileceğidir. Görüldüğü üzere, ilgili maddenin ilk fıkrasında şiddet ve taciz kavramı psikolojik, cinsel, ekonomik ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsamına alırken; ikinci fıkrasında cinsiyet temelli şiddet ve taciz kavramına, dolayısıyla da ayrımcılık kavramına dikkat çekmektedir (Alpagut, 2020: 26-27).

Sözleşme; ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ile çalışma yaşamındaki diğer kişileri (iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri dikkate alınmaksızın çalışanlar, stajyer ve çıraklar da dâhil olmak üzere işyerinde eğitim görenleri, istihdamı sona erenleri, gönüllüleri, iş arayanları ve iş başvurusunda bulunanları, işverenin görev, yetki ve sorumluluklarını kullananları ya da uygulayanları) kapsamaktadır (190 s. Söz., m. 2/1). Sözleşmenin kapsamı, özel ve

⁶⁵ Bu anlamda Alpagut çalışmasında, Sözleşmenin ortaya çıkışındaki en büyük etkenin günümüzde halen yoğun bir şekilde görülen kadına yönelik şiddet ve taciz eylemleri olduğunu belirtmektedir (Alpagut, 2020: 24).

⁶⁶ Söz konusu tanımlamaya ilk başlık altında yer verildiği için bu kısımda tekrarlanmamıştır.

kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıtdışı sektörleri içerecek şekilde belirlenmiştir (190 s. Söz., m. 2/2).

Sözleşme; çalışma süresince meydana gelen, iş ve işle ilgili veya yapılan işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz durumlarında uygulanmaktadır. Bu doğrultuda Sözleşme;

- İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,
- Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,
- İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,
- Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,
- İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve
- İşe gidiş geliş sırasında

yaşanan/meydana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır (190 s. Söz., m. 3).

Görüldüğü üzere, Sözleşmenin kapsadığı kişiler ve alanlar oldukça geniştir⁶⁷. Sözleşme ile kayıtlı ve kayıtdışı, özel veya kamuya ait tüm sektörlerde (her türlü üretim, hizmet, eğitim, tarım, finans, sağlık, ticaret, turizm, lojistik vb.) iş ve işle ilgili/bağlantılı yerlerde yaşanan şiddet ve taciz hallerine karşı çalışanlar ile diğer kişilere koruma sağlanmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte özellikle Tavsiye Kararı içerisindeki düzenlemeler dikkate alındığında şiddet ve tacize maruz kalma riskinin yüksek olduğu sektör ve mesleklerde uygun önlemlerin alınması gerektiği, kadın göçmen işçilere yönelik korumaların önemi, kayıtdışı alanlarda yeterli ve gerekli koruma alanını oluşturacak düzenlemelerin gerekliliği üzerinde özellikle durulmaktadır. Dolayısıyla, aslında birçok durumda kontrolü zor ve göz ardı edilen alanlara önem atfedildiği de dikkat çekmektedir.

190 sayılı Sözleşmenin ortaya koyduğu geniş kapsam dikkate alınarak konu ulusal mevzuat dâhilinde değerlendirildiğinde, Sözleşmeye ilişkin korumanın kapsamının yalnızca İş Kanunu'na tabi işçilerle sınırlı kalmayacağını belirtmek gerekir. Bu doğrultuda Sözleşmenin çalışma yaşamını düzenleyen tüm kanunlara tabi çalışanları ve istihdam ilişkisi içerisine girememiş veya henüz girmemiş olan kişileri de kapsayacağı belirtilmelidir. Ayrıca Sözleşmenin kabulü halinde hane içerisindeki şiddetin çalışma yaşamına yansımaları noktasındaki hükümleri ile de ulusal mevzuat içerisindeki şiddet ve tacizi kapsayan diğer tüm düzenlemelere bir üst norm oluşturacak olması sebebiyle önemli bir yere sahiptir. Sözleşmede insan onur ve haysiyetine, kişinin fiziki ve ruhsal sağlığına, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasasına, doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili tüm insan haklarına yapılan vurgu

⁶⁷ Sözleşmede benimsenen bu yaklaşımın, ILO'nun işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili belgeleriyle (164 sayılı Tavsiye, 200 sayılı Tavsiye, 169 sayılı Tavsiye ve 205 sayılı Tavsiye) de uyumlu olduğu belirtilmektedir (Bakırcı, 2020: 39).

dikkate alındığında, Sözleşme çalışma yaşamında kişilik haklarının korunması bağlamında son derece önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Sözleşmenin Getirdiği Yükümlülükler ve İşçinin Kişilik Hakkı Bağlamında Ulusal Mevzuat ile Uyumu

Bu başlıkta konuya Sözleşmenin geniş kapsamı bağlamında başlamak yerinde olacaktır. Nitekim Sözleşme oldukça geniş bir şekilde çalışma statülerine bakılmaksızın tüm çalışan gruplarını ve istihdam ilişkisi dışındakileri de kapsıyor olsa bile bu çalışmanın odağını işçinin kişilik haklarının korunması oluşturduğundan konuya sınırlı şekilde, yalnızca işçilerin korunması perspektiften yaklaşmıştır. Dolayısıyla Sözleşmenin getirdiği yükümlülükler geniş bir şekilde ele alınırken, bu yükümlülüklerin ulusal mevzuat ile uyumu noktasında işçinin kişilik haklarının korunması bağlamında ele alınabilecek yükümlülüklerle atıfta bulunulmuştur.

Sözleşmeye taraf her ülke, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma ilişkisi içinde bulunma hakkına sahip olduğunu, bu hakka saygı gösterilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Aynı zamanda Sözleşmeye taraf ülkeler, işçi ve işveren örgütlerinin de görüşlerine başvurarak ulusal mevzuatlarına ve koşullara uygun olarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Söz konusu yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması noktasında ilgili sorumlulukların olağan durumu da dikkate alınarak hükümet, işçi, işveren ve örgütlerinin farklı ve tamamlayıcı görev ve işlevlerini de tanımladıkları. Bu yaklaşım, taraf ülkeler açısından uygulanabildiği hallerde, şiddet ve taciz konusunda üçüncü tarafları da kapsayan aşağıdakileri uygulamaları da içermelidir (190 s. Söz., m. 4):

- Şiddet ve tacizi kanunla yasaklamak,
- İlgili politikalarda şiddet ve tacizin ele alınmasını sağlamak,
- Şiddet ve tacizle mücadele ve engellemeye yönelik önlemleri uygulamak için kapsamlı bir strateji benimsemek,
- Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturmak veya var olanları güçlendirmek,
- Mağdurlara destek ve hukuk yollarına erişimlerini sağlamak,
- Yaptırımlar getirmek,
- Uygunluk durumuna göre erişilebilir şekillerde araçlar ile rehberlik, eğitim ve öğretim hizmetleri geliştirmek ve farkındalığı artırmak,
- İş müfettişleri ve diğer yetkili organlar aracılığıyla şiddet ve taciz olaylarının denetimi ve incelenmesini sağlamak.

Sözleşmeyi tamamlayıcı bir kılavuz niteliği taşıyan 206 sayılı Tavsiye ise Sözleşmenin 4. maddesine atıfta bulunarak konuya ilişkin önlemlerin alınması aşamasında işçi sağlığı ve iş güvenliği, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ve uygun olduğu durumlarda ceza hukukundaki şiddet ve tacizin de ele alınması gerektiği üzerinde

durmaktadır. Ayrıca Sözleşmede ele alınan beklentilere ek olarak Tavsiyede çalışma yaşamı ile birlikte hane içinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik tedbirleri de ele alarak toplu pazarlık mekanizmalarının da etkin bir araç olarak kullanılması gerektiği belirtilmektedir.

Sözleşmede kişilerin şiddet ve tacizden uzak bir çalışma yaşamına sahip olmaları temel bir hak olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bunun da işçilerin çalışma yaşamındaki kişilik haklarının tam anlamıyla korunmasıyla gerçekleşeceğini belirtmek yerinde olacaktır. Ulusal mevzuatta, daha önce de değinildiği üzere, işyerinde şiddet ve taciz konusu ile ilişkilendirilebilecek dolaylı ve doğrudan düzenlemeler kısıtlı hükümler içerse de söz konusudur. Özellikle bu çalışmanın konusunu oluşturan işçilerin kişilik haklarının korunması bağlamında işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin doğrudan hükümler içeren düzenleme TBK m. 417'dir. Çalışma yaşamında iş sözleşmesi ile çalışanların çalışma ilişkilerinin düzenlendiği İş Kanunu'nda ise işçilerin şiddet ve taciz karşısında korunmasına ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamakta; ancak TBK'da yer alan bu hükmün iş kanunlarına tabi tüm işçilere uygulanacağını belirtilmesi üzerine İş Kanunu'na tabi işçiler de TBK'da yer alan bu korumadan yararlanabilmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nda konu ile ilgili hüküm eşitlik ve ayrımcılık ilkesi kapsamında ele alınmakta, ancak bu durumda kıyas yoluyla işyerinde özellikle ayrımcılık temelli gerçekleştirilen şiddet ve taciz durumlarında uygulama alanı bulmaktadır. Aslında konuya ilişkin mevcut düzenleme incelendiğinde, temel bir yapının var olduğu, sadece konunun detaylandırılması ve boşlukların doldurulmasının gerekli olduğu görülebilmektedir. İlgili politikalarla da desteklenerek, Sözleşmede bahsi geçen şiddet ve tacizin yasaklanmasına ilişkin olarak hazırlanacak konuya özgü doğrudan hükümler içeren temel bir kanunla, çalışma yaşamında şiddet ve taciz ile karşılaşan işçilere yönelik bir koruma sağlanabilecektir. Sözleşmenin kabulüyle birlikte kanun, politika veya diğer uygulamalara üst bir norm oluşturulacaktır. Ayrıca Sözleşme metninde ele alınan uygulama, izleme ve denetleme mekanizmaları, TBK'nın madde gerekçesine ve uygulama örneklerine uzak değildir. Bu nedenle, Sözleşmenin kabulü halinde konuya ilişkin işlerliğinin zor olmayacağı ifade edilebilir.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla Sözleşme tarafı her ülke insan onuruna yakışır işi teşvik etmenin yanında, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının tanınması ile her türlü zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın, çocuk işçiliğinin, iş ve meslekle ilgili ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik *temel çalışma ilke ve haklarına* saygı göstermeli ve desteklemelidir⁶⁸ (190 s. Söz., m. 5). Aynı zamanda Sözleşme tarafı her ülke, çalışma yaşamında şiddet ve tacizden etkilenecek her kişiye veya gruba iş ve

⁶⁸ Bu madde de bahsi geçen konular, ILO'nun 29 sayılı Sözleşmesi, 87 sayılı Sözleşmesi, 98 sayılı Sözleşmesi, 100 sayılı Sözleşmesi, 105 sayılı Sözleşmesi, 111 sayılı Sözleşmesi, 138 sayılı Sözleşmesi, 182 sayılı Sözleşmesi ile düzenlenmektedir (Bakırçı, 2020: 44).

meslekte ayrımcılık yapmama ve eşitlik sağlama hakkını verecek kanuni düzenlemeleri ve politikaları da kabul etmelidir (190 s. Söz., m. 6). Tavsiye, Sözleşmenin 6. maddesine ek olarak kadınların belirli işlere, sektörlere veya mesleklere katılımının kısıtlanmasının veya bunlardan dışlanmasına neden olan unsurların ortadan kaldırılması gerektiğine de vurgu yapmaktadır. Her ne kadar, söz konusu Sözleşme maddeleri ile Tavsiye içerisindeki düzenlemeler ulusal mevzuatta çalışma yaşamına ilişkin kanunlarda her ne kadar vurgulanmaktaysa da uygulamada özellikle istihdama katılım anlamında önemli ayrımların olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu anlamda hukuki düzenlemelerin uygulamaya geçebileceği etkin sistemlere ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir.

Sözleşme tarafı her ülke, Sözleşmenin 1. maddesi ile uyumlu olmak üzere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi tanımlamak ve engellemek için hukuki düzenleme yapmayı kabul etmektedir (190 s. Söz., m. 7). Ulusal mevzuattaki mevcut düzenlemeler içinde çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin herhangi bir tanımlama bulunmamaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, ulusal mevzuatta çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize ilişkin hükümler, genel anlamdaki şiddet ve taciz konusu yerine sınırlı bir şekilde yalnızca işyerindeki cinsel ve psikolojik taciz kavramları çevresinde şekillenmektedir⁶⁹.

⁶⁹ Anayasa'da da şiddet ve taciz ile ilgili herhangi bir tanımlamama bulunmakla birlikte, konuya ilişkin temel düzenleme olarak ele alınan TBK'da şiddet ve tacize (aynı zamanda Kanunda yer alan psikolojik ve cinsel tacize) ilişkin herhangi bir tanımlama yer almamaktadır. Kişilik haklarının korunması bağlamında konunun özellikle eşitlik ve ayrımcılık ilkesi bağlamında ele alındığı İş Kanununda da şiddet ve tacize ilişkin bir tanımlama bulunmamaktadır. Ayrıca kişilik haklarının düzenlendiği TMK'da da konuya ilişkin bir tanımlama bulunmamaktadır. TİHEKK'da ise ayrımcılık konusu özellikle "ayrı tutma", "çoklu ayrımcılık", "doğrudan ayrımcılık", "dolaylı ayrımcılık", "varsayılan temele dayalı ayrımcılık" olarak ele alınmıştır. Kanunda işyerinde yıldırma "*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" (TİHEKK, m.2/g); taciz "*Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*" (TİHEKK, m.2/j) olarak tanımlanmıştır. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'da (AKKKŞÖDK) "ev içi şiddet", "kadına yönelik şiddet" tanımlamaları dışında şiddet "*kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle ve acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranış*" (AKKKŞÖDK, m.2) şeklinde tanımlanmıştır (Kanuna ilişkin Yönetmelikte te aynı tanım yer almaktadır). Ancak görüldüğü üzere her iki Kanundaki tanımlar doğrudan çalışma yaşamındaki taciz ve şiddet tanımına ilişkin değildir. Ulusal mevzuat içinde işyerinde psikolojik taciz tanımlamasının yapıldığı tek metin 2015/448 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar'dır. Bu metnin 4/1-d maddesinde

Sözleşmenin 8. maddesinde, taraf ülkelerin şiddet ve taciz karşısında alması gereken önlemler belirlenirken kamu otoritelerinin üzerindeki etkinliğinin kabul edildiği kayıtdışı sektör de göz ardı edilmeden, çalışma yaşamındaki sosyal tarafların da katılımıyla şiddet ve tacizin sıklıkla karşılaşıldığı meslek ve sektör gruplarının belirlenerek önlemeye yönelik etkin bir sürecin oluşturulması gerektiği önemle vurgulanmaktadır. Bu hususta ilgili alanların ve mesleklerin neler olduğu Tavsiyede detaylı bir şekilde belirtilmektedir. Dolayısıyla Sözleşmeye taraf olunması halinde, ulusal mevzuatta çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin alınacak önlemler oluşturulurken söz konusu betimlemelere de dikkat gösterilmelidir.

Sözleşmeye taraf ülkeler, cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dâhil olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizi önlemek için işverenlerin kontrol mekanizmaları ile orantılı olarak uygun girişimlerin gerçekleştirilmesine yönelik, makul ölçüde uygulanabilir, kanun ve düzenlemeleri kabul etmelidir. Yapılacak kanun ve düzenlemelerin içeriğinde özellikle yer alması gereken hususlar da Sözleşmede şu şekilde belirtilmiştir (190 s. Söz., m. 9):

- İşçi ve işveren temsilcilerine de danışarak, şiddet ve taciz ile ilgili bir işyeri politikası benimsenmeli ve uygulanmalıdır.
- Şiddet ve taciz ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamındaki psikososyal riskler arasındaki bağlantı dikkate alınmalıdır.
- İşçilerin ve işçi temsilcilerinin katılımı ile şiddet ve taciz riskleri değerlendirilmeli ve tehlikeler tanımlanmalıdır. Ayrıca şiddet ve taciz risklerini önlemek ve kontrol etmek için de gereken tedbirler alınmalıdır.
- İşçilere ve diğer ilgili kişilere, ilk maddede belirtilen şiddet ve tacize yönelik benimsenecek işyeri politikası doğrultusunda, bu kişilerin hakları ve sorumlulukları da dâhil olmak üzere şiddet ve taciz ile ilgili belirlenmiş tehlike ve risklerin yanında bunları önleme ve koruma yöntemleri konusunda uygun erişilebilir bir formatta bilgi ve eğitim verilmelidir.

Ayrıca Tavsiyede, Sözleşmenin 9. maddesine atıfta bulunulurken belirlenecek politikalarda ve oluşturulacak programlarda şunlara yer verilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (206 s. Tavsiye).

- Şiddet ve tacize tolerans gösterilmeyeceği belirtmelidir.

işyerinde psikolojik taciz “işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” şeklinde ifade edilmektedir. Belirtildiği üzere ulusal mevzuat içerisinde “çalışma yaşamında şiddet ve taciz” türlerinin tümünü içeren doğrudan bir tanımlama bulunmamakta, yalnızca psikolojik şiddet ve cinsel taciz temelinde bazı hükümler bulunmaktadır. Kanaatimizce, Sözleşmenin olası kabulü ile birlikte, yapılacak yeni düzenlemelerle işyerindeki tüm şiddet ve taciz türlerini kapsayan bir uygulama birliği sağlanabilecektir.

- Uygunsa ölçülebilir hedeflerle şiddet ve tacizi önleme programları oluşturmalıdır.
- İşçilerin ve işverenin hakları ve sorumlulukları belirtilmelidir.
- Şikâyet ve soruşturma prosedürleri hakkında bilgi içermelidir.
- Şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili tüm iç ve dış iletişimlerin gerektiği gibi dikkate alınması ve uygun şekilde hareket edilmesi sağlanmalıdır.
- İşçilerin tüm tehlikelerden haberdar olma hakkı dengelenirken, Sözleşmenin 10/c maddesinde atıfta bulunulduğu üzere, bireylerin mahremiyetleri ve mahremiyet hakkı belirtilmelidir.
- Şikâyetçileri, mağdurları, tanıkları ve ihbarcılarını mağduriyet veya misillemeye karşı korumaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

Sözleşmede ve Tavsiyede, yukarıda yer alan yükümlülüklerle şiddet ve tacizin önlenmesi için karşılıklı saygı ve insan onuruna yakışan bir çalışma kültürünün oluşturulmasının hedeflendiği ifade edilmektedir (Bakırcı, 2020: 50). Aynı zamanda bu madde, 8. madde ile eşdeğer bir anlatımla, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin politikaların ve hukuki düzenlemelerin oluşturulmasında, çalışma yaşamının tüm taraflarının yer alması gerektiğini tekrar belirtilmektedir. İşyerleri özelinde, psikososyal risklerin de dikkate alınarak, şiddet ve taciz risklerinin belirlenmesi ve bunlara ilişkin eğitimlerin verilmesi gerektiği Sözleşmenin temel yükümlülüklerinden biridir. Bu doğrultuda Sözleşmenin kabulü halinde, ulusal mevzuatta özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerinin tehlike ve risk durumlarının belirlenmesinde şiddet ve taciz risklerinin de dikkate alınması gerekecektir. Böylelikle de işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının temelini oluşturan işverenin her türlü önlemi almakla yükümlü olduğuna ilişkin vurgu, şiddet ve taciz olayları karşısında da işçilerin kişilik haklarının korunacağına ilişkin dayanak olacaktır.

Sözleşmeye taraf ülkeler, aşağıda belirtilen yükümlülükleri de yerine getirmelidir (m. 10):

- Çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz ile ilgili ulusal kanun ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamak,
- Çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz durumlarında uyumsuzluk çözüm mekanizmaları ve prosedürlerine, güvenli, adil ve etkili bildirim, uygun ve etkili çözümlere kolay erişimi sağlamak (şikâyet ve soruşturma prosedürlerinin yanında işyeri düzeyinde uyumsuzluk çözüm mekanizmaları; işyeri dışında uyumsuzluk çözüm mekanizmaları; mahkemeler veya jüriler; şikâyetçilerin, mağdurların, tanıkların ve muhbirlerin mağdur edilmesine ve misillemelere karşı korunmasına; şikâyetçi ve mağdurlar için kanuni, sosyal, tıbbi ve idari destek tedbirlerine erişim gibi),
- Şiddet ve tacize maruz kalan veya doğrudan ya da dolaylı ilişkisi bulunan kişilerin mümkün olduğu ölçüde mahremiyet ve gizliliklerinin korunması ve mahremiyet ve gizliliğe ilişkin gerekliliklerin kötüye kullanılmamasını sağlamak,

- Çalışma yaşamında karşılaşılan şiddet ve taciz hallerinde (uygun olması koşuluyla) yaptırımlar öngörmek,
- Çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının, toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli, etkin şikâyet ve çözüm mekanizmalarına, desteğe, hizmetlere ve çözümlere etkin erişimlerini sağlamak,
- Hane içi şiddetin etkilerini tanımlayarak, uygun olduğu ölçüde çalışma yaşamına etkilerini azaltmak,
- Çalışanların karşı misilleme veya diğer haksız durumlara maruz kalmadan ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmaksızın, şiddet ve taciz sebebiyle yaşam, sağlık ve güvenlikleri bakımından yakın ve ciddi bir tehlike bulunduğuna ilişkin makul bir gerekçeye sahip olmaları halinde, kendi istekleri ile işten ayrılmalarına olanak tanımak,
- İş teftiş kurulları ve diğer ilgili makamların, uygunluk durumuna göre, çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizle ilgilenme (adli ve idari makamlara itiraz hakkı saklı kalmak koşuluyla yaşam, sağlık ve güvenliği tehdit eden yakın bir tehlikenin olması durumunda işin durdurulması emri ve gereken tedbirlerin derhâl uygulanmasına yönelik emirler vermek) yetkisine sahip olmalarını sağlamak.

Sözleşmenin 10. maddesinde yer verilen düzenlemelerin hangi araçlar ve yöntemlerle hayata geçirilebileceği ise Tavsiye içerisinde detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Sözleşmede belirtilen yükümlülükler, aslında ulusal mevzuatta farklı kaynaklarda yer almaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin çeşitli düzenlemelerde var olan denetim mekanizmalarının şiddet ve taciz konusuna da uyarlanmaları mümkün görünmektedir. Ayrıca, özellikle TBK m. 417'nin gerekçesinde yer alan ve çalışma yaşamındaki konuya ilişkin örnek uygulamalar arasında gösterilen çözüm mekanizmalarının varlığı da yadsınamayacak düzeydedir. Şöyle ki, işçilerin kişilik haklarına ilişkin karşı karşıya kaldıkları şiddet ve taciz durumlarında başvurabilecekleri hukuki yollar ilgili kanunlarda dolaylı ve doğrudan hükümlerle yer almaktadır. Sözleşmenin kabulü halinde bu hükümlerin, tüm şiddet ve taciz türlerine uygulanması ile genel anlamda bir koruma statüsü oluşturulabilecektir. Yaptırımlar konusunda ise gerek TCK'daki cezai yaptırımların gerekse ilgili diğer düzenlemelerdeki idari yaptırımların daha caydırıcı nitelikte olmalarıyla işyerinde yaşanan şiddet ve taciz olaylarında azalmalar mümkün olabilecektir.

Sözleşmeye taraf ülkeler, aynı zamanda işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlarla iş birliği içinde (190 s. Söz., m. 11);

- İşyerinde şiddet ve tacizin engellenmesine yönelik uygulamaları işçi sağlığı ve iş güvenliği, göç, ayrımcılık ve eşitlik konularında da olduğu gibi ulusal politikalarda da ele almalıdırlar.
- İşverenler, işçiler ve bunların bağlı kuruluşları ile ilgili makamlar cinsiyete dayalı şiddet ve taciz başta olmak üzere çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz konusunda uygun ve erişilebilir düzeyde rehberlik, eğitim ve diğer araçları sağlamalıdırlar.

- Ayrıca bilinçlendirme/farkındalık yaratma kampanyaları da dâhil olmak üzere çeşitli girişimleri de yürütmelidirler.

Sözleşmede, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin belirtilen yükümlülüklerin⁷⁰ ulusal kanunlar ve yönetmeliklerin yanı sıra toplu iş sözleşmeleri veya ulusal uygulamaları içeren diğer önlemler aracılığıyla da şiddet ve tacizi kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği vurgulanmıştır (190 s. Söz., m. 12).

Sözleşmenin ülkemizce onaylanması halinde, uygulayıcıların en büyük destekçisinin çalışma yaşamının sosyal tarafları olacağı açıktır. Özellikle işçi ve işveren temsilcileri aracılığıyla Sözleşmeye konu maddelerin ulusal mevzuata veya iş/toplu iş sözleşmelerine konulması, işyeri iç yönetmeliklerinde veya ilgili düzenlemelerde yer alması kolaylaşacak, uygulanabilirliği farklı yollarla da denetlenebilir olacaktır.

Sözleşmenin onaylanmasıyla birlikte, getirdiği yükümlülükler ve öneriler de ulusal mevzuat içerisinde yer alacak Anayasa'nın 90. maddesi gereğince ulusal mevzuatın bir parçası olmakla kalmayacak; mahkemelerce, çatıştığı ulusal mevzuata öncelik tanıyarak kendiliğinden ve doğrudan uygulanacak, böylece tüm şiddet ve taciz olayları karşısında işçilerin kişilik haklarının korunmasına ilişkin yasaların üstünde bir uluslararası üst bir norm benimsenmiş olacaktır. Sözleşmeye uygun olarak ulusal kanunlarda ve diğer kaynaklarda yapılacak düzenlemelerle veya değişikliklerle şiddet ve taciz durumlarında etkin bir yapı oluşturulabilecektir.

Görüldüğü üzere Sözleşme, taraf ülkelere işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi açısından önemli sorumluluklar yüklemektedir. Türkiye Sözleşmeyi onaylaması halinde söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamakla sorumlu olacaktır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, ulusal mevzuat içerisinde işyerinde, dolayısıyla da çalışma yaşamının her alanında, şiddet ve tacize karşı işçilerin korunması noktasında sınırlı ve genellikle de dolaylı hükümler yer almaktadır. Ulusal mevzuatta yer alan doğrudan veya dolaylı söz konusu hükümlerin varlığı yok sayılmamakla birlikte, Sözleşmenin onaylanması halinde uluslararası alanda kabul görmüş; farklı mevzuat hükümlerine tabi farklı çalışan gruplarını kapsayan, işyeri (çalışma alanı) sınırlarını oldukça geniş tutan üst bir norma dayalı uygulamalar geliştirilebilecektir. Sözleşmede yer alan hükümlerin ulusal mevzuata uyumu konusunda sorunların veya bazı aksaklıkların yaşanacağı göz ardı edilemez bir durumdur. Ancak mevcut düzenlemelerin geliştirilmesi veya Sözleşmenin özellikle 4. maddesinde yer alan şiddet ve tacizin kanunla yasaklanması, yaptırımlar getirilmesi, etkin bir denetim mekanizması kurulması kısacası kamu gücüyle konuya ilişkin etkin uygulamaların geliştirilmesi söz konusu uyum sürecindeki geçişi kolaylaştırabilecektir. Kaldı ki, belirtildiği üzere çalışma yaşamına ilişkin ulusal mevzuatta işçiyi koruyucu düzenlemeler zaten ön planda tutulmakta(malı)dır. Dolayısıyla çalışma yaşamının temel öznesini oluşturulan

⁷⁰ Çalışma hayatında yaşanan şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği riski olarak ele alınması ve Sözleşmenin bu açıdan önemi hakkında bkz. Şişli, 2020: 2951 vd.

işçinin her açıdan çalışma yaşamından kaynaklı veya çalışma yaşamı ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili her olumsuzluğa karşı koşulsuz korunmasının gerekliliği kaçınılmazdır. Bu nedenle Sözleşmenin onaylamasının ulusal mevzuat açısından ek bir yükümlülük getirebileceğinden, böylece ulusal mevzuat ile uyumsuzluğundan bahsetmenin doğru olmayacağı belirtilebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma yaşamının en büyük sorunlarından biri işçilerin korunmasıdır. Bu korumanın sorumluluğu genellikle işverene yüklenmekle birlikte, hukuki düzenlemelerin varlığı işçilerin korunmasını gerektirecek risk ve tehlikelerin ortaya çıkması halinde daha önemli hale gelmektedir. Şöyle ki, mevcut koruyucu bir hukuki düzenlemenin olması, risk ve tehlikeli durumlarla karşılaşanların başvuracakları mekanizmaları da güvenceye almakta, böylece koruma daha etkin bir şekilde işlerlik kazanmaktadır.

İşçiler yalnızca fiziki olarak sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit edecek çalışma ortamına özgü (işyerinden kaynaklı) risk ve tehlikelerle karşılaşmamakta, bunun yanında fiziki ve ruhsal açıdan vücut bütünlüklerini ve ruhsal sağlıklarını tehdit eden işverenin veya üçüncü kişilerin şiddet ve taciz eylemlerine de maruz kalmaktadırlar. İşyerinde maruz kalınan şiddet ve taciz eylemleri, işçilerin bu tür eylemler karşısında da korunmasını zorunlu kılmakta, dolayısıyla da bu konuya ilişkin de tarafları bağlayıcı düzenlemelerin yapılmasını gerektirmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle şiddet ve taciz konusuna ilişkin genel bir görünüm üzerinden değerlendirme yapıldıktan sonra, işçilerin kişilik haklarının çalışma yaşamında özellikle işyerinde şiddet ve taciz durumlarında korunması mevcut ulusal düzenlemeler doğrultusunda ele alınmıştır. Sonrasında ise 2019 yılında kabul edilen ve 25 Haziran 2021 tarihinde uluslararası hukuk alanında yürürlüğe girecek olan, ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi hükümleri bağlamında, 201 sayılı Tavsiye de dikkate alınarak, Sözleşme'nin kabulü halinde ulusal mevzuat üzerindeki uyumu değerlendirilmeye çalışılmıştır.

190 sayılı Sözleşme, uluslararası alanda şiddet ve tacizi doğrudan konu edinen ilk belge olması açısından oldukça önemlidir. Kapsamın geniş tutularak tüm çalışan gruplarını (kayıtlı-kayıtdışı, özel-kamu, iş arayanlar vb.) içermesi, işyerinde yaşanan şiddet ve tacize ilişkin tüm durumları ele alması, işyerinin kapsamını da oldukça geniş tutması Sözleşmenin önemini artırmaktadır. Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında çalışma yaşamının aktörlerinin de desteği ve katkısıyla alınması gereken önlemler ve tarafların yükümlülükleri ayrıntılı olarak belirtilmiş, Sözleşmeye taraf olacak ülkelerin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin hangi araçlar vasıtasıyla yerine getirebileceği açıklıkla ifade edilmiştir.

Ulusal mevzuat dikkate alındığında işyerinde şiddet ve tacize ilişkin doğrudan veya dolaylı farklı düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerden çalışma yaşamına ilişkin olanlar genellikle psikolojik ve cinsel taciz

temelinde şekillenmekte, diğer şiddet ve taciz türleri göz ardı edilmektedir. Farklı taciz türleri ile şiddet türlerinin mevzuata ilişkin dil ve felsefe bağlamında ikincil pozisyona itilmiş olması, uygulama ve düzenleme açısından tartışılması ve çözüm üretilmesi gereken sorunlu bir alan olarak görülebilir. Ancak uygulamada, söz konusu düzenlemelerin bazı durumlarda diğer taciz türlerine de uygulandığına rastlanabilmektedir. Ayrıca konuya ilişkin olarak gerek TBK gerekse İSGK kapsamında genellikle işveren yükümlülüklerinin ön plana çıkartıldığı görülmektedir. Bu kapsamda özellikle İş Kanunu'nda ve TBK'da yer alan fesih ile TBK'da (m. 417 kapsamında) işçinin korunması ve İSGK'daki işverenin genel yükümlüğüne (m. 4) ilişkin düzenlemeler haricinde işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi noktasında işverenin yükümlülük alanının geliştirilmesi gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla işverenin üçüncü taraflara karşı da işçisini koruma yükümlülüğü detaylı bir şekilde hüküm altına alınmalıdır. Sözleşmenin onaylanması halinde, mevcut tanımlamaların ve düzenlemelerin genişletilmesi ve geliştirilmesi, konuya ilişkin ulusal hukuki dayanakları, 190 sayılı Sözleşmede yer alan düzenlemelere çok daha uyumlu hale getirecektir. Ayrıca 190 sayılı Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması ulusal mevzuat kapsamında konuya ilişkin etkin bir korumanın sağlanması adına da etkili olacaktır. Bir üst norm bağlamında 190 sayılı Sözleşmenin onaylanması, bu anlamda etkin bir mevzuat geliştirme sürecini mümkün kılması açısından ise son derece önemli olacak; aynı zamanda ulusal mevzuat içerisinde tüm şiddet ve taciz türlerine yer verilerek, işçinin bu durumlar karşısındaki kişilik hakları hukuksal olarak etkin bir şekilde korunmuş olacaktır.

Özellikle uluslararası belgelerde şiddet ve taciz konusunun ayrımcılık ve eşitlik meselesi paralelinde yoğun olarak tartışıldığı dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamındaki eşitlik ilkesinin, şiddet ve tacizin engellenmesi hususunda ne ölçüde kapsayıcı olduğu veya nasıl ele alınması gerektiği de Sözleşmenin kabulü ile daha kolay ortaya konulabilecektir. Uygulamadaki duruma bakıldığında, İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ve ayrımcılık ilkesinin, ayrımcılık temelli şiddet ve taciz olaylarında uygulanma olanağı bulunduğu görülmektedir. Kısacası, işyerinde karşılaşılan ayrımcılık temelli şiddet ve taciz olaylarında İş Kanunu'nun 5. maddesi (söz konusu ayrımcılık hallerinde şiddet ve taciz yer almasa dahi) uygulama olanağı bulmaktadır. Aslında, mevcut durum dâhilinde de işverenin işçilerini korumak için işyerinde her türlü önlemi almakla yükümlü olması (İSGK m. 4 hükmü gereğince) sebebiyle korumanın sınırı daha geniş düşünülmeli ve işçinin kişilik haklarının ihlaline ilişkin her türlü şiddet ve taciz hali dikkate alınmalıdır. Ancak şiddet ve tacize yönelik gerek kapsamlı bir tanımlama yapılması gerekse kapsamı geniş ve hükmü açık bir düzenleme ihtiyacı açıkça görülmektedir. Ayrıca 190 sayılı Sözleşmenin geniş kapsamıyla uyumlu olarak öznesi işçi olacak şekilde güvencesiz ve kayıt dışı çalışan kırılgan grupların da etkin bir koruma mekanizmasına dahil edilmesinin yolları aranmalıdır.

Akademik alanda yapılan çalışmalar da çoğunlukla psikolojik taciz temellidir. Bu doğrultuda ayırım yapılmaksızın ILO sözleşmelerinde de açık veya örtülü bir

şekilde vurgulandığı üzere “tüm şiddet ve taciz” durumları dikkate alınmalı, mevzuat bu yönde gözden geçirilmeli, alana yönelik çalışmalarda bu kapsamda geniş perspektifli bir tartışmanın önü açılmalıdır. Bu sayede de hem uygulamada hem de hukuki işlerlik bakımından durumun daha net görülmesi sağlanabilecektir. Böylelikle, uygulamadaki sorunlar da daha kolay tespit edilebilecek ve görünür hale gelecektir.

Sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması durumunda ulusal mevzuatla uyumu anlamında ortaya çıkabilecek sorunlar da dikkate alınmalıdır. Çalışma yaşamında işçinin korunması esastır. Bu doğrultuda yapılacak veya yapılan düzenlemelerin işçi lehine olması aynı zamanda olağan bir gerekliliktir. Çalışma yaşamında farklı mevzuat hükümlerine tabi çalışan grupları bulunmaktadır. Bu farklı guruplar arasında, çalışma yaşamında tabi oldukları mevzuat hükümlerinden kaynaklı farklı uygulamalar, haklar veya hak kayıpları söz konusu olabilmektedir. Sözleşmenin onaylanması halinde, geniş kapsamı sebebiyle, çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz konusuna ilişkin özellikle temel kişilik haklarının korunması açısından tüm çalışanlar için uygulama birliği sağlanabilecektir. Aynı zamanda, Sözleşmenin onaylanması durumunda, ulusal mevzuat içinde tüm şiddet ve taciz durumlarına ilişkin kavram birliği de oluşacaktır. Kavramsal çerçevenin net olarak belirlenmesi yukarıda da ifade edildiği üzere, konuya ilişkin sorunların tespitinde ve çözümünde yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Sözleşmenin tüm olumlu yönlerinin ve taraf ülkeleri bağlayıcı hükümlerinin uygulanmasına/uyarlanmasına ilişkin sorumluluğun ülkelerin ulusal mevzuatlarına yansımaları ile mümkün olacağı unutulmamalıdır. Aynı zamanda, Sözleşmenin onayı halinde, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin ulusal mevzuat açısından birtakım eksikliklerin de bulunduğu denetim araçlarının daha etkin kullanılabileceği veya bu araçların çeşitlendirilebileceği ifade edilebilir.

Sözleşmenin onaylanması konusunda bahsedilmesi gereken diğer bir önemli noktada ise özellikle son yıllarda çalışma yaşamında ve hayatın her alanında artan kadına şiddet sorunudur. Çalışmada daha önce de ifade edildiği üzere, şiddetin mağdurları genellikle kadınlardır. Sözleşmede şiddet ve tacizin engellenmesi hususunda cinsiyet temelli bir ayırım yapılmamasına rağmen, hükümlerinin çalışma yaşamında özellikle kadınların şiddet ve taciz karşısında daha etkin bir şekilde korunmasına katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Sözleşmenin, Türkiye tarafından onaylanması halinde çalışma yaşamında yaşanan şiddet ve taciz olaylarına ilişkin işçilerin kişilik haklarının korunması noktasında önemli bir hukuki dayanak oluşturacağı düşünülmektedir. Eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele adına çok daha etkin bir çalışma düzeninin sağlanması böylece çok daha mümkün hale gelebilecektir. Bunun yanında Sözleşme, çalışma yaşamının da ötesinde genel olarak şiddet ve tacizle mücadelede önemli bir araç olarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2013) **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2017) **Medeni Hukuk** (23. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Akkaya, T. (2013) “İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13, 67-90.
- Alpagut, G. (2018) “İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar”, Aydın, U. ve Kocabaş, F. (ed.) **Bireysel İş Hukuku** içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 73-96.
- Alpagut, G. (2020) “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 ILO Sayılı Sözleşmesi – Aile İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı İlişkisi”, **İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1 (1), 21-42.
- Arslan Durmuş, S. (2020) “İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25 (42), 135-168.
- Arslan Ertürk, A. (2014) “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi – Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, 20 (1), 285-339.
- Artuk, M. E. (2006) “Cinsel Taciz Suçu (TCK. m. 105)”, **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 29-43.
- Aydın, U. (2002) **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 175.
- Aydın, U. ve Küçük, D. (2019) “Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler”, **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, 3 (1), 54-79.
- Aydın, U. ve Kutlu, M. (2020) “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 8 (2), 261-280.
- Aydınlı, İ. (2005) “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 6, 21-42.
- Bakırıcı, K. (2020) “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB)**, 33 (151), 29-60.
- Bayram, F. (2003) **Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belge, A. M. (2017) “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, 19, Özel Sayı, 1025-1051.

- Berber Ağaş, Ö. (2020) “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi”, **ILO 100. Yıl Kitabı**, Ed. A. Çelik, D. Beyazbulut, Z. Kandaz, DİSKAR, İstanbul, 132-144.
- Bilican Gökkaya, V. (2011) “Türkiye’de Kadına Yönelik Akademik Şiddet”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 12 (2), 101-112.
- Centel, T. (2011) “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 24, 13-18.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri** (33. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çınarlı, İ. ve Yücel, H. (2014) “Sağlık İletişiminin Bakış Açısı ile Türkiye’de Sağlık İşyeri Ortamında Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet”, **Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi**, (Özel Sayı: 3- Sağlık İletişimi), 31-52.
- Demircioğlu, H. R. (2007) “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11 (1-2), 113-146.
- Demirbilek, S., Öktem-Özgür, A., Çoban, A. (2020) “Şiddetle Mücadelede Toplumsal Bir Kurum Olarak Kadın Sığınmaevleri”, **Sosyoekonomi**, 28 (46), 311-348.
- Demirkaya, S. (2014) “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini”, **Çimento İşveren Dergisi**, 28 (6), 10-32.
- Doğan, Recep (2014) “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu” **Ankara Barosu Dergisi**, 2014/2, 137-154.
- Dural, M. ve Ögüz, T. (2020) **Türk Özel Hukuku-Kişiler Hukuku (Cilt II)** (21. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- EC (1996) European Social Charter (Revised), <https://rm.coe.int/168007cf93> (31.03.2021).
- Ekmekçi, Ö. (2009) “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 13, 19-28.
- Elbir, N. (2020) **Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, F. (2020) **Borçlar Hukuku Özel Hükümler** (8. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019) **Bireysel İş Hukuku** (9. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gözler, K. (2020) **İnsan Hakları Hukuku** (3. Baskı), Bursa: Ekin Yayınları.
- Gülmez, M. (2006), “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. 4, S. 11, 217-266.
- Gülmez, M. (2009), **İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukuku’nda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye**, AB ve Sosyal Uyum Dizisi, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2009.

- Gürsel, İ. (2016) **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2020) **Bireysel İş Hukuku** (6. Baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Helvacı, S. (2017) **Gerçek Kişiler** (8. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık.
- ILO (1930) 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1948) 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi,
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS377261/lang--tr/index.htm> (31.03.2021).
- ILO (1949) 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi,
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1958) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (1989) C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169 (31.03.2021).
- ILO (1998) Prevention of violence at work,
https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108511/lang--en/index.htm (20.05.2021).
- ILO (1999) 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (31.03.2021).
- ILO (2003) Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat this Phenomenon, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003), Geneva,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf (01.04.2021).
- ILO (2007) **ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality**, Second Edition, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2011) Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Uluslararası Çalışma Örgütü 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 sayılı ILO Tavsiye Kararı,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms209877.pdf (31.03.2021).

- ILO (2015) Recommendation No. 204 Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/texts-ad-opted/WCMS_377774/lang--en/index.htm (02.04.2021).
- ILO (2016a) **Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work: Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)**, Conditions of Work and Equality Department, Geneva.
- ILO (2016b) **Report of the Director-General Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work**, 328th Session, Geneva, 27 October–10 November 2016, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2018a) **Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work**, International Labour Conference 107th Session, ILO Office, Geneva.
- ILO (2019) C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), +https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO (01.03.2021).
- ILO (2020a) “ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways it can Support the COVID-19 Response And Recovery”, ILO Brief, https://www.ilo.org/wcms_p5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744676.pdf (31.03.2021).
- ILO (2021) Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (01.06.2021).
- Kaplan, E. T. (1997) “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu’na Armağan**, 52 (1-4), 367-386.
- Kaplan, E. T. (2003) “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan)**, 7 (2), 137-151.
- Kaplan, E. T. (2011) “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 28, 40-54.
- Karabacak, E. (2020) “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1), 1885-1904.
- Kaya, P. A. (2014). **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık – Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kalkış, İ. (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Bursa: Dora Yayıncılık.

- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N. ve Özbaşı, C. (2018) “Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi”, **Sosyal Güvence**, 14, 28-62.
- Leka, S. and Jain, A. (2014) **Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in Relation to Mental Health in the Workplace**, European Commission, Brussels.
- Limoncuoğlu, S. A. (2013) “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB)**, 105 (Mart-Nisan), 51-88
- Manav, E. (2015) “İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19, 2, 95-136.
- Oğuzman, K. ve Barlas, N. (2017) **Medeni Hukuk** (23. Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö. ve Oktay Özdemir, S. (2020) **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)** (19. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Okan İbilioğlu, A. (2020) “Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik şiddet)”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 12 (3), 330-341. doi: 10.18863/pgy.543354
- Özdemir, E. (2006) “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 83-96.
- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçinin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 14 (1-2), 231-270.
- Özen, S. (2007) “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 9 (3), 1-24.
- Özkaraca, E. (2013) “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, **Çalışma ve Toplum**, 38 (3), 173-215.
- Prokopenko, M. (2020) **Violence and Harassment at the Work in the Light of the New ILO Convention No. 190: A Study on the Application of ILO Convention No. 190 in the Swedish Framework**, Faculty Of Law Lund University, JAMM07 Master Thesis, Sweden.
- Savaş, F. B. (2009) “İş Hukukunda “Siber Gözetim””, **Çalışma ve Toplum**, 22 (3), 97-130.
- Savaş Kutsal, F. B. (2016) “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı**, 74, 617-643.
- Sevimli, K. A. (2006) **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, K. A. (2010) “Karar İncelemesi: İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat”, **Çalışma ve Toplum**, 24 (1), 295-308.

- Sevimli, K. A. (2011) “Veri Koruma Hukuk İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu madde 419”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 24, 12-140.
- Sevimli, K. A. (2013) “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, 36 (1), 107-148.
- Süzek, S. (2008) “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 12, 24-38.
- Süzek, S. (2017) **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (17. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (2020) **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)** (20. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahin, O. (2019) **İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Şen, M. (2012) “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Aykırılık ve Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 28, 129-139.
- Şişli, Z. (2019) “İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telafi Mi, Koruma Mı?”, **İzmir Barosu Dergisi**, 84 (3), 167-208.
- Şişli, Z. (2020) “Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Sözleşmesi Işığında Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikesi Olarak “İşyerinde Fiziksel Şiddet””, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 5 (1), 299-2967.
- Tez-Koop-İş Sendikası Eğitim Bürosu, (2020) **Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz İle Kadına Yönelik Şiddet ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016) “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, 1, 319-356.
- Ugan Çatalkaya, D. (2016) “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı**, 74, 737-755.
- Ugan Çatalkaya, D. (2021) “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 69 (2), 859-898.
- UN (1979) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
(31.03.2021).

- UN (1993) Declaration on the Elimination of Violence against Women Proclaimed by General Assembly Resolution 48/104 of 20 December 1993. <https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21%20declaration%20on%20elimination%20vaw.pdf> (31.03.2021).
- UNFPA (2008) Programming to Address Violence Against Women: 8 Case Studies Volume 2, <https://www.un.org/ruleoflaw/files/violence.pdf> (31.03.2021).
- UNWOMEN (2013) Elimination and Prevention of All Forms of Violence Against Women and Girls, 2013 Commission on The Status of Women Agreed Conclusions, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/57/csw57-agreedconclusions-a4-en.pdf?la=en&vs=700> (31.03.2021).
- UNWOMEN (2021) The Principal Outputs of the Commission on the Status of Women <https://www.unwomen.org/en/csw/outcomes#57> (31.03.2021).
- Ünal, C. (2013) “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 10 (37), 15-73.
- Vatansever, Ç. (2014) “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, **Çalışma ve Toplum**, 40 (1), 117-138.
- Yardımcıoğlu, D. (2018) “Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Yaptırımlar”, **International Journal of Social and Humanities Sciences**, 2 (2), 144-160.
- Yenidünya, A. C. (2006) “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayırmacılık Suçu” **Çalışma ve Toplum**, 11 (4), 97-115.
- Yıldız, A. N. ve Kaya, M. (2009) “İşyerinde Şiddet”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 28 (3), 1-6.
- Yıldız, G. B. (2010) “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, **Toprak İşveren Dergisi**, 86, 8- 15.
- WHO (2002a) **World Report on Violence and Health**, WHO, Geneva. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_en.pdf (15.03.2021).
- WHO (2002b) **World Report on Violence and Health**, Ed. Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano, WHO, Geneva. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_en.pdf (15.03.2021).
- WHO (2021) Building Global Commitment to Violence Prevention <https://www.who.int/violenceprevention/en/> (15.03.2021). <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (30.03.2021). <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739> (27.03.2021).

Palyatif Bakımda Psikososyal Destek Hizmetlerinin Önemi*

Gökben KANGALGİL BALTA¹

ORCID ID: 0000-0003-3396-8774

Seval BEKİROĞLU²

ORCID ID: 0000-0003-0712-6653

Öz: Yaşamı tehdit eden hastalığa sahip bireyler ve bu bireylerin yakınları palyatif bakım sürecinde birtakım psikososyal sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Kaygı, stres, tükenmişlik, depresyon gibi psikolojik faktörlerin yanı sıra günlük yaşam düzeninin bozulması, rollerdeki değişimler, iş yaşamının sekteye uğraması, ekonomik zorluklar, aile ilişkilerinde meydana gelen bozulmalar gibi diğer sorunlar bakım sürecini etkileyerek bireylerin yaşam kalitesini bozabilmektedir. Amacı bireylerin yaşam kalitesini artırmak olan palyatif bakım kapsamında bu sorunlara ilişkin müdahaleleri içeren psikososyal destek hizmetlerinin verilmesi oldukça önemlidir. Psikososyal destek hizmetleri, sağlığın psikososyal boyutunun bir gereği olarak palyatif bakım felsefesinin önemli bileşenlerinden biridir. Etkili, kaliteli ve tam bir palyatif bakımın sağlanabilmesi adına psikososyal destek hizmetlerinin geliştirilmesi ve palyatif bakım kapsamında hizmet alan bireylere etkin sunumunun sağlanması gereklidir. Bu çalışmada, palyatif bakım hizmetleri ve palyatif bakım hizmetleri kapsamında sunulan psikososyal destek hizmetleri literatür desteği ile açıklanmış ve bu hizmetlerin palyatif bakımdaki önemi üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yaşamı tehdit eden hastalık, palyatif bakım, psikososyal destek hizmetleri

The Importance of Psychosocial Support Services in Palliative Care

Abstract: Individuals with life-threatening diseases and their relatives may face some psychosocial problems during the palliative care

*Bu çalışma, ilk yazarın Palyatif Bakım Merkezleri Kapsamında Verilen Psikososyal Destek Hizmetleri: Çalışanların Gözünden Nitel Bir Değerlendirme adlı yüksek lisans tezinin bir kısmından oluşmaktadır.

¹ Sosyal Hizmet Bilim Uzmanı

² Öğr. Gör. Dr., Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
Makale Geliş Tarihi: 28.04.2021- Makale Kabul Tarihi:02.09.2021

process. In addition to psychological factors such as anxiety, stress, burnout, depression, other problems such as disruption of the daily life order, changes in roles, interruption in work life, economic difficulties, and deterioration in family relationships can affect the care process and impair the quality of life of individuals. It is very important to provide psychosocial support services including interventions for these problems within the scope of palliative care which aims to increase the quality of life of individuals. Psychosocial support services are one of the important components of palliative care philosophy as a requirement of the psychosocial dimension of health. In order to provide effective, quality and complete palliative care, it is necessary to develop psychosocial support services and to ensure that they are provided effectively to individuals who receive services within the scope of palliative care. In this study, palliative care services and psychosocial support services within the scope of palliative care were explained with the support of the literature and the importance of these services in the field of palliative care was emphasized.

Keywords: Life threatening illness, palliative care, psychosocial support services

Giriş

Palyatif bakım, 20. yüzyılın son çeyreğinde tedavisi zor ya da mümkün olmayan hastalıklarda bireylerin acılarını hafifletmeye yönelik tıbbi ve destekleyici tedavileri içeren özel bir bakım sistemi olarak dünya sağlık sistemleri içerisindeki yerini almıştır (Kabalak, 2017). Her geçen gün dünya ülkeleri palyatif bakım hizmetleri ile ilgili önemli ilerlemeler kat etmiştir. Palyatif bakımda halk sağlığı sistemine entegre edilmesi, insan hakları mevzuatı içerisine alınması, yenilikçi ödeme mekanizmaları, artan kamuoyu ve mesleki bilinç ile birlikte büyük bir değişim ve gelişim yaşanmıştır (Aslan, 2020; Kelley ve Morrison, 2015). Dünya nüfusunun giderek yaşlanması, teknolojik gelişmelerin hızlanması, yaşamı tehdit eden hastalıkların tedavisindeki gelişmelerle birlikte bireylerin beklenen yaşam süresinin uzaması palyatif bakıma olan gereksinimi her geçen gün artırmaktadır (Aslan, 2020). Dünyada her yıl yaklaşık 40 milyon insanın palyatif bakıma ihtiyacı olduğu tahmin edilmektedir (World Health Organization [Dünya Sağlık Örgütü, DSÖ], 2020). Bununla birlikte dünyada ciddi ölümcül hastalığı olan kişilerin üçte birinin palyatif bakıma erişemediği bilinmektedir (Reville ve Foxwell, 2014; akt: Aslan, 2020).

Yaşamı kısıtlayan ve tehdit eden hastalıkların hem hastalar hem de hasta yakınları açısından fiziksel, psikososyal ve ekonomik birçok sonucu olmaktadır. Palyatif bakım hizmeti alan hastalarda ağrı, bulantı, kusma, yorgunluk, kabızlık, iştahsızlık gibi fiziksel semptomlar; kaygı, ölüm korkusu, endişe, çaresizlik,

umutsuzluk, tükenme ve depresyon gibi psikolojik sorunlar; giderlerde artış olurken çalışmamaktan kaynaklı gelirden azalışla birlikte ekonomik sorunlar sıkça görülmektedir (National Cancer Institute [Amerika Ulusal Kanser Enstitüsü], 2017). Yaşanan psikososyal sorunlar hem hastaların hem de hasta yakınlarının yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu noktada palyatif bakımın amacı; hasta ve hasta yakınlarının toplumsal ve kültürel inanç ve değerlerine duyarlı kalınarak, hastalığa bağlı yaşadıkları sorunlara müdahale yoluyla palyatif bakım sürecinde ve sonrasında yaşam kalitesinin artırılmasıdır (Aslan, 2020; Zadeh vd., 2018).

Palyatif bakım hizmetlerinin içeriğine ilişkin birtakım uluslararası prensipler bulunmaktadır. Bununla birlikte hastalığa ait sorunlarla baş etmeye ilişkin hizmetlerin odağını; fiziksel semptomlar, psikiyatrik sorunlar, manevi sorunlar, sosyal sorunlar, ekonomik sorunlar, yaşam sonu ihtiyaçlar ve yas dönemi oluşturmaktadır. Bakım sürecine ilişkin hizmetlerin odağını ise; semptomların değerlendirilmesi, hasta odaklı bakımın planlanması, hasta ve ailesinin bilgilendirilmesi, planlanan bakımın uygulanması, bakım sonuçlarının değerlendirilmesi ve hastanın yaşam kalitesinin artırılması oluşturmaktadır (Kabalak vd., 2012). Bu yönüyle hastalığa ve bakım sürecine ilişkin sorunlarla baş etme palyatif bakım hizmetlerinin merkezinde yer almaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2010).

Her insanın kaliteli bir yaşam sonu bakım alma hakkı kapsamında ülkeler, palyatif bakım hizmetlerini kendi sosyokültürel yapılarına uygun bir şekilde sağlık sistemlerine entegre ederek herkes için eşit, erişilebilir ve maliyet etkin bir hizmet sunmaya çalışmaktadır (Aslan, 2020). Bu doğrultuda Türkiye’de ise palyatif bakım hizmetlerinin sistematik bir şekilde sunulması, 1990’ların başında algoloji klinikleri bünyesinde Palyatif Bakım Birimlerinin kurulmasıyla başlamıştır (Kabalak, 2017). Türkiye’de palyatif bakım merkezi sayısı 2015 yılında 98, 2016 yılında 177, 2017 yılında ise toplam 2.429 yatak kapasiteli 199 sayısına ulaşmıştır (Göksel vd., 2020). Günümüzde ise ülkemizin 81 ilinde, Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde, farklı yatak kapasitelerine sahip olmakla birlikte toplam 5.475 yatak kapasiteli 409 palyatif bakım merkezi hizmet vermektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018). 2014 yılında yayımlanan ve 2015 yılında revize edilen Palyatif Bakım Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge’de psikososyal destek hizmetleri (sıkıntı, anksiyete, depresyon, umut, kayıp, yas, keder ve kendine bakım noktalarında) merkezlerce sunulan hizmetlerin önemli bileşeni olarak içerikte yer almıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2015). Bu doğrultuda bu çalışmada, palyatif bakım hizmetlerinin kapsamına ilişkin bilgi verildikten sonra önemli bir hizmet bileşeni olan psikososyal destek hizmetlerinin içeriği ve palyatif bakımdaki önemi açıklanmaya çalışılmıştır.

Palyatif Bakım Hizmetlerinin Kapsamı

Hem bir bakım felsefesi hem de organize ve üst düzeyde yapılandırılmış bir bakım verme sistemi olan palyatif bakım, DSÖ tarafından ilk olarak 1989 yılında

tanımlamıştır (Yavuzşen, 2015). İlk tanımda; tedaviye yanıt vermeyen hastalığa sahip bireylerin aktif bakımı olarak belirtilmiştir (DSÖ, 1990). Bu yönüyle palyatif bakımın hedef kitlesini ise yakın zamana kadar tedaviye yanıt vermeyen, ölüme yakın kanser hastaları oluşturmuştur. Öte yandan palyatif bakımın tanımı ve içeriği zaman içinde değişikliğe uğramıştır. DSÖ'nün 2002'de yaptığı yeni tanım günümüzdeki modern palyatif bakım anlayışının temelini oluşturmaktadır (Şenel, 2017). DSÖ (2002) yaptığı son tanımda palyatif bakımı; yaşamı tehdit eden hastalıklardan kaynaklanan problemler ile karşılaşan hastaların ve hasta yakınlarının yaşam kalitesini başta ağrı olmak üzere tüm fiziksel, psikososyal ve spiritüel gereksinimlerinin erken tespit edilerek ve etkili değerlendirmeler yapılarak önlenmesi veya giderilmesi yolları ile artıran bir yaklaşım olarak betimlemiştir. Başka bir tanımda ise palyatif bakım, yaşamı tehdit eden hastalıklarla yaşayan bireyler için özel tıbbi bakım olarak betimlenmektedir (Center to Advance Palliative Care [Amerika Palyatif Bakımı Geliştirme Merkezi], 2021).

Palyatif bakım yaşamı tehdit eden hastalığın getirdiği stres ve diğer semptomların rahatlatılmasına odaklanmaktadır. Amacı hem hastanın hem de yakınlarının yaşam kalitesini artırmaktır. Yaşamı tehdit hastalıkla ve yarattığı sorunlarla başa çıkan hasta ve hasta yakınlarının karmaşık bakım ihtiyaçlarının etkili bir şekilde karşılanmasına odaklanmaktadır. Hastalığın başlangıcıyla başlayan palyatif bakım; hastanın fiziksel, sosyal, ruhsal ve spiritüel ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra hasta yakınlarına yönelik yas müdahalelerini de içerecek şekilde ölümden sonra da devam etmektedir (Breitbart, 2014). Bu yönüyle palyatif bakım bireyi hastalığın ötesinde görmektedir (Amerika Palyatif Bakımı Geliştirme Merkezi, 2021).

Yaşamı tehdit eden veya sınırlayan hastalığın görülmesiyle birlikte her yaşta ve her aşamada uygun olan palyatif bakım tanı anından itibaren tedavi ile birlikte uygulanabilmektedir (Amerika Palyatif Bakımı Geliştirme Merkezi, 2021). Bununla birlikte palyatif bakıma ihtiyaç duyan yetişkinlerin çoğunluğunu; kalp-damar hastalıklarına (%38,5), kansere (%34), kronik solunum yolu hastalıklarına (%10,3), AIDS'e (%5,7) ve diyabet (%4,6) hastalığına sahip bireyler oluşturmaktadır. Yine böbrek yetmezliği, kronik karaciğer hastalığı, multiple skleroz, parkinson, romatoid artrit, nörolojik hastalıklar, demans, konjenital anomaliler ve ilaç dirençli tüberküloz gibi hastalıklara sahip bireyler de palyatif bakım hizmetlerinin müracaatçı grupları arasındadır (DSÖ, 2020).

Palyatif bakım merkezlerinden hizmet alan hastalarda birçok semptom bir arada bulunmaktadır. Hastaların fonksiyonel durumlarını ve yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyen; ağrı, bulantı ve kusma, yorgunluk, iştah ve uyku problemleri, nefes darlığı, ishal-kabızlık gibi semptomları deneyimlediği görülmektedir. Fiziksel semptomların yanı sıra kaygı, ölüm korkusu, endişe, çaresizlik, umutsuzluk, tükenme ve depresyon gibi psikolojik sorunlar hastalarda sıkça görülmektedir (DeVita vd., 2003). Uysal ve diğerleri (2015), palyatif bakım hizmeti alan kanser hastalarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; ağrı, bulantı,

yorgunluk, bulantı, uykusuzluk, iştahsızlık, nefes darlığı, konstipasyon, ciltte değişiklik, ağzıda yara gibi fiziksel semptomların yanı sıra üzüntü ve endişenin hastalarda sıkça görülen semptomlar olduğunu bildirmiştir. Diğer yandan günlük yaşamdaki değişimler, ekonomik sorunlar, aile ilişkilerindeki bozulmalar gibi psikososyal problemler de hastalık sürecinin getirilerindedir. Buradan hareketle palyatif bakım hizmetlerinin temelde amacı hastaların ve hasta yakınlarının yaşadıkları bu sorunlarla birlikte düşen yaşam kalitelerinin artırılmasıdır.

Bir palyatif bakım şekli olan hospis bakım ise beklenen yaşam süresi 6 ay veya daha az olan, yaşamının son döneminde bulunan hastalar için hastane veya bakımevlerinde palyatif bakım sağlamak üzere tasarlanmış bakım sistemidir (Meier vd., 2019). Hospis bakımı hastanın yaşamının son dönemini ağrı ve diğer fiziksel semptomların olmadığı bir şekilde geçirdiği, ailesi ve yakın çevresi ile birlikte olduğu bir sistemdir (Yılmaz ve Bahat, 2019). Hastanın yanı sıra yas sürecinde olan hasta yakınlarının duygusal, ruhsal ve diğer gereksinimleriyle ilgilenmeye yönelik destek hizmetleri de hospis bakımının önemli bileşenleridir (Meier vd., 2019). Bu noktada hospis bakımının da temel amacı bireylerin yaşam kalitesinin artırılmasıdır. Ülkemizde palyatif bakım hizmetlerine ilişkin gelişmeler devam etmektedir ancak hospis hizmetleri ile ilgili yapılandırma net değildir. Hospis hizmetleri ülkemizde henüz bulunmamaktadır (Yılmaz ve Bahat, 2019).

Palyatif bakım merkezlerinde sunulan hizmetler; hastanın sağlık durumuna uygun branşta hekim, hemşire, yardımcı sağlık personeli, fizyoterapist, psikolog, sosyal hizmet uzmanı ve din görevlisinden oluşan multidisipliner bir ekip tarafından sağlanmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2015). Ekip üyeleri, hastaların ve yakınlarının ya da bakım verenlerinin fiziksel, psikolojik, sosyal ve manevi meselelerine de odaklanarak bütüncül bakım hizmetleri sağlamaktadır. Çalışmalar, multidisipliner ekip tarafından sağlanan bütüncül palyatif bakım hizmetlerinde; daha iyi semptom kontrolü sağlandığını, daha az bakım yükünün olduğunu, bakımın koordinasyonunun ve sürekliliğinin geliştirildiğini, maliyet etkin olduğunu ve hizmetlere ilişkin memnuniyeti artırdığını göstermektedir (Rubin, 2015).

Palyatif Bakım Sürecinde Ortaya Çıkan Psikososyal Sorunlar

Psikososyal kelimesi; bireyin yaşamındaki psikolojik ve sosyal faktörler arasındaki dinamik ilişkiye ve bu ilişkilerin birbirini etkilemesine atıfta bulunmaktadır. Psikolojik boyut; içsel, duygusal, düşünsel süreçleri ve tepkileri içerirken sosyal boyut ise ilişkileri, aile ve topluluk ağlarını, sosyal değerleri ve kültürel pratikleri içermektedir (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies [Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu], 2014). Bu yönüyle psikososyal sorunlar ise bir alanın diğerinde sahip olduğu kaçınılmaz etkiyi yansıtan hem psikolojik hem de sosyal çevresel bileşenlere ilişkin problemlerdir (Cowles, 2003).

Psikososyal sorunlar yaşamı tehdit eden hastalığa sahip bireylerde oldukça yaygındır. Hastalarda sıklıkla stres, düşük ruh hali gibi öznel psikolojik sıkıntılar görülebilmektedir (Davies ve Bailey, 2006). Delirium, depresyon ve kaygı bozuklukları ise sık gözlemlenen psikiyatrik hastalıklardır (Sertöz, 2017). Bunun yanında hastalar, bir dizi başka psikososyal sorunlar da yaşayabilmektedir (Davies ve Bailey, 2006). Hastalık; hastanın alışveriş, temizlik, faturaları ödeme gibi günlük sosyal görevlerini gerçekleştirmeye yönelik performansının kaybına neden olup bu konularda diğer bireylerin yardımına gereksinim duymasına neden olabilmektedir. Ebeveyn veya çalışan birey olma gibi sosyal rollerini olumsuz etkileyebilmektedir (Anderson, 2011). Lidstone ve diğerleri palyatif bakım merkezinde tedavi olan meme kanseri hastaları ile yaptıkları çalışmada (2003); hastaların % 70'inin geleceğe dair, % 25'inin başkalarıyla olan ilişkileri hakkında, % 35'inin maddi konular hakkında, %17'sinin iş yaşamı hakkında, % 15'inin ise sosyal destek eksikliğine ilişkin endişeli olduklarını bildirmiştir.

Yaşamı tehdit eden hastalık sadece hastaları değil hasta yakınlarının da yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle bakım veren hasta yakınları; hasta için kişisel hijyen, tıbbi bakım, duygusal destek, mali ve yasal görevler, ev işleri, hasta savunuculuğu, sağlık personeline danışma dahil olmak üzere birçok sorumluluğu üstlenmeleriyle birlikte bu süreçten daha çok etkilenmektedir (Hudson ve Payne, 2009). Dolayısıyla palyatif bakım süreci ile birlikte hasta yakınlarının kendilerine yüklenen ekstra sorumluluklardan bunalmaları yaygın bir durumdur. Birçoğu iş, ev işleri ve diğer aile üyelerine bakmak gibi diğer sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken hasta bir akrabaya bakmakta zorluk yaşamaktadır. Sevdiklerine tıbbi durumlarda nasıl yardım edeceklerine dair belirsizlikler, yetersiz sosyal destek, yüksek kaygı ve korku yaşamaları da hasta yakınlarının stresini artırabilmektedir (Amerika Ulusal Kanser Enstitüsü, 2017). Çalışmalarda yaşamı tehdit eden hastalığa sahip bireylere bakım vermenin depresyon, kaygı, tükenmişlik, yorgunluk ve uyku sorunları ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Thomas vd., 2014). Çalışmalar hasta yakınlarının palyatif bakım sürecinde gelir kaybına uğradığını, sosyal çevrelerinde ve yaşantılarında kayıplar yaşadığını, kaybetme korkusunu ve kaygıyı yoğun yaşadığını göstermektedir (Turgut ve Soylu, 2020). Bakım verme rolü ile kişisel zamanlarına, sosyal rollerine, fiziksel, duygusal ve finansal durumlarına ilişkin yerine getirdikleri roller arasındaki dengesizlikten meydana gelen bakım verme yükü, bakım veren hasta yakınlarının sağlığını olumsuz etkilemektedir (Given vd., 2001). Ölüm ve yas süreci de hasta yakınlarını oldukça zorlayan ve yıpratıcı bir süreçtir.

Ülkemizde yapılmış çeşitli çalışmalar palyatif bakım hastalarına bakım veren hasta yakınlarının; bakıma ilişkin endişelerinin olduğunu, kaybetme korkusu ve belirsizlik kaygısı yaşadıklarını, günlük işlerini sürdürmede zorlandıklarını, bakım verecek olma nedeniyle iş yaşamını bıraktıklarını, maddi açıdan zorlandıklarını ve gelir kaybına uğradıklarını, aile ilişkilerinde sorunlar yaşadıklarını, sosyal çevrelerinde ve yaşantılarında kayıplar yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Akbulut Şahin, 2019; Topkaya, 2018; Turgut ve Soylu, 2020).

Palyatif bakım hizmeti veren profesyoneller, palyatif bakım sürecinde hasta ve hasta yakınlarının maddi sıkıntılar başta olmak üzere, hastalığı ve ölümü kabullenmede zorluk, hastalık ve ölüm sürecine ilişkin korku, uyum sorunları, çoklu kayıplar, günlük rutinin bozulması, psikolojik semptomlar-kayı ve depresif duygudurumu, aile ilişkilerindeki bozulma, kimsesizlik, barınmaya ilişkin sorunlar ve bakım veren yükünü içeren psikososyal sorunlar yaşadıklarını belirtmektedir (Kangalgil Balta ve Bekiroğlu, 2021). Bu yönüyle hasta ve hasta yakınlarının yoğun bir biçimde yaşadığı psikososyal sorunların çözümüne yönelik psikososyal destek hizmetlerinden yararlandırılmaları oldukça önemli bir gerekliliktir.

Palyatif Bakım Kapsamında Verilen Psikososyal Destek Hizmetleri

Yaşamı tehdit eden hastalığa sahip bireylere ve bu bireylerin yakınlarına yönelik sunulacak psikososyal destek hizmetleri palyatif bakımın önemli hizmet bileşenlerinden biridir (Macleod, 2008). Palyatif bakım kapsamında sunulan psikososyal destek hizmetleri, daha çok psikososyal bakım kavramıyla karşımıza çıkmaktadır. Birleşik Krallık Hospis ve Uzman Palyatif Bakım Hizmetleri Ulusal Konseyi, (National Council for Hospice and Specialist Palliative Care Services, 1997) psikososyal bakımı; benlik saygısı, hastalığa ve hastalığın sonuçlarına adaptasyon, iletişim, sosyal işlevsellik ve sosyal ilişkileri de içeren hastanın ve hasta yakınlarının psikolojik ve duygusal iyi olma hali ile ilgili bakım şeklinde tanımlamıştır. Psikososyal bakım, hasta için kayba ve ölümlü yüz yüze gelmeye ilişkin psikolojik deneyimleri ele almaktadır. Bu yönüyle psikososyal bakım psikolojik deneyimlerle ilgili olan manevi inançları, kültürü ve değerleri; maddi durum, barınma ve günlük yaşantıya ilişkin yardımlar gibi sosyal faktörleri içermektedir. Hastaların yanı sıra hastanın ailesi, arkadaşları, bakım vereni olmak üzere yakınlarının palyatif bakım sürecindeki yolculuğuna odaklanarak iyilik hallerini artırmayı amaçlamaktadır (Jeffrey, 2003).

Ülkeler palyatif bakım kuruluşlarının iş birliği ile kaliteli palyatif bakım için kılavuz ilkeler geliştirmekte ve her yeni gelişmeyle birlikte bu kılavuzlarını güncellemektedir. Örneğin Amerika'da Kaliteli Palyatif Bakım için Klinik Uygulama Yönergeleri (National Consensus Project's Clinical Practice Guidelines for Quality Palliative Care - NCP Guidelines) ilk olarak 2004 yılında yayımlanmış, zamanla palyatif bakım alanının gelişmesiyle paralel olarak kılavuzda güncellemeler yapılmıştır. Kılavuzda palyatif bakımın içeriğine yönelik 8 alan tanımlanmıştır. Bu alanlardan iki tanesi, bakımın psikolojik yönlerine ve bakımın sosyal yönlerine vurgu yaparak palyatif bakım kapsamında gerçekleştirilen psikososyal uygulamaları ele almıştır (National Coalition for Hospice and Palliative Care [Amerika Hospis ve Palyatif Bakım Ulusal Koalisyonu], 2018).

Bakımın Psikolojik Boyutuna İlişkin Uygulamalar

Palyatif bakım kapsamında, yaşamı tehdit eden hastalıkla ilişkili duygusal, psikososyal veya varoluşsal sıkıntıların yanı sıra tanımlanmış ruh sağlığı bozuklukları da dahil olmak üzere, hasta ve hasta yakınlarına yönelik bakımın psikolojik yönleri yönetilir ve desteklenir. Bu yönde gerçekleştirilen uygulamalar şu şekilde özetlenebilir (Amerika Hospis ve Palyatif Bakım Ulusal Koalisyonu, 2018):

- Kapsamlı olarak, gelişimsel ve kültürel açıdan bireylerin ruhsal durum taramaları yapılarak yaşamı tehdit eden hastalığın psikolojik yönüne ilişkin değerlendirmelerde bulunulur.
- Değerlendirmeler ışığında bakımın amaçları belirlenir ve bir müdahale planı oluşturulur.
- Psikolojik iyi olma, psikolojik ihtiyaçlar, bakımdaki boşluklar ve zihinsel sağlık durumlarıyla ilişkili tarama ve değerlendirme verileri sistematik ve düzenli olarak gözden geçirilir.
- Psikolojik sorunların veya daha karmaşık psikiyatrik sorunların tedavisi; davranışsal, terapötik ve farmakolojik müdahalelerin yanı sıra tamamlayıcı tedaviler ve kültüre özgü uygulamalar veya ritüelleri içerebilir.
- Optimal başa çıkma, bilişsel yeniden çerçeve oluşturma ve önemli görevlerin tamamlanması için doğrudan veya yönlendirme yoluyla duygusal büyüme fırsatları desteklenir.
- Aile çatışmaları ele alınarak müdahalelerde bulunulur.
- Kayıp ve yas desteği sunulur.

Bakımın Sosyal Boyutuna Yönelik Uygulamalar

Palyatif bakım kapsamında, hasta ve hasta yakınlarının iyilik halini ve yaşam kalitesini etkileyen sosyal faktörler tanımlanır ve ele alınır. Bakımın sosyal yönleri; aile ilişkileri, bireylerin güçlü yönleri, sosyal destek kaynakları, engellilik durumu, önceki deneyimler (istismar, kayıp, sömürü gibi), yaşam değişiklikleri (okul, iş, eğlence faaliyetleri gibi), güvenlik sorunları, bakım veren bireylerin ihtiyaçları, hastaların evde bakıma ilişkin tıbbi cihaz ihtiyaçları, sevk ihtiyacı, ekonomik sorunlar, hasta ve hasta yakınlarının sağlık durumu ve sosyal konulardaki bilgi düzeyi ve anlama becerisi, tedaviye uyum sorunları gibi birçok konunun ele alınmasını gerektirir. Bu yönde gerçekleştirilen uygulamalar şu şekilde özetlenebilir (Amerika Hospis ve Palyatif Bakım Ulusal Koalisyonu, 2018):

- Hasta, hasta yakınları ve diğer hizmet sunucularla birlikte, bireylerin içinde bulunduğu durum, sosyal çevreleri, ilişkileri, kültürleri ve hedefleri ile uygun bir şekilde bir müdahale planı geliştirilir. Müdahale planı, hasta ve hasta yakınlarının kültürünü, değerlerini, güçlü yönlerini, hedeflerini ve tercihlerini yansıtır. Zamanla değiştirilebilir ve geliştirilebilir.
- Hastanın bağımsızlığını etkileyen faktörler değerlendirilir.

- Süreçte hasta yakınlarının rolü, katkıları ve kaynaklarının yanı sıra ihtiyaçları, dayanıklılığı ve bakım sağlama kapasitesinin değerlendirilmesi yapılır. Onlara sağlanabilecek destek kaynakları ele alınır.
- Yararlanılabilecek toplumsal hizmetler tanımlanır.
- Bireylerin sosyal ihtiyaçları diğer ekip üyeleriyle birlikte belirlenerek ilgili kaynaklara ve hizmetlere yönlendirmeler yapılır.

Palyatif bakım hizmetleri kapsamında yer alan psikososyal destek hizmetlerini sunan personeller çoğunlukla sosyal hizmet uzmanları ve psikologlardır. Hudson ve diğerleri palyatif bakım hizmeti alan hastaların yakınlarıyla gerçekleştirilen çalışmaları sistematik inceledikleri çalışmalarında (2010), bireylere yönelik psikososyal müdahalelerin psiko eğitim, psikososyal destek, bakım verme durumuyla başa çıkma, semptom yönetimi, uyku geliştirme ve aile toplantıları şeklinde gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Fan ve diğerleri (2014) çalışmalarında, palyatif bakım kapsamında psikologların öncelikle klinik görüşmeler ve standart ölçümler ile yaptıkları değerlendirmelerle bireylerin ihtiyaçlarını ve sorunlarını anlamaya çalıştıklarını, değerlendirme ışığında uygun bakım ve müdahale planı oluşturduklarını ve son olarak uygulanan bakım ve müdahale planının sonuçlarını değerlendirdiklerini bildirmektedir.

Sosyal hizmet mesleği varoluşundan bu yana sağlık alanında uzmanlaşmış ve palyatif bakımın da önemli bir unsuru haline gelmiştir. Palyatif bakım sürecinde ortaya çıkan psikososyal sorunların çözümüne yönelik müdahale yöntemleriyle sosyal hizmet mesleği palyatif bakım alanında önemli bir yer edinmektedir. Gelişmiş ülkelerde palyatif ve yaşam sonu bakım kapsamında bireylere yönelik hizmetlerde sosyal hizmet uzmanları aktif olarak çalışmakta, hastalara kapsamlı tıbbi ve psikososyal destek hizmetleri sunan multidisipliner ekipte önemli roller üstlenmektedir. Örneğin, Amerika'da Ulusal Kanser Enstitüsünün bildirdiğine göre kanser hastalarına yönelik psikososyal destek hizmetlerinin %75'i sosyal hizmet uzmanları tarafından yürütülmektedir (Tuncay, 2013). Sosyal hizmet uzmanları; psikososyal, ekonomik, spiritüel veya ailevi sorunları belirleyip ele almakta ve bu doğrultuda psikososyal değerlendirmeler, sürekli psikososyal danışmanlık, sosyal yardım ve yönlendirme, yas hizmetleri ve toplum eğitimi çalışmalarıyla palyatif bakım kapsamında hizmet alan bireylerin yaşam kalitelerinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Lawson, 2007). Çeşitli çalışmalarda (Bosma vd., 2009; Gwyther vd., 2005; Kramer, 2013) palyatif ve yaşam sonu bakım kapsamında sosyal hizmet uzmanlarının; değerlendirme, hasta ve yakınlarının temel ihtiyaçlarını karşılama, etkin bakım hizmeti almalarını sağlama, onları gelecek ve ölüm için hazırlama, savunuculuk yapma, manevi ve kültürel ihtiyaçlarını ele alma, duygusal destek sağlama, bilgi sağlama, aile üyelerinin yükünü hafifletme, aile çatışmalarını ve zor durumları ele alma, ilişkileri inşa etme, bireysel danışmanlık ve bütünleyici terapiler (Gestalt terapi, kısa çözüm odaklı terapi, stres yönetimi gibi), bilişsel yeniden yapılandırma, risk yönetimi, krize müdahale, yas ve yaşla ilgili klinik müdahaleler, eğitim ve araştırma gibi birçok müdahalede buldukları ifade edilmektedir.

Türkiye’de ise Kangalgil Balta ve Bekiroğlu’nun palyatif bakım merkezleri kapsamında psikososyal destek hizmeti veren sosyal hizmet uzmanları ve psikologlarla gerçekleştirdikleri çalışmalarında (2021); ön değerlendirme yaparak bireylerin ihtiyaç ve sorunlarını belirleme, bu yönde yönlendirme ve aracılık yapma, bilgilendirme faaliyetlerinde bulunma, psikolojik destek sağlama, bireyler arasında arabuluculuk gerçekleştirme, taburculuk sürecine ilişkin düzenlemelerde bulunma ve personele yönelik desteğin meslek elemanlarının psikososyal destek hizmetlerine ilişkin uygulamalarını oluşturduğu tespit edilmiştir.

Palyatif Bakımda Psikososyal Destek Hizmetlerinin Önemi

İnsana yönelik sağlık hizmetleri geçmiş zamanlardan bugüne geleneksel sağlık uygulamalarından biyopsikososyal modele doğru bir değişimle gelmiştir. 1946’da DSÖ, sağlığın tanımını yaparak sağlığın sadece hastalık durumunun olmaması ile açıklanamayacağını, kişinin sağlıklı bir birey olarak tanımlanabilmesi için beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içinde bulunması gerektiğini vurgulamıştır. Zamanla hastalıkların tedavisinde sağlığın fiziksel boyutuna psikolojik ve sosyal boyutun da eklenmesiyle biyopsikososyal model etkinlik kazanmaya başlamıştır. Biyopsikososyal modelde, çevresel ve psikolojik stres birey için muhtemel patojen olarak ifade edilmekte ve hastanın klinik sorunlarına en iyi yanıt verebilme sisteminin hastalara dair biyolojik, psikolojik ve sosyal etkenleri ele almak olduğu belirtilmektedir (Engel, 1978; Sezer Korucu ve Şenol, 2019). Fiziksel sağlığın yanında mutlu bireyler olmak, tatmin edici bir mesleğe sahip olmak, güvenlik, sosyal ilişkilerin sürdürülebilmesi, toplumsal hizmetlere erişebilme, refah gibi durumların sağlık üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır (Sezer Korucu ve Şenol, 2019). Bu bağlamda, biyopsikososyal model sağlık alanında psikososyal faktörlerin ele alınmasının gerekliliğini vurgulayan önemli bir yaklaşımdır.

Palyatif bakımın tanımında ve içeriğinde zamanla meydana gelen değişimde biyopsikososyal modelin gelişiminin ve kullanılmasının etkili olduğu söylenebilir. Bu gelişmelerin etkisiyle palyatif bakıma ilişkin DSÖ tarafından yapılan son tanımda, hasta profilinin genişletilmesinin yanı sıra hasta yakınları da palyatif bakımda hizmet alanlar kapsamına dahil edilmiştir. Fiziksel problemlerin yanında psikososyal ve ruhsal problemler, bu problemlere yönelik müdahaleler de palyatif bakımın içeriğine eklenmiştir. Palyatif bakımın amacı ise hasta ve hasta yakınlarının yaşam kalitesinin artırılması olarak belirtilmiştir.

DSÖ (1998) yaşam kalitesini; kişinin fiziksel sağlığını, psikolojik durumunu, bağımsızlık seviyesini, sosyal ilişkilerini, kişisel inançlarını ve çevrenin göze çarpan özelliklerine yönelik ilişkilerini içeren geniş kapsamlı bir kavram olarak tanımlamıştır. Bireyin istek ve gereksinimlerinin tatmin edici bir biçimde karşılanmasını ifade eden yaşam kalitesi, psikososyal ve ekonomik refahın sağlanması ve dengeli bir biçimde sürdürülmesi üzerine temellenmektedir. Bu

yönüyle insan yaşamının iyileştirilmesine ilişkin bir kavramdır. Mutluluk, doyum, uyum ve iyi olma hali yaşam kalitesi ile ilişkili kavramlardır. Psikolojik esenlik, fiziksel esenlik, sosyal ve bireysel esenlik, parasal/maddi esenlik olarak sıralanabilecek bu alanlar yaşam kalitesinin önemli bileşenleridir (Akdemir, 2005).

Bireylerin yaşamlarında yer alan psikolojik ve sosyal etkenlerin yani psikososyal durumların ele alınmasını ve değerlendirilmesini içeren psikososyal destek hizmetleri, amacı yaşam kalitesini artırmak olan palyatif bakımda biyopsikososyal yaklaşımın da gereği olarak önemli bir yer edinmektedir. Nitekim, Mayıs 2014'te DSÖ tarafından palyatif bakımın güçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen 67. Dünya Sağlık Meclisi Toplantısında, palyatif bakımın tüm yönlerine (temel tıbbi destek ve hastalara, ailelerine psikososyal ve manevi destek) erişimin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır (DSÖ, 2014). Bu yönüyle palyatif bakımın geliştirilmesi ve etkili palyatif bakımın sağlanması noktasında psikososyal destek hizmetlerinin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Bireylerin fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunları birbirini etkilemektedir. İlerleyen, yaşamı tehdit eden hastalıkları olan bireyler için bakım, sadece belirli semptomları tanımlamak ve yönetmekten daha geniş bir yanıt gerektirmektedir. Eksiksiz bir değerlendirme tüm alanları içermelidir. Bunu sağlamak, bakımı iyileştirmenin önündeki engelleri ortaya çıkarmaya olanak sağlamaktadır (CareSearch Palliative Care Knowledge Network [Avustralya CareSearch Projesi Palyatif Bakım Bilgi Ağı], 2017). Bu yönüyle iyi bir palyatif bakım sağlamak için iyi bir psikososyal bakım sağlamak zorunludur (Onyeka, 2010).

Literatürde palyatif bakım kapsamında hizmet alan bireylerin psikososyal gereksinimlerine ve sorunlarına değinen çalışmaların sonuçlarında, palyatif bakımda psikososyal destek hizmetlerinin tıbbi tedavi ve bakım kadar önemsenmesinin ve etkili uygulanmasına zemin oluşturulmasının, bu çalışmalarda değinilen psikososyal gereksinimlerin ve sorunların giderilmesi adına oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Karakaya ve Işıkhani, 2020; Onyeka, 2010; Turgut ve Soylu, 2020). Drageset ve diğerleri (2021), metastatik meme kanserine sahip palyatif bakım hastalarının ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen 17 adet çalışmayı incelemiş ve hastaların psikososyal destek ihtiyacının ikinci önemli tema olarak ortaya çıktığını bildirmiştir. Çakıcı'nın palyatif bakımda görevli hekim ve hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmasında (2010), katılımcıların %69'u psikososyal destek sağlamanın en önemli palyatif bakım konusu olduğunu belirtmişlerdir. Kangalgil Balta ve Bekiroğlu'nun çalışmasında (2021) ise palyatif bakım merkezleri kapsamında psikososyal destek hizmeti veren sosyal hizmet uzmanları ve psikologlar, palyatif bakımın bütüncül yaklaşımına vurgu yaparak tam ve kaliteli bir palyatif bakımdan söz etmek için psikososyal destek hizmetlerinin palyatif bakımın olmazsa olmaz önemli bir bileşeni olduğunu belirtmişlerdir. Palyatif bakımın içeriğini oluşturan her bir bileşen ve hizmet alanının palyatif bakım felsefesine uygun şekilde gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi bireylerin yaşam kalitelerinin artırılmasında oldukça önemlidir.

Sonuç

Psikolojik ve sosyal faktörlerin sağlık üzerinde etkileri olduğu bilinen bir gerçektir. Palyatif bakım sürecinde yaşamı tehdit eden hastalıkla mücadele ederken, bir yandan da ortaya çıkan psikososyal sorunlar; tedavi ve bakım sürecini, hasta ve hasta yakınlarının günlük yaşamlarını ve sürecin gidişatını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu noktada hasta ve hasta yakınları, önemli ölçüde yaşam düzenlemelerine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle palyatif bakım kapsamında hizmet alan bireyler için psikososyal destek hizmetleri sunulmaktadır. Özellikle terminal dönemde bulunan hastaların onurlu ölüm hakkının sağlanabilmesi ve bu hastaların yakınlarının ölüm ve yas sürecini en az zararlı atlatabilmesi, dolayısıyla bu zor süreçte hem hastaların hem de hasta yakınlarının yaşam kalitelerinin en üst seviyede tutulabilmesi psikososyal açıdan desteklenmeleri ile mümkündür.

Palyatif bakım kapsamında yer alan psikososyal destek hizmetleri; psikososyal ihtiyaçlara ve sorunlara yönelik değerlendirme, yönetim ve müdahale yoluyla hem hastaların hem de hasta yakınlarının yaşamlarının iyileştirilmesini, baş etme kapasitelerinin ve sosyal işlevselliklerinin artırılmasını sağlamaktadır. Palyatif bakımın ana amacı olan bireylerin yaşam kalitelerinin artırılmasındaki rolü de büyüktür. Bu bağlamda, etkili, kaliteli ve tam bir palyatif bakımın sağlanabilmesi adına psikososyal destek hizmetlerinin geliştirilmesi ve palyatif bakım kapsamında hizmet alan bireylere etkin sunumunun sağlanması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Akbulut Şahin, E. (2019) “Hasta Yakını Olmanın Getirdiği Güçlükler ve Dini Başa Çıkma (Palyatif Bakım Servisi Onkoloji Hasta Yakınları)” (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Akdemir, N. (2005) “Hemşirelik uygulamalarında temel kavramlar”, N. Akdemir ve L. Birol (Ed.), **İç Hastalıkları ve Hemşirelik Bakımı** (2. baskı) içinde, Ankara, 3-24.
- Amerika Hospis ve Palyatif Bakım Ulusal Koalisyonu. (2018) *Clinical Practice Guidelines for Quality Palliative Care*.
https://www.nationalcoalitionhpc.org/wp-content/uploads/2020/07/NCHPC-NCPGuidelines_4thED_web_FINAL.pdf (08.04.2021).
- Amerika Palyatif Bakımı Geliştirme Merkezi. (2021) *What is Palliative Care?*
<https://www.capc.org/about/palliative-care/> (07.04.2021).
- Amerika Ulusal Kanser Enstitüsü. (2017) *What issues are addressed in palliative care?*
<https://www.cancer.gov/about-cancer/advanced-cancer/care-choices/palliative-care-fact-sheet#what-issues-are-addressed-in-palliative-care> (08.04.2021).
- Anderson, L. (2011) “Psychosocial support for palliative care patient”, **Wound Essentials**, 6, 84-86.
- Aslan, Y. (2020). “Türkiye’de ve Dünya’da palyatif bakım modellerine genel bakış”, **Anadolu Güncel Tıp Dergisi**, 2(1), 19-27. DOI: 10.38053/agt.632674
- Avustralya CareSearch Projesi Palyatif Bakım Bilgi Ağı. (2017) *Psychosocial Complexity*.
<https://www.caresearch.com.au/caresearch/tabid/3427/Default.aspx> (19.04.2021).
- Birleşik Krallık Hospis ve Uzman Palyatif Bakım Hizmetleri Ulusal Konseyi (1997). **Feeling better: psychosocial care in specialist palliative care**, London: National Council for Hospice and Specialist Palliative Care. Occasional Paper No. 13.
- Bosma, H., Johnston, M., Cadell, S., Wainwright, W., Abernethy, N., Feron, A., ... Nelson, F. (2009). “Creating social work competencies for practice in hospice palliative care”, **Palliative Medicine**, 24(1), 79–87. doi:10.1177/0269216309346596
- Breitbart, W. (2014) **Psychosocial palliative care**, USA: Oxford University Press.
- Cowles, L.A.F. (2003) **Social Work in The Health Field: A Care Perspective** (2. Baskı). New York.
- Çakıcı, N. I. (2010) “Hekim ve Hemşirelerin Kanserli Çocuklara Yönelik Palyatif Bakım Uygulamaları” (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Davies, A. & Bailey, F. (2006) “Palliative care”, S. Johnston ve C. Swanton (Ed.), **Handbook of Metastatic Breast Cancer** (1. Baskı) içinde, London: Informa Healthcare, 211-225.

- DeVita, M. A., Arnold, R. M. & Barnard, D. (2003). "Teaching palliative care to critical care medicine trainees", **Critical care medicine**, 31(4), 1257-1262.
- Drageset, S., Austrheim, G., & Ellingsen, S. (2021). "Quality of life of women living with metastatic breast cancer and receiving palliative care: A systematic review", **Health Care for Women International**, 1–22.
- Dünya Sağlık Örgütü. (1946) Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19–22 June 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.
- Dünya Sağlık Örgütü. (1990) **Cancer pain relief and palliative care**, Geneva.
- Dünya Sağlık Örgütü. (1998) *Health Promotion Glossary*.
<https://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf?ua=1> (08.04.2021).
- Dünya Sağlık Örgütü. (2014) *Strengthening of palliative care as a component of integrated treatment throughout the life course: Report by the Secretariat*.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/158962> (07.04.2021).
- Dünya Sağlık Örgütü. (2020) *Palliative Care*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/palliative-care> (06.04.2021).
- Engel, G. L. (1978). "The biopsychosocial model and the education of health professionals", **Annals of the New York Academy of Sciences**, 310(1), 169-181.
- Fan, S. Y., Lin, W. C., & Lin, I. M. (2014). "Psychosocial Care and the Role of Clinical Psychologists in Palliative Care", **American Journal of Hospice and Palliative Medicine®**, 32(8).
- Given, B., Kozachik, S., Collins, C., Devoss, D. & Given, C.W. (2001) "Caregiver role strain", M. Maas, K. Buckwalter, M. Hardy, T. Tripp-Reimer ve M. Titler (Ed.), **Nursing care of older adults: diagnosis, outcomes and interventions** içinde, St Louis, Missouri: Mosby, 679-695.
- Göksel, F., Şenel, G., Oğuz, G., Özdemir, T., Aksakal, H., Türkkani, M. H., ... ve Silbermann, M. (2020). "Development of palliative care services in Turkey", **European Journal of Cancer Care**, 29(6), 1-6.
- Gwyther, L. P., Altilio, T., Blacker, S., Christ, G., Csikai, E. L., Hooyman, N., ... Howe, J. (2005). "Social Work Competencies in Palliative and End-of-Life Care", **Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care**, 1(1), 87– 120.
- Hudson, P., & Payne, S. (2009) **Family carers in palliative care: a guide for health and social care professionals**. Oxford University Press.
- Hudson, P., Remedios, C. & Thomas, K. (2010). "A systematic review of psychosocial interventions for family carers of palliative care patients", **BMC Palliative Care**, 9(17), 1-6.

- Jeffrey, D. (2003) "What Do We Mean By Psychosocial Care in Palliative Care?" M. Lloyd-Williams (Ed.), **Psychosocial Issues in Palliative Care** içinde, New York: Oxford University Press, 1-13.
- Kabalak, A. A. (2017). "Türkiye'de Palyatif Bakım Çalışmaları", **Türkiye Klinikleri Anesthesiology Reanimation-Special Topics**, 10(1), 7-12.
- Kabalak, A. A., Öztürk, H., Erdem, A. T. ve Akın, S. (2012). "SB Ulus Devlet Hastanesi'nde Kapsamlı Palyatif Bakım Merkezi Uygulaması", **Çağdaş Tıp Dergisi**, 2(2), 122-126.
- Kangalgil Balta, G. ve Bekiroğlu, S. (2021) "Palyatif bakım merkezleri kapsamında verilen psikososyal destek hizmetleri: sosyal hizmet uzmanları ve psikologların gözünden nitel bir değerlendirme", **Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi**, 17, 130-154.
- Karakaya, C. ve Işıkhan, V. (2020). "Palyatif Bakım Hastalarına Bakım Veren Aile Üyelerinde Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi", **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 31(4), 1437-1458.
- Kelley, A. & Morrison S. (2015). "Palliative care for the seriously ill", **N Engl J Med**, 373, 747-55.
- Kramer, B. J. (2013). "Social Workers' Roles in Addressing the Complex End-Of-Life Care Needs of Elders with Advanced Chronic Disease", **Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care**, 9(4), 308-330.
- Lawson, R. (2007). "Home and Hospital; Hospice and Palliative Care". **Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care**, 3(2), 3-17. doi:10.1300/j457v03n02_02
- Lidstone, V., Butters, E., Seed, P. T., Sinnott, C., Beynon, T., & Richards, M. (2003). "Symptoms and concerns amongst cancer outpatients: identifying the need for specialist palliative care", **Palliative medicine**, 17(7), 588-595.
- Macleod, R. (2008) "Setting the context: what do we mean by psychosocial care in palliative care?", M. Lloyd-Williams (Ed.), **Psychosocial issues in palliative care** içinde, New York: Oxford University Press.
- Meier, D. E., McCormick, E., & Lagman, R. L. (2019). "Hospice: Philosophy of care and appropriate utilization in the United States", **UpToDate**, 3(30), 20.
- Onyeka, T. C. (2010). "Psychosocial issues in palliative care: A review of five cases", **Indian journal of palliative care**, 16(3), 123-128.
- Rubin R. (2015). "Improving the quality of life at the end of life", **Jama**, 313, 2110-2.
- Sertöz, Ö. Ö. (2017). "Palyatif Bakımda Hasta Açısından Psikiyatrik Semptomlara Yaklaşımın Temelleri", **Türkiye Klinikleri J Anest Reanim-Special Topics**, 10(1), 79-86.
- Sezer Korucu, K. ve Şenol, O. (2019) "Hasta Odaklı Bir Yaklaşım: Biyopsikososyal Model Üzerine Bir İnceleme", **4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi**, Haziran, İstanbul.

- Şenel, G. (2017). “Palyatif Bakım Kavramı ve Palyatif Bakıma Kabul Kriterleri”, **Türkiye Klinikleri Anesthesiology Reanimation-Special Topics**, 10(1), 1-6.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2010) **Türkiye Onkoloji Hizmetleri Yeniden Yapılanma Programı 2010-2023**, Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2015) *Palyatif Bakım Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge*.
<https://khgmsaglikhizmetleridb.saglik.gov.tr/Eklenti/2817/0/palyatif-bakim-hizmetleri-yonergesipdf.pdf> (07.09.2021).
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2018). *Palyatif Bakım Hizmetleri*.
<https://khgmozellikli.saglik.gov.tr/svg/palyatif.php> (01.01.2020).
- Thomas, K., Hudson, P., Trauer, T., Remedios, C., & Clarke, D. (2014). “Risk factors for developing prolonged grief during bereavement in family carers of cancer patients in palliative care: a longitudinal study”, **Journal of pain and symptom management**, 47(3), 531-541.
- Topkaya, Ö. (2018) “Kanser Hastalarının Palyatif Bakım Gereksinimleri ile Hasta ve Ailelerinin Palyatif Bakıma İlişkin Bilgi ve Beklentilerinin İncelenmesi” (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Tuncay, T. (2013). “Yaşam Sonu Bakımda Sosyal Hizmet Uzmanının Rollerini”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 24(2), 145-154.
- Turgut, A. Ş. ve Soylu, G. (2020). “Palyatif Bakım Hasta Yakınları İle Nitel Bir Çalışma”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 31(2), 460-476.
- Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu. (2014) *Strengthening Resilience: A Global Selection Of Psychosocial Interventions*.
<http://legacy.pscentre.org/wp-content/uploads/Strengthening-Resilience.pdf> (08.04.2021).
- Uysal, N., Şenel, G., Karaca, Ş., Kadioğulları, N., Koçak, N., ve Oğuz, G. (2015). “Palyatif bakım kliniğinde yatan hastalarda görülen semptomlar ve palyatif bakımın semptom kontrolüne etkisi”, **Ağrı**, 27(2), 104-110.
- Yavuzşen, T. (2015) “Palyatif bakım ve felsefesi”, T. Yavuzşen (Ed.), **Palyatif bakım semptom yönetiminde klinik yaklaşım** içinde, İzmir: T.C. Sağlık Bakanlığı İzmir İl Sağlık Müdürlüğü, 15-19.
- Yılmaz, Ö. ve Bahat, G. (2019). “Yaşlıda hastane temelli palyatif bakım ve hospis”, **Türkiye Klinikleri-Geriatri Özel**, 32-44.
- Zadeh RS, Eshelman P, Setla J. & Sadatsafavi H. “Strategies to improve quality of life at the end of life: interdisciplinary team perspectives”, **Am J Hosp Palliat Care**, 35, 411–6.

Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme

Başak AKKAN¹

ORCID: 0000-0002-5680-3553

Zeynep KESİCİ²

ORCID ID: 0000-0003-1283-5876

Öz: Dünya Sağlık Örgütü 12 Mart 2020’de COVID-19’u salgın ilan etti. Salgın yarattığı ekonomik ve toplumsal tahribat ile birlikte içinde bulunduğumuz dünya düzenine dair birçok soruyu beraberinde getirdi. Kapitalizmin dönüşümü, refah devletlerinin toplumsal ve ekonomik riskler ile mücadeledeki tutumları ve acil önlem politikaları tüm ülkelerin gündeminde ön sıralarda yer almaya devam ediyor. Salgının gerek sağlık açısından gerekse sosyal ve ekonomik açıdan toplumun her kesimini eşit derecede etkilemediği; toplumsal cinsiyet, emek piyasası ve sosyal güvenlik gibi çeşitli alanlarda halihazırda var olan eşitsizlikleri belirginleştirdiği, güçlendirdiği ve dolayısıyla kırılgan gruplar üzerindeki baskıyı artırdığı söylenebilir. Salgın sürecinde kadınların emek piyasası ile zayıflayan ilişkileri ve artan bakım yükleri de gerek uluslararası kurumların raporlarında gerekse akademik çalışmalarda yoğunluklu olarak dile getiriliyor. Salgın koşulları dikkate alındığında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasını salgın koşullarında öncelikli hale getiren hükümet politikalarının da kadınların durumlarını toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bağlamında belirler nitelikte olduğu savunulabilir. Bu bağlamda, salgının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırıcı etkisini iş ve aile yaşamını uzlaştırma odağında inceleyen makale, dünyanın farklı ülkelerinde salgının yarattığı olumsuz etkilere karşı toplumsal cinsiyet temelli politikaları odağına alıyor. Dünyada ve Türkiye’de kırılgan gruplar arasında yer alan kadınların salgın bağlamında emek piyasası ile zayıflayan ilişkilerini ve artan ev içi emek yükünü dikkate alan bir tartışma ortaya koyuyor.

¹ Dr, Yarı zamanlı öğretim üyesi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Yüksek Lisans Programı, Sosyal Politika Forumu Uygulama ve Araştırma Merkezi

² Araştırmacı, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Politika Forumu Uygulama ve Araştırma Merkezi

Makale Geliş Tarihi: 13.04.2021- Makale Kabul Tarihi:05.09.2021

Anahtar Kelimeler: “Kadın”; “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”; “Covid-19”; “Emek Piyasası”; “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma”; “Bakım Yükü”

COVID-19 Pandemic, Work and Family Reconciliation and Gender Inequalities: A Review

Abstract: The WHO declared COVID-19 a pandemic on March 12, 2020. Besides the economic and social devastation it caused, the pandemic has raised many questions concerning the current world order. The transformation of capitalism, the attitudes of welfare states in handling social and economic risks, and emergency measures are still at the forefront of the agenda. The pandemic did not impact all social segments equally, both in terms of health and social and economic aspects. It can be argued that the pandemic reveals and enforces already existing inequalities in various fields such as gender, labor market and social security, thus increasing the pressure on vulnerable groups. Women's weakening relations with the labor market and increasing care burden during the pandemic are also intensely expressed in the reports of international institutions and academic studies. Given these circumstances, it could be asserted that the government policies that favor gender equality and prioritize work and family reconciliation under the Covid-19 also determine the situation of women in terms of gender inequalities. In this context, this article examines the increasing effect of the Covid-19 on gender inequalities with a focus on work and family reconciliation and focuses on gender-based policies against the negative effects of the pandemic in different countries. It presents a discussion that concerns the weakening relations of women, who are amongst the most vulnerable groups in the world and Turkey, with the labor market and the increasing domestic care burden in the context of the pandemic.

Keywords: “Woman”; “Gender Equality”; “Covid-19”; “Labour Market”; “Work and Family Reconciliation”; “Care Burden”

Giriş

COVID-19 Dünya Sağlık Örgütü (*World Health Organization*, WHO) tarafından 12 Mart 2020 tarihinde salgın ilan edildi. Eylül 2021 itibarıyla dünya çapında yaklaşık olarak 220 milyondan fazla doğrulanmış vaka sayısından bahsediliyor (WHO, 2021). Türkiye’de Sağlık Bakanlığı’nın (SB) yayınladığı güncel verilere göre 5 milyonu aşkın vaka olduğunu biliyoruz (SB, 2021). Hiç kuşkusuz, salgın, içinde bulunduğumuz dünya düzenine dair birçok soruyu beraberinde getirdi. Kapitalizmin dönüşümü, refah devletlerinin toplumsal ve ekonomik riskler ile

mücadeledeki tutumları ve acil önlem politikaları tüm ülkelerin gündeminde ön sıralarda yer almaya devam ediyor. COVID-19 salgınına ilişkin verilerin sürekli olarak güncellendiği göz önünde bulundurulduğunda, salgının bugüne dek yol açtığı veya derinleştirdiği toplumsal ve ekonomik sorunlara yönelik araştırmaların sayısı da gün geçtikçe artıyor. Uluslararası raporlarda, salgının gerek sağlık açısından gerekse sosyal ve ekonomik açıdan toplumun her kesimini eşit derecede etkilemediği; toplumsal cinsiyet, emek piyasası ve sosyal güvenlik gibi çeşitli alanlarda halihazırda var olan eşitsizlikleri belirginleştirdiği, güçlendirdiği ve dolayısıyla kırılgan gruplar üzerindeki baskıyı artırdığı vurgusu yapılıyor (ILO, 2020a; OECD, 2020; Rogers, 1997; UNDP, 2020). Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı'nın (*UN Women*) COVID-19 salgınının kadınlar üzerindeki etkilerini tahkik etmek amaçlı hazırladığı politika özetinde salgının etkilerinin kadınların hem hane içinde hem de iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları ve eşitsizleri daha da vahim bir hale getirdiği vurgulanıyor (UN Women, 2020a).

Özellikle kadınların emek piyasası ile zayıflayan ilişkileri de gerek uluslararası kurumların raporlarında gerekse akademik çalışmalarda yoğunluklu olarak dile getiriliyor (ILO, 2020a; İlkaracan ve Memiş, 2020; Lüküslü ve Çelik, 2021; Memiş ve Kongar, 2020; OECD, 2020; UNDP, 2020). Uluslararası kuruluşların sunduğu güncel verilere göre kadınlar küresel ölçekte sağlık hizmetlerindeki iş gücünün takriben %70'ini, bakım alanındaki işgücünün ise %95'ini oluşturuyor (OECD, 2020; UN Women, 2020a). Dolayısıyla dünyada kadınların eğitim ve sağlık gibi sosyal iş kollarında, özellikle hizmet sektöründe sıklıkla rastlanan kayıt dışı işlerde çalışıyor olmaları salgından öncelikle etkilenen gruplar arasında olmalarına sebebiyet veriyor. Örneğin, salgının en çok etkilediği kırılgan gruplar arasında göçmen kadın ev işçilerinin bilhassa göze çarpan bir grup olduğu söylenebilir. Salgın başladığından bu yana 8,5 milyon göçmen kadın ev işçisinin gelir ve iş kaybına uğradığı Birleşmiş Milletler'in tespitleri arasında yer alıyor (UN Women, 2020b). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda salgının küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki kazanımları erozyona uğrattığını söylemek yanlış olmaz.

Salgın koşulları dikkate alındığında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasını salgın koşullarında öncelikli hale getiren hükümet politikalarının da kadınların durumlarını toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bağlamında belirler nitelikte olduğu söylenebilir. Salgın her ne kadar küresel bir problem olsa da ülkelerin salgın öncesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten iş ve aile yaşamının uzlaştırma yönündeki refah devleti politikaları ve özellikle bakım alanındaki düzenlemeler, salgın sürecinde kadınların emek piyasasında ve iş ve aile yaşamının dengesi yönünde yaşadıkları sorunları belirliyor.

Bu makale salgının küresel ölçekteki ekonomik ve toplumsal etkilerini dikkate alarak salgının Türkiye'de iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına etkilerini ve bu bağlamda derinleşen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele alıyor. Bu çerçevede, Türkiye'de salgının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırıcı etkisini iş ve aile

yaşamını uzlaştırma odağında inceleyen makale, dünyanın farklı ülkelerinde salgının yarattığı olumsuz etkilere karşı toplumsal cinsiyet temelli politikaları da odağına alıyor. Dünyada ve Türkiye’de kırılğan gruplar arasında yer alan kadınların salgın bağlamında emek piyasası ile zayıflayan ilişkilerini ve artan ev içi emek yükünü dikkate alan bir tartışma ortaya koyuyor.

Bu bağlamda, ilk olarak iş ve aile yaşamının uzlaştırma literatürü ele alınacak ve salgına kadar olan süreçte dünyada öncelikli hale getirilen politikalar tartışılacaktır. Üçüncü bölümde COVID-19 salgınının kırılğan bir grup olarak kadınlar üzerindeki etkisi özellikle emek piyasası ile ilişkiler bağlamında tartışılacaktır. Dördüncü bölümde Türkiye’de salgının kadın istihdamına etkisi ve artan bakım emeği iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları bağlamında incelenecektir. Bu bölümde ilk olarak Türkiye’de emek piyasası bağlamında kadınların yaşadığı kırılğanlıklara, bununla birlikte salgının ev içi emeği üzerindeki etkilerine değinilecektir. İş ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin emek piyasası ve hane arasında sınırların muğlak hale gelmesi ile kadınların, özellikle çocuklu genç kadınların yaşam fırsatları için yarattığı olumsuzluklar Türkiye bağlamında değerlendirilecektir. Ancak, salgının yarattığı toplumsal ve ekonomik krizlerin kırılğan gruplar üzerindeki etkisi hükümetlerin salgın ile mücadele politikalarının ne derece toplumsal cinsiyete duyarlı olduğuyula ilişkilidir. Bu bağlamda, beşinci bölümde dünyada ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten salgın politikaları tartışılacaktır. Sonuç bölümünde, Türkiye’de salgın sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten politikaların zayıf olmasının iş ve aile yaşamının uzlaştırılması yönünde yarattığı sıkıntıların altı çizilecektir.

İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma

Tarihsel süreçte teknolojik gelişme ve ekonomik küreselleşme ile farklılaşan çalışma koşulları, güvenceli istihdamdaki düşüş, alışılmışın dışında çalışma saatlerindeki artış, artan işsizlik oranları ve benzeri değişimler çalışma deneyimini giderek daha zorlu ve stresli hale getirdi (Taylor, 2001). Bu değişimlerin yanı sıra 20. yüzyılın ikinci yarısında farklılaşan aile biçimleri, çekirdek ailelerdeki artış ve beraberinde kadın istihdamındaki artış, kadınların üstlendiği iş ve bakım yükümlülüklerinin yönetimi açısından iş ve aile yaşamı dengesinin vurgulanmasına da yol açtı (Brannen vd., 2002). Bu süreçte özellikle batı ülkelerinde kadınların hızla ücretli istihdama katılımı ve çift gelirli hanelerdeki artış, ücretli ve ücretsiz emek arasındaki ayrımın eskisi kadar açık biçimde tanımlanamayacağını gösterdi ve buna bağlı sorunlar bir 'bakım krizi' olarak baş gösterdi (Fraser, 1994). 20. yüzyılın sonlarından itibaren Avrupa ülkelerinde hem benzer hem de farklı şekillerde ülkelerin refah rejimleriyle uyumlu olarak geliştirilen ve uygulanan iş ve aile yaşamının uzlaştırılması politikaları, ev içindeki ve çalışma hayatındaki sorumlulukların dengelenmesine olanak sağlamayı amaçlayan politikalar bütünü oluşturdu. Örneğin, İngiltere’de 1990’lı yılların sonunda iktidara gelen İşçi Partisi hükümeti iş ve aile yaşamı dengesine yönelik daha destekleyici bir söylem benimserken devletin

bu meselede rol alması gerektiğini vurguladı ve ebeveynlerin çocuklara yönelik bakımı ücretli işle birleştirmesini destekleyecek politikalar geliştirdi (Lewis vd., 2008). Aynı dönemde Almanya'da yeni iktidar olan Almanya Sosyal Demokrat Partisi ve Yeşil Parti arasındaki koalisyon anlaşmasının içerdiği politikalar arasında ailelerin koşullarını yeniden iyileştirmek için aile ödeneğinde artış ve çocuk bakımı ödemeleriyle ebeveyn iznine geçişin yeniden düzenlenmesi gibi bir dizi girişim öne çıktı (Abrahamson, 2007). Yine aynı dönemde, aileyi merkeze alan bir refah rejimine sahip Fransa'da iki veya daha fazla çocuğu olan ailelere verilen, fakat gelirle bağlantılı hale getirilmiş 'evrensel' aile yardımı kitlesel olarak karşı çıkılan bir uygulamaya dönüştü ve 1999 yılından itibaren yeniden iki veya daha fazla çocuğu olan tüm ebeveynlere ödenmeye başlandı (Abrahamson, 2007).

Kadınlar istihdama katılırken genellikle ev içi işlerde ve aile bireylerinin bakımında erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlendikleri için erkeklere nazaran iş ve ailenin getirdiği yükümlülükleri farklı şekilde tecrübe ettikleri gözlemlenebilir (Gatrell, 2004). Bu nedenle uzlaştırma kavramı ekseriyetle cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dille ifade ediliyor olsa dahi kavramın büyük ölçüde sorumlulukların kadınlar ve erkekler arasındaki paylaşımı yerine kadınlar için ücretli ve ücretsiz işin 'uzlaştırılması' anlamına geldiği söylenebilir (Lewis, 2006). Bu bağlamda uzlaştırma politikalarının hedefleri arasında kadınların işgücüne katılımının artması ve en nihayetinde toplumların refah seviyesinin yükselmesi yer alıyor denilebilir (Ünlütürk-Ulutaş, 2015). Öte yandan bireysel performans ve rekabeti teşvik eden belirli mesleklerin istihdam ve bakımla uyumlu olmayan sektörler olarak nitelendirilmesi ile birlikte, özellikle vardiyalı çalışmayı içeren esnek çalışma modellerinin genellikle ebeveynlerden çok işverenlere fayda sağlayan ve öncelikle üretkenliği artırmanın bir yolu olarak sunuluyor (Crompton ve Birkelund, 2000). Bu sebeple piyasanın ihtiyaçları ve bakım sorunu arasındaki çatışma, hükümetlerin ve işverenlerin yaşam dengesi ve aile dostu politikayı çalışmak için gerçek bir taahhütte bulunmalarının zorluğuna da işaret ediyor (Crompton, 2002). Piyasanın yol açtığı bu dayatma mekanizmaları düşünüldüğünde pek çok kadının omuzlarına yüklenen ikili rolle baş etmesinin en temel yolu yarı zamanlı çalışmaktan geçiyor (Bang vd., 2000; Lewis, 2001). Böylelikle kadınlar kariyer beklentisi düşük, esnek veya yarı zamanlı, marjinal olarak da nitelendirilebilecek işleri tercih etmek durumunda kalıyor, ya da halihazırda nitelikli işlere sahip kadınlar bakım yükü nedeniyle kariyerlerini ikinci plana atmaya mecbur oluyor (Lewis ve Lewis, 1996). Kadınları işgücü piyasasına katılımlarına rağmen, ailenin temel bakım vereni olarak tanımlamaya devam eden geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dair ideolojik varsayımlar ile daha da vahim bir tablo ortaya çıkarıyor (Crompton, 2001; Lewis, 2001; McKie, vd., 2001).

Türkiye'de de 2000'li yıllarda iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik politikalar politika belirleyicilerinin gündeminde yer almaya başlamış, kadınların bakım ve ev içi sorumlulukları ile, işe dair sorumluluklarını dengelemesine yönelik kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları ve yasal düzenlemeler hedeflenmiştir

(İlkkaracan, 2010). Örneğin, 2013 yılında önce “Kadın İstihdamı Paketi” olarak adlandırılan daha sonra ise “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” adını alan politika önerileri kamuoyuna sunulmuş, devamında iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları işgücüne ve istihdama katılımın artması hedefiyle 10. Kalkınma Planı’nda yer almıştır (Ünlütürk-Ulutaş, 2015, p. 724). 2015 yılında ise “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” düzenlenmiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nda değerlendirmeye sunulmuştur (Ünlütürk-Ulutaş, 2015, p. 725). Emek piyasası düzenlemelerinde yapılan önemli değişiklikler kadınların istihdama katılımını artırmaya yönelik değişiklikler gibi görünse de 2003 tarihli İş Kanunu ile getirilen esnek istihdam uygulamalarını teşvik eden, genellikle çalışma saatlerini ve alışılmadık iş sözleşmelerini içinde barındıran geniş bir politika bütünü olmanın ötesine geçememiştir (Akkan ve Serim, 2018). Aile iş yaşamını uzlaştırma politikalarının hayata geçirilmesinin kadın istihdamının artmasına katkı sağlayacağı düşünülürken, öte yandan bu uygulamaların ücretsiz ev içi ve bakım emeğinin erkekler ve kadınlar arasındaki adaletsiz dağılımını derinleştirebileceği, dolayısıyla kadınların tam zamanlı ve nitelikli iş bulmada erkeklerin gerisinde kalabileceği de öngörülmektedir (Ecevit vd., 2008; İlkkaracan, 1998; Toksöz, 2007; Ünlütürk-Ulutaş, 2015).

Diğer bir deyişle, Türkiye’de halen sosyal ve siyasi alanda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin baskın bir ideoloji olarak savunulduğu düşünüldüğünde, uzlaştırma stratejilerinin hane içi ve bakım sorumlulukları için refah temini sağlamaktansa çoğunlukla kadınların ücretli ve ücretsiz emeği dengelemesi için fırsat yaratma üzerine kurulu olduğu gözlemlenebilir (Ermış-Mert, 2018). Bu çerçevede Türkiye’deki kadınlar hali hazırda işgücü piyasasına katılım açısından en kırılgan gruplar arasında yer alırken, salgın sürecinde emek piyasası ile ilişkileri zayıfladı ve yıllar içindeki istihdama katılım yönündeki kazanımlar kaybedildi. Salgın kadınların hem ev içi hem de ev dışı yaşamlarını olumsuz yönde etkilemeyi sürdürüyor.

COVID-19 ve Dünyada İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması

ILO’nun geçtiğimiz yıl yayınladığı verilere göre 2020’de 2 milyardan fazla işçi geçimini kayıt dışı ekonomiden sağlıyordu (ILO, 2020b). Bu sayı, dünya çapında çalışanların %62’sine karşılık geliyor. Kayıt dışı istihdam, düşük gelirli ülkelerde toplam istihdamın %90’ını, orta gelirli ülkelerde %67’sini ve yüksek gelirli ülkelerde %18’ini temsil ediyor (ILO, 2020b). COVID-19 krizinin başlarında ILO, 1,6 milyar kayıt dışı çalışanın salgından en ciddi şekilde etkilenenler arasında olacağını ve salgının ilk aylarında kazançlarının %60’ını kaybedeceklerini öngördü (ILO, 2020a).

ILO bunun küresel olarak kayıt dışı çalışanlar arasında göreceli yoksulluk düzeylerinde %26'dan %59'a keskin bir artışa ve düşük gelirli ülkelerde kayıt dışı çalışanlar arasında %18'den %74'e varan şaşırtıcı bir artışa yol açacağını öngördü (ILO, 2020). Öyle ki salgının en vahim etkilerinin yaşandığı ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığının yüksek olduğu bölgelerde, gelir yoksulluğunun azaltılmasındaki ilerlemede 30 yıl geriye gidileceği düşünülüyor (Sumner vd., 2020).

Tüm dünyada, özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların önemli bir kısmının emek piyasası içerisinde de erkeklere oranla düşük gelir getiren ve sosyal güvenceden yoksun, kayıt dışı işlerde çalışıyor oldukları göz önünde bulundurulduğunda, kadınların salgının ekonomik etkilerine de çok daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir (UN Women, 2020a). Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı'nın verilerine göre Güney Asya'da tarım dışı işlerde çalışan kadınların %80'i kayıt dışı ekonomiye dahilken bu oran Latin Amerika'da %54, Sahra Altı Afrika'da ise %74 olarak belirtiliyor (Un Women, 2015: 103). Nitekim, Kayıt Dışı İstihdamda Kadınlar: Küreselleşme ve Örgütlenme Ağı (*Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*, WIEGO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labor Organization*, ILO) iş birliğinde hazırlanan küresel ölçekte kayıt dışı istihdam istatistikleri raporundaki veriler de bu öngörüğü destekler nitelikte denilebilir. Kadınlar ve erkekler arasındaki yoksulluk oranları karşılaştırıldığında ise gelişmekte olan ve en yüksek yoksulluk oranına sahip çoğu ülkede kayıt dışı istihdama dahil kadınların daha yüksek bir yoksulluk oranına sahip olduğu ortaya konuyor (Florence vd., 2019).

Kayıtlı istihdam da düşünüldüğünde salgının etkisini gösterdiği ve dolayısıyla işten çıkarmaların, zorunlu ücretsiz izin ve benzeri uygulamaların yoğunluklu olarak rastlandığı hizmet sektöründe kadın çalışanların yoğunlukta olması, özellikle hanesinin geçimini sağlayan kadınlar açısından göz ardı edilemez bir kapasite sorunu oluşturuyor (UN Women, 2020a). Bu kapasite sorunu alternatif destek mekanizmalarına erişimi olan veya olmayan; sınıfsal, etnik ve kültürel açıdan toplumun farklı kesimlerinde yer alan kadınlar arasında da farklılık gösteriyor. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun (*United States Bureau of Labor Statistics*) açıkladığı veriler incelendiğinde Şubat ve Eylül 2020 aralığında Amerikan ekonomisi 11 milyondan fazla iş kaybederken işgücündeki Latin kadınların sayısının yaklaşık %8, siyahi kadınların %6 ve beyaz kadınların %3 düşüş gösterdiği görülüyor (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2020). Kadınların salgın sürecinde erkeklere oranla yüksek risk grubunda yer almalarına yol açan bir diğer faktör ise meslek dağılımındaki cinsiyet ayrımı. Başta da belirttiğimiz gibi, WHO'nun açıkladığı verilere göre dünya genelinde sağlık işgücünün %70'ini kadınlar oluşturuyor (Boniol vd., 2019). Özellikle sürekli olarak sahada çalışan hemşire, hasta bakıcı ve halk sağlığı sorumlusu kadınlar virüse görece daha fazla maruz kalma riski taşıyor. Aynı zamanda kadınların sayıca fazla olduğu sağlık hizmeti veren kurum çalışanları, temizlik ve yemek hizmeti sorumluları gibi iş kolları da bu risk grubuna dahil ediliyor. Yani, COVID-19'un yayılmasını önlemek

amacıyla uzaktan çalışma doğrultusunda alınan önlemler düşünüldüğünde hizmet sektöründe çalışan kadın işçiler evden çalışma olasılığı en düşük gruplar arasında yer alıyor.

Salgın sürecinde kayıtlı istihdam bağlamında ilk akla gelen uygulamalardan biri hem küçük hem de büyük ölçekli işletmelerde görülen ve devlet teşviki ile uygulamaya konan esnek çalışma düzenlemesi. İlk bakışta bu düzenleme her ne kadar kadınların iş ve aile yaşantısı arasında denge kurmasına yardımcı olacak bir uygulama gibi görünse de esnek çalışmanın, özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumluluklarına ilişkin önceden var olan görüşlerin muhafaza edildiği toplumlarda hem işgücü piyasasında hem de evde toplumsal cinsiyet rollerini gelenekselleştirme potansiyeline sahip olduğu göz ardı edilmemelidir (Chung ve Van der Lippe, 2020). Esnek çalışma üzerine yapılan araştırmaların bulgularına göre erkekler esnek çalışmayı iş yoğunluklarını ve çalışma saatlerini düzenlemek gibi performans artırıcı/prim getirici amaçlar için kullanırken kadınlardan esnek çalışma düzeninde hane içi sorumluluklarını artırmaları bekleniyor (Chung, 2017; Lott ve Chung, 2016). Bu bağlamda ILO, COVID-19'un çalışma yaşamı üzerindeki olası etkilerine ilişkin değerlendirmelerini sunduğu bilgi notunda salgının küresel ekonomi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri hafifletmek ve daha da önemlisi çalışanlar ve aileleri üzerindeki baskıyı azaltmak için alınacak önlemlerin önemini vurguluyor. Bu önlemler içerisinde başta hastalığın önlenmesi, sonrasında da hastalık ya da azalan ekonomik faaliyet sebebiyle yaşanan gelir kaybının önlenmesi geliyor (ILO, 2020a).

İş yaşamındaki kriz ve beraberinde getirdiği güçlüklerin yanı sıra bakım emeği halihazırda geleneksel ekonomik verimlilik göstergeleri kapsamında değerlendirilmediği için çoğu zaman önemli ölçüde göz ardı ediliyor (Garijo, 2020). Buna rağmen güncel veriler ışığında kadınların küresel ölçekte ve yaş grubuna bakılmaksızın ücretsiz bakım ve ev içi emeğinin %75'inden sorumlu olduğu biliniyor (Moreira da Silva, 2019). COVID-19 bağlamında ise Avrupa Komisyonu'na bağlı Ortak Araştırma Merkezi'nin (*Joint Research Center, JRC*) Nisan 2020'de yayınladığı *COVID-19 krizi Avrupa'daki mevcut cinsiyet ayrımlarını nasıl etkileyecek?* başlıklı raporu salgının hem hane içinde hem de dışında bakım sorumluluklarını benzeri görülmemiş bir biçimde artırdığını vurguluyor (Blaskó vd., 2020). Rapor her ne kadar Avrupa Birliği (*European Union, EU*) üye ülkelerini kapsayan bir değerlendirme sunsa da bahsi geçen problemlerin toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin daha belirgin görüldüğü gelişmekte olan ülkeler için de açıklayıcı nitelikte olduğu varsayılabilir. Rapora göre kadınlar zaten geleneksel olarak ücretsiz ev içi iş ve bakım emeğinde orantısız şekilde rol aldıkları için, salgın döneminde artan sorumlulukların büyük bir kısmını da üstlenmeleri riskiyle karşı karşıyalar. Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (*United Nations Children's Fund, UNICEF*), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (*United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO*) ve WB'nin ortaklaşa yürüttüğü COVID-19'a karşı ulusal tepkilerle ilgili eğitim bakanlıkları anketinden elde edilen veriler, salgın süresince uygulamaya konan zorunlu sosyal mesafe ve

karantina düzenlemeleri neticesinde tüm dünyada okulların ve çocuk bakım kurumlarının kapanmasıyla yaklaşık 1,52 milyar öğrencinin evde kaldığını gösteriyor (UNICEF, UNESCO, WB 2020). Okulların ve çocuk bakım kurumlarının kapanması ve salgından dolayı ilave desteğe ihtiyaç duyan yaşlı ve hastalar da göz önünde bulundurulduğunda, bu hanelerdeki ev içi iş ve bakım yükü büyük ölçüde artmış durumda ve bu durum özellikle hanesinin geçimini sağlamakla yükümlü bekar anneler için kaçınılmaz bir risk oluşturuyor (Blaskó vd., 2020). Salgının yarattığı bakım krizi öncesinde de birçok kadın ‘çifte vardiya’ olarak adlandırılabilir bir düzende çalışıyordu fakat salgından ötürü okulların ve çocuk bakım kurumlarının kapanması halihazırdaki sorunların katbekat artmasına yol açtı denilebilir.

Bakım sorumluluklarının aynı zamanda bir sağlık riskine dönüştüğü salgın sürecinde, bakım yükü açısından kadınların salgın öncesi faydalandığı büyükanne, arkadaş, komşu gibi destek mekanizmalarının da bir alternatif olmaktan çıktığı öngörülebilir (King, 2020). OECD’nin geçtiğimiz yıl hazırladığı rapor birçok toplumda annelerin ve babaannelerin üstlendiği çocuk bakımının da tehlikeye girdiğinin altını çiziyor ve bu çerçevede yaşanacak bakım sorunlarına dikkat çekiyor (OECD, 2020). Bir başka deyişle, bir yandan kadınlar bu süreçte kurumsal hizmetlere erişimlerini ve aile desteklerini yitirirken, diğer yandan virüsün bulaştığı kişi sayısı arttıkça evde bakım ihtiyacı da artıyor ve ek bakım sorumluluklarının da orantısız şekilde kadınlar tarafından üstlenilmesine yol açıyor (Blaskó et al., 2020). Yine Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı tarafından hazırlanan ve bakım ekonomisi üzerine yoğunlaşan bir başka politika özetinde karşılıksız bakım ve ev içi emeğin bir yandan aileleri ve toplulukları ayakta tutarken bir yandan da ekonomik kalkınmaya önemli katkı sağlamasına rağmen COVID-19 gibi kriz dönemlerinde ekonomik ve sosyal politika yapımında görünmez kılındığına ve ihmal edildiğine dikkat çekiyor ve küresel ölçekte kadınların erkeklerden üç kat daha fazla ücretsiz bakım ve ev içi işleriyle uğraştığını vurguluyor (UN Women, 2020b). Salgın sürecinde emek piyasası ilişkileri ve iş ve aile yaşamı uzlaştırılması bağlamında Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı’nın yaptığı çalışmaya göre kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla oranda ücretsiz izin kullanıyorlar ve bu durumun ilerleyen süreçte kadınların emek piyasası içindeki pozisyonlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmaz. Çalışma, bu durumu kadınların üstlendikleri işlerin ikincil görülmesi, kadınların ev içinde artan iş yükünü sırtlanmalarının beklenmesi ve kadınların işverenleri tarafından daha az tercih edilebilir hale gelmesi gibi sebeplerle ilişkilendiriyor (UN Women, 2020a). Bu bağlamda, kadınların yaşam seyri de emek piyasası ile ilişkilerini belirler nitelikte denilebilir.

Salgının başlangıcından bu yana pek çok sektörde yer alan kadın çalışanlar, özellikle aile reisi konumunda olanlar; iş, çocuk bakımı, evde eğitim, yaşlı bakımı ve ev işlerini de dengelemekle mükellef bir konumda bulunuyorlar (Bhatia, 2020). COVID-19 salgını genel anlamda istihdamın parçası olan tüm kadınları iş ve aile dengesini korumaya mecbur bırakırken ülkeden ülkeye çeşitlilik gösteren ancak

yetersiz destek mekanizmaları da kadınların yaşadığı eşitsizlikleri derinleştiriyor (Fisher vd., 2020). Sonuç olarak, ücretli ve ücretsiz emeğin kadınlar ve erkekler arasında orantısız bir şekilde paylaşılıyor olması, dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin artarak sürmesine yol açıyor. COVID-19'un etkilerinin toplumsal cinsiyete göre farklılaşmasının önüne geçmek için ise öncelikle bu eşitsizliklerin dikkate alınması kritik derecede önem taşıyor. Salgın öncesinde kayıtlı işgücünün bir parçası olarak emek piyasasına dahil olan, yüksek gelir grubuna mensup kadınların durumu ile kayıtlı işgücüne erişimi olmayan, güvencesiz iş kollarında çalışan, halihazırda yoksul kadınların salgından aynı şekilde etkilenmiyor olması da bir diğer önemli sonuç olarak karşımıza çıkıyor. Yani, bu demek oluyor ki kadınlar her ne kadar toplumsal cinsiyete dayalı olarak kırılgan gruplar arasında sınıflandırılrsa dahi yaşadıkları eşitsizliklerin sınıfsal boyutları yer yer göz ardı edilebiliyor.

COVID-19 ve Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması

Türkiye’de salgın öncesinde de kadınlar, özellikle genç kadınlar ekonomik ve toplumsal risklerin etkilerine açık kırılgan gruplar arasında yer alıyor ve istihdam politikalarında öncelikli müdahale edilmesi gereken bir grup olarak nitelendiriliyordu. (Akkan ve Serim 2018; İlkaracan ve Bayar, 2020; Memiş ve Kongar, 2020). Her ne kadar son yıllarda edinilmiş kazanımlar söz konusu olsa da Türkiye’deki bakım hizmetlerinin kısıtlılığı ve okul öncesi eğitim kurumlarına devamın göreceli olarak düşüklüğü dikkate alındığında Türkiye salgına kadınların emek piyasasına katılımının düşük olduğu bir ülke olarak yakalandı. Kadınların emek piyasasına katılımları ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması alanlarında Türkiye’nin son 20 yıldır kat ettiği yol düşünüldüğünde, salgının başlangıcına dek elde edilen kazanımların kaybedildiği ve toplumsal cinsiyet temelli ancak sınıf ve diğer toplumsal pozisyonlar ile kesişen eşitsizliklerin daha vahim bir hal aldığı söylenebilir. Nitekim, Türkiye’de salgın süresince yapılan ampirik çalışmalar ve Türkiye’yi konu alan uluslararası raporlar, kadınların salgının emek piyasasında yarattığı krizlerden daha fazla etkilendiğini gösteriyor (Bayar vd., 2020; Bhatia, 2020; Eroğlu ve Gençay, 2020; Kalaylıoğlu, 2020).

COVID-19 ve Kadın İstihdamı

Salgın başladığından bu yana hem emek piyasası ile bağları kopan kadınların oranının erkeklere göre daha yüksek olduğunu, hem de çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve ev işlerine olan ihtiyacın artması ile birlikte kadınların ev içindeki yüklerinin arttığını araştırmalar gösteriyor (BETAM, 2020; DİSK-AR, 2020; EVIDSEN, 2020). Birleşmiş Milletler Kadın Teşkilatı’nın Türkiye genelinde 1508 kişi ile (759 kadın, 749 erkek) 19-25 Nisan 2020 tarihlerinde telefon üzerinden görüşmeler ile yürüttüğü anket çalışmasına göre salgın sırasında kadınlar erkeklere göre daha fazla

iş kaybı yaşadı. Araştırma hem maaşlı çalışan hem de iş yeri sahibi kadınları kapsıyor. Anket sonuçlarına göre işlerini kaybeden kadınların oranı %18,8 iken, işini kaybeden erkeklerin oranı %14,2'dir. Daha çarpıcı bir sonuç ise kendi iş yerine sahip ve çalışmanı bulunan kadınların iş kayıpları; erkekler için bu oran %8,7 iken kadınlar için %20'yi buluyor (Kalaylıoğlu vd., 2020).

Türkiye'de kadınların istihdama yıllar için de iyileşme göstermek ile birlikte, COVID-19 öncesi de OECD ülkelerinin ortalamasının altında kalan düşük bir katılım oranından bahsedebiliriz. Mevsim etkisinden ayrılmış temel işgücü göstergelerine göre kadınların (15+ yaş) işgücüne katılma oranları 2018 ve 2019 yıllarının son çeyreklerinde %34,1 seviyesineyken, istihdam oranları sırasıyla %29,2 ve %28,6'dır (TÜİK, 2021). 2020 yılı için açıklanan verilere baktığımızda ise aynı kategoride işgücüne katılma oranı son çeyrekte %30,9'a, istihdam oranı ise %26,5'e gerilemiştir. Aynı yıllarda OECD ülkelerinin ortalamasına bakıldığında hem işgücüne katılım hem de istihdam oranları %60'ın üzerinde seyretmektedir (OECD; 2021). Emek piyasasında farklı yaş gruplarına odaklandığımızda genç ve çocuklu kadınların en kırılgan gruplardan biri olduğu göze çarpıyor. TÜİK verilerine göre 2019 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %26,7, erkeklerin istihdam oranı ise %87,3 (TÜİK 2020).

Salgın ile birlikte emek piyasasına katılımları kadınlara göre kat ve kat yüksek olan erkeklerde daha şiddetli bir çöküşe dikkat çekilmekte, ancak bununla birlikte dönemsel toparlanmalar da söz konusu; kadınlar için ise emek piyasasından salgın sürecinde kopuş son 20 yılın kazanımlarına dönüşü geciktirecek, uzun soluklu bir kadın istihdamı sorununa işaret ediyor (Gürsel vd., 2020). Salgının getirdiği en büyük sorunlardan biri kişilerin, özellikle kadınların, emek piyasasının dışına çıkması ve hanelerin %30'unda gelir kayıplarının yaşanması olarak ifade ediliyor (Aydın-Düzgüt vd., 2020). Öte yandan salgın sürecinde Türkiye'de çalışan kadınlar kadar çalışmayan kadınların da salgının yarattığı koşullardan ciddi şekilde etkilendiği ve bu durumun kadın yoksulluğu oranlarına yansıtacağı yönünde öngörüler de önem kazanıyor (Bayar vd., 2020). Salgın öncesi dönemde genç kadınların emek piyasasındaki kırılgan gruplardan biri olduğu çeşitli çalışmalar ile vurgulandı (Akkan ve Serim 2018; Kuvvetli-Yavaş 2021). Ayrıca, Türkiye'de 'ne eğitimde ne istihdamda' (*not in education, employment or training*, NEET) olan genç konumunda olmanın toplumsal cinsiyet boyutu ve genç kadın olmak ile ilişkisi birçok çalışma ile ortaya kondu (Çelik ve Lüküslü, 2012; Lüküslü ve Çelik, 2021; Development Analytics, 2020). Araştırmalar ne eğitimde ne istihdamda olan genç kadınların ev içi emek ve bakım yüklerine dikkat çekiyor (Buitrago Hernandez vd., 2019; Carcillo vd., 2015; Chen, 2011; Erdoğan vd., 2017). COVID-19 ile birlikte genç kadınların ne eğitimde ne de istihdam olma oranını oranın daha da yükseldiği gözlemlenebilir. 20-24 yaş grubundaki kadınların arasında ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı 2019 yılında %46,5 iken, 2020 yılında bu oran %48,1'e çıkıyor. 25-29 yaş arasında ise bu oran daha da yükseliyor ve 2019 yılında %53,7 iken 2020 yılında %56,2'ye çıkıyor (TÜİK, 2021). NEET verileri bir yandan 25-29 yaş arası kadınların

tamamen ev içi emeğe mahkum olduğunu gösterirken öte yandan salgının genç kadınları emek piyasasının dışına ittiğine dair önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkıyor.

COVID-19 ve Ev İçi Bakım Yükü

Ev içi emek ve bakım sorumluluklarının kadınların emek piyasası ile ilişkilerinin temel belirleyicisi olduğu birçok araştırmanın ortaya koyduğu çok temel bir bulgu olarak karşımıza çıkıyor (Memiş vd., 2012; Toksöz, 2007). TÜİK verilerine de yansıtıldığı gibi, işgücüne dahil olmayan kadınlar (15+ kadın nüfusun %70'i) dahil olmama sebebi olarak ev işleriyle meşguliyeti gösteriyorlar. Bu oran 2020 yılı itibariyle %47 olarak belirtiliyor (TÜİK, 2021). COVID-19 bağlamında ev içi emeğin ve bakım yükünün katlanarak artması toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmaları açısından özellikle dikkate değer bir konu. Başta da belirttiğimiz gibi ev içi emeğin nasıl bir yük olabileceği ve kadınların yaşamlarını sadece emek piyasası ile ilişkileri açısından değil her açıdan nasıl etkileyebileceği salgın sürecinde oldukça fazla görünürlük kazandı. Deniz Kandiyoti *Gazete Duvar*'da Ezgi Başaran'a verdiği röportajda, kadınların yaşamından okul, kreş gibi kurumlar ve Türkiye gibi ülkelerdeki nesiller arası destek mekanizmaları çıktığında kadınların yaşamlarının nasıl daha da kırılgan hale geldiğine işaret ediyor. Kandiyoti bu alternatif destek mekanizmalarını normal koşullarda görünür olmayan, üzerine düşünmediğimiz hatta 'varlığını idrak etmediğimiz' hizmetler olarak tanımlıyor (*Gazete Duvar*, 30 Nisan 2020). Salgın öncesinde annelerin çocuklarını birkaç saatliğine de olsa bir akrabalarına emanet edebilmeleri veya çocuklarını resim, müzik, spor gibi sosyal faaliyetlerle uğraştıkları toplum merkezlerine bırakabilmeleri Kandiyoti'nin bahsettiği bu mekanizmalara örnek olarak gösterilebilir. Kandiyoti bu durumu şöyle açıklıyor: "Sosyolojide bu bir kuraldır: Bir sistem normal çalıştığında bileşenlerini ve nasıl çalıştığını anlamazsınız. Ancak kriz ve çöküş anlarında bu kurumlar kendilerini belli eder. İşte günlük hayat böyle irili ufaklı, resmi ve gayri resmi mekanizmalarla örülür" (*Gazete Duvar*, 30 Nisan 2020).

Kandiyoti'nin 'gayri-resmi duraklar' olarak adlandırdığı bu mekanizmalar kadınların ev içindeki hareket kabiliyetini artırıyor ve kendilerine zaman ayırabilmelerini sağlıyordu (*Gazete Duvar*, 30 Nisan 2020). Bu bağlamda hiç kuşkusuz kadın ve erkekler arasındaki zaman kullanım farklılıkları, iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasında ve ev içi emeğin paylaşımında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gözler önüne seren en çarpıcı veriyi sunuyor. Salgın öncesi dönemde, Türkiye'de kadınlar ortalama olarak ev işi ve ev halkı bakımına günde yaklaşık 4 saat harcarken, erkekler günde yaklaşık 1 saat ayırırmaktaydı. Küçük çocuklu ailelerde bu fark günde 6 saatin üzerine çıkıyor (TÜİK, 2016). COVID-19 salgını sürecinde kadınların ev içi bakım yüklerinin erkeklere göre dikkate değer biçimde arttığını zaman kullanımı üzerine yapılan çalışmalarda görmek mümkün (Memiş ve İlkcaracan, 2021). Memiş ve İlkcaracan'ın (2021) KONDA araştırma şirketinin yaşam standartları çalışması kapsamında Mayıs 2020 yılında yapılan anketine

eklenen zaman kullanımını sorularına dayanarak yaptıkları analizin ortaya koyduğu üzere ev içi emek için harcanan saat salgın sırasında hem kadın hem erkek için artıyor. Kadınlar özelinde ev içi emeğe harcanan zamanın iki katına çıktığı gözlemleniyor (gün içinde 2.85'ten 4.49'a çıkıyor). Memiş ve İlkaracan'ın (2021) çalışmasının ortaya koyduğu bir diğer önemli bulgu ise kadınların buldukları konuma ve çocuklu olup olmamalarına göre hem iş yüklerinin hem de ev içi emeğe ayırdıkları zamanın artıyor olması. Benzer şekilde Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nin *Salgında Kadın Olmak* araştırma raporunda da COVID-19 salgını öncesi ve sonrasında kadınların ev içi emeğine günlük ayırdıkları zaman ele alınıyor. COVID-19 salgını öncesi kadınların %15,9'u ev içi işlere 4 saat üzeri zaman ayırırken, salgın döneminde 4 saat üzeri zaman ayıranların oranının %41,80'e çıkmış olması bu raporun yansıttığı çarpıcı sonuçlardan biri olarak değerlendirilebilir (Eroğlu ve Gençay, 2020).

COVID-19 salgını sırasında yapılan araştırmalarda ortaya çıkan ve dünyada da güncel bir tartışma konusu olan bir diğer konu ise, erkeklerin ev içi işlere ayırdıkları zamanın salgın sürecinde artış göstermesidir. Memiş ve İlkaracan'ın sunduğu zaman kullanım verilerine göre erkeklerin de ev içi zamana harcadıkları süre neredeyse 3 katına çıkıyor (Memiş ve İlkaracan, 2021). Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nin çalışmasına göre erkeklerin ev işlerinden daha çok çocuk bakımı ile ilgilenmesi de burada üzerinde durulması gereken bir konu olabilir. Öyle ki 0-6 yaş arası çocuğu olan kadınların eşlerinin çocukların bakımı ile ilgili sorumlulukları üstlenmelerinde salgın sonrası %8,2 ila %16,5 arasında bir artış söz konusu (Eroğlu ve Gençay, 2020). Benzer şekilde Hızıroğlu-Aygün vd. (2021) salgın döneminde (Eylül ve Ekim 2020) gerçekleştirdikleri araştırmada ev içi iş ve çocuk bakımı sorumluluklarının salgın ile birlikte arttığını söyleyen erkeklerin oranının da arttığına işaret ediyor. Erkek katılımcılardan eşleriyle ev işlerini paylaştıklarını açıklayanların oranı %13'ten %18'e çıkarken aynı oran kadınlar için %10'dan %16'ya çıkıyor (Hızıroğlu-Aygün vd., 2021). Araştırmanın bir çarpıcı verisi erkeklerin ev içi iş ve çocuk bakım sorumluluklarının artmasına karşılık kadınların sorumluluklarında istatistiksel olarak anlamlı bir değişimin olmamasıdır. Bu durumun salgın temelli bir sebebi olabilir, ancak şunu da unutmamak gerekir ki salgın öncesi erkeklerin kadınlara göre ev içi işlere harcadıkları süre oldukça düşüktü. Bu bağlamda da her ne kadar erkeklerin zaman kullanımında artış görülse de kadınların ev içi işlere harcadıkları zaman katlanarak arttığı için aradaki fark yine kayda değer olmayı sürdürüyor.

Daha önce bahsi geçen uluslararası raporların yaptığı bir diğer vurgu da ilkokulların, okul öncesi kurumların ve kreşlerin kapanması ile birlikte kadınların ev içi yüklerini arttırdığı yönünde. Bu çerçevede Türkiye'de 16 Mart 2020 tarihinde tüm okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının 1 Haziran tarihine dek kapatıldığını biliyoruz. İlkaracan ve Memiş'in (2021: 303) analizlerine göre Türkiye'de zaten kurumsal çocuk bakım hizmetleri gelişmiş olmadığı için ve okul öncesi eğitim kurumlarına giden çocukların sayıları da son yıllarda artmış olsa bile halen düşük

olduğu için asıl etkiyi ilkokulların kapanması yaratıyor. 2018 verileri ile karşılaştırıldığında, 6-9 yaşında çocuğu olanın ev içi emeğe gün içinde harcadığı zaman 0,94, 10-14 yaşa arası çocuğu olanının harcadığı zaman ise 1,55 saat artıyor. Aynı göstergeler erkekler özelinde gün başına sırasıyla 0,50 ve 0,98 saat artış gösteriyor (İlkkaracan ve Memiş, 2021: 303).

Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmamış olması ile birlikte birçok aile hizmetleri özel bakım kurumlarından veya ev içi bakım elemanlarından alıyorlar ya da aile büyükleri (anneanne ve babaanneler) çocuk bakımında rol oynuyor (Akkan, 2018). Tam da bu sebeple salgının getirdiği en önemli zorluklardan biri tüm bakım kaynaklarının ve ağlarının aynı anda ailelerin elinden alınması olarak karşımıza çıkıyor. Burada da bir toplumsal cinsiyet boyutundan bahsetmek mümkün. Örneğin, Memiş ve Kongar’ın (2020) çalışması, ebeveynlerin bakımı dışında kurum temelli çocuk bakım düzenlemeleri olduğunda ev içi bakımda toplumsal cinsiyet farkının azaldığına dikkat çekiyor. Bu bağlamda salgının hem ev içi ve hem de ev dışı tüm bakım düzenlemelerini etkilediği gözlemlenebilir. Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği’nin çalışmasına göre ev işleri için yardımcı alanların oranı %12,5’ten %2’ye düşerken ev dışından bakım için kurumsal destek alanların oranı %4,1’den %1,6’ya iniyor (Eroğlu ve Gençay, 2020: 156). Elbette bu oranlardaki düşüş Türkiye’nin zaten aileye dayalı sosyal politika anlayışını da gözler önüne seriyor; yani aile içinde kadının kriz ortamında bu rolü üstlenmesi salgın sürecinde de bir beklenti haline gelmiş oluyor. Kandiyoti’nin de röportajında belirttiği üzere bu bağlamda da kurumsal çocuk bakım hizmetleri zayıf olsa bile farklı çocuk bakım düzenlemeleri olan aileler salgın sürecinde tüm bu bakım ağlarından mahrum kalmış oluyorlar. Bu mahrumiyet de kadınların ev içi bakım yüklerinde artışa, yani erkeklerin bakım sorumlulukları artsa dahi kadınların sorumluluklarında azalma görülmediğine işaret ediyor. Türkiye’de ücretsiz bakım desteği gibi mekanizmaların hayata geçirilememesi de bu süreci kadınlar için çok daha olumsuz bir hale getiriyor.

Kadınların bakışını yansıtan araştırmalar da kadınların ev içi iş yüklerinin artması nedeniyle yaşadıkları zorlukları öne çıkarıyor. Salgın sırasında yaşanan zorluklar söz konusu olduğunda kadınların %77’si (erkeklerin %47’si) ev işi yükünün artışına işaret ediyor (Kalaylıoğlu vd., 2020). Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği’nin çalışması da benzer bir sonuç veriyor; kadınların %71,5’i bakım ve ev işlerinde zorlandıklarını dile getirirken; %28’i eşlerinden destek alırken %24’ü çocuklarından destek aldıklarını belirtiyor (Eroğlu ve Gençay, 2020: 87). Memiş’in (2020) yaptığı çalışmada da firmalarda çalışan kadınlar ve erkekler arasında iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunda yaşanan zorluklara ilişkin belirgin farklılıklar olduğunu ifade ediyor. Araştırma kapsamındaki işletmelerin hemen hemen hepsinde kadınlar en çok zorlandıkları konunun ev işlerinin yanı sıra çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi bakım sorumlulukları olduğunu belirtiyorlar. Halihazırda kız çocuklarının ev işlerinde ve bakım işlerinde annelerine destek olduklarına dair veriler (Akkan, 2019) salgın sürecinde de kadınların daha belirgin

biçimde kızlarından yardım istemesini doğrular nitelikte. Memiş'in (2020) araştırmasında da benzer biçimde kadınların %72'si kızlarından destek aldığını dile getiriyor. Salgının ilerleyen süreçlerinde bu oranların daha da artmış olması ve hatta halen süregelen kısıtlamalar nedeniyle artış gösteriyor olması da öngörülebilir. Bu veri aynı zamanda kız çocuklarının okullaşması bağlamında da epey çarpıcı neticelerin de önünü açıyor ve bu alanda çok daha fazla çalışma yapılmasının gerekliliğini vurguluyor.

COVID-19 ile Mücadele ve Dünyada ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözeten Politikalar

Başta da belirttiğimiz gibi salgının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini olumsuz yönde etkilemesi ülke politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği öncelikleri ile yakından ilişkilidir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (*United Nations Development Program*, UNDP) COVID-19 Küresel Toplumsal Cinsiyet Müdahalesi İzleme Aracı (*COVID-19 Global Gender Response Tracker*) karşılaştırmalı bir biçimde veri sunan önemli bir kaynak olarak öne çıkıyor (UNDP, 2020). Bu internet temelli kaynak, ülkelerin COVID-19'a yönelik acil politika önemlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığını ortaya koyuyor. . COVID-19 Küresel Toplumsal Cinsiyet Müdahalesi İzleme Aracı'na göre dünyada toplam 3112 acil politika önemi alınmışken bunların yalnızca 1299'u toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip (UNDP, 2020). Bu bağlamda kıtalar arası dağılım şöyle: Afrika 212, Kuzey ve Güney Amerika 360, Asya 281 Avrupa 361 ve Okyanusya 85 toplumsal cinsiyeti gözetten önlem alıyor. Burada kullanılan 3 gösterge; *kadına yönelik şiddet, ev içi karşılıksız emek ve kadınların ekonomik güvencesi* olarak sıralanabilir. 187 ülkede toplumsal cinsiyet duyarlı önemlere bakıldığında, karşımıza ağırlıklı olarak kadına yönelik şiddete karşı alınan önlemler çıkıyor. Kadına ve çocuğa yönelik şiddetin COVID-19 sürecinde arttığına dair ülkelerden gelen veriler, hükümetlerin toplumsal cinsiyeti gözetten politikaları bağlamında kadına yönelik şiddet ile mücadele programlarının öncelimesinin gerekliliğine işaret ediyor. Kadına yönelik şiddet en temel toplumsal cinsiyet meselesi olmayı sürdürürken, salgın bu meselenin aciliyetini ve vahametini daha da görünür hale getiriyor COVID-19 Toplumsal Cinsiyet Müdahalesi İzleme Aracı'na göre, emek piyasaları ve sosyal koruma yönünde alınan önemler ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet körü önlemler denebilir (UNDP, 2020). Öyle ki alınan tüm önlemlerin sadece %13'ü kadınların ekonomik güvencesini hedefliyor ve bunlardan yalnız %11'i ev içi karşılıksız emeği odak noktası haline getiriyor.

Bununla birlikte alınan ekonomik ve mali önlemlerin sadece %12'si'nin kadınların yönettiği sektörlerle aktarıldığı düşünüldüğünde COVID-19'un işletmeler üzerinde yarattığı şoklara cevap verirken kadınların temsil edildiği sektörlerde desteğin erkek-egemen sektörlerle nazaran daha küçük ölçekte olduğu sonucuna varmak mümkün görünüyor (UNDP, 2020). Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte kadınların ekonomik güvencesini sağlamak için nakit transferleri, gıda

yardımları ve benzeri aynı katkılar, emek piyasası temelli maaş desteği ve son olarak da kadın girişimcilere ve kayıt dışı çalışan işçilere yönelik destekler uygulanıyor (UNDP, 2020). Ev içi emek yükünü desteklemek için bazı hükümetler, bakım yükü olan çalışanlarının ebeveynlik izinlerini genişletirken bazıları da çocuk bakımı ve okulların kapanmasını telafi etmek amacıyla nakdi destek sağlıyorlar (UNDP, 2020). Yine bazı hükümetler sokağa çıkma yasağı ve karantina süreçlerinde çocuk bakım merkezlerini açık tutarak destek sağlamayı tercih ediyorlar (UNDP, 2020).

Ebeveyn izinleri salgın özelinde yeniden düzenlenen tüm bu politikalar arasında en karmaşık düzenlemelere sahip kategorilerden biri olarak karşımıza çıkıyor. Toplumsal Cinsiyet Müdahalesi İzleme Aracı'na göre pek çok ülkede ebeveynlerin okulların kapalı olması durumunda işten alabilecekleri izinlerin yönetmeliği açık bir şekilde tanımlanmış değil. Polonya, Slovak Cumhuriyeti, Avustralya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde ebeveynler beklenmedik acil durumlarda özel izinler kullanabiliyorlar, okulların salgın sebebiyle kapanması da bu acil durumlara bir örnek olarak karşımıza çıkıyor (OECD, 2020). Buna karşılık Avusturya ve Almanya'da sadece okul ve çocuk bakım merkezlerinin kapalı olması durumlarını acil durum izin programlarının içinde tanımlıyor, çoğu zaman bu haklar ücretsiz izin şeklinde işliyor, ücretlerin ödenmesi kararı işverene bırakılıyor ve ücretli izinlerde zaman kısıtlaması uygulanıyor (OECD, 2020). Avusturya, Fransa, Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde özellikle kilit çalışanların oluşturduğu sağlık, sosyal bakım ve eğitim gibi sektörlerde çalışanların çocuklarının bakımını sağlamak için çocuk bakım merkezlerinin bazıları açık tutuluyor (OECD, 2020). Örneğin, Fransa'da kilit çalışan grubuna mensup ailelerin çocukları için kreşler 10 çocuğa kadar bakabiliyorken aynı zamanda çocuk bakıcıları da kendi evlerinde sınırlı sayıda çocuğa bakabiliyorlar. Hollanda'da ise kamu taşımacılığı, gıda üretimi ve dağıtımı, medya ve polis teşkilatı gibi kilit sektörlerin tanımlanmasının ardından bu sektörlerde istihdam edilmiş kişilerin çocuklarının bakımlarının devlet kurumlarınca sağlanıyor (OECD 2020).

Şimdiye dek özellikle ev içi emeği destekleyen ve çocuk bakımını önceleyen önlemler alan ülkelerin başında Arjantin, Avustralya, Çin, Estonya, İtalya ve Büyük Britanya gibi ülkelerinin geldiği gözlemlenebilir (UNDP, 2020). Bu ülkelerde alınan önlemlere kısaca göz atacak olursak, Arjantin'de okullar kapalı olduğu müddetçe çocuk bakımı için ailelere ücretli izin hakkı verildi. İtalya, Güney Kıbrıs ve Avusturya da çalışan ailelere de benzer şekilde ek izin hakkı tanındı. Avustralya ve Kosta Rika gibi ülkelerde de çocuk bakım kurumları salgın sürecinde açık tutuldu. Avustralya'da, 6 Nisan-12 Temmuz 2020 tarihleri arasında çocuk bakım hizmetlerini tüm çalışanlar için ücretsiz sağlanmasına karar verildi. Estonya da benzer bir çözüme gitti, aileler anaokullarının ödemelerinden muaf tutulmaya başladı. Özellikle başkent Tallinn'de anaokulları salgın boyunca açık kaldı ve yerel hükümet Nisan 2020 sonuna karar ödemeleri dondurdu. Çin'de hükümet salgın ile mücadelede çocuklarına bakım vermekte zorlanan kilit çalışanlara çocuk bakım desteği (ev temelli eğitim) sağladı. Arjantin, Şili, Ekvator, Dominik Cumhuriyeti ve

Uruguay'da şarta bağlı olmayan nakdi destekler kırılğan haneleri, özellikle kadınları ve çocukları desteklemek amacıyla kadının reis olduğu hanelere odaklanarak gerçekleştirildi (UNDP, 2020). Kanada, İspanya ve Güney Kore gibi ülkeler okulların kapanmasından ve çocuk bakım merkezlerinin kapanmasından etkilenen ailelere nakdi yardım sağladılar. Büyük Britanya'da çalışma saatlerini azaltan aileler çocuk bakım masraflarını vergi yardımları yoluyla karşıladılar (UNDP, 2020).

Arjantin alınan önlemlerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı gözetmesi açısından bilhassa öne çıkan bir ülke. Resmi olarak açıklanan 44 önlemden 26'sı toplumsal cinsiyet duyarlılığını gözetiyor; bu önlemlerden 8'i ekonomik güvence, 5'i ev içi karşılıksız emek ve 13'ü kadına yönelik şiddet kapsamında hayata geçirildi. Arjantin'in Latin Amerika'da toplumsal cinsiyet duyarlı politikaları ile gündeme gelmesi hem bakanlık pozisyonlarındaki feminist politikacıların çalışmaları hem de daha genel anlamda ülkede güçlü bir feminist hareketin varlığı ile ilişkilendiriliyor (UNDP, 2020). Öyle ki Arjantin'de ücretli izin kısa sürede evlerde çalışan temizlik işçileri, 60 yaşın üstünde kişiler, hali hazırda sağlık sorunu bulunanlar ve bakım ihtiyacı olan çocuğu bulunanlar gibi birçok grubu kapsayıcı hale geldi. Mart 2020 itibariyle ücretli izin garantisi tüm çalışanları kapsayacak hale getirildi. Nisan 2020'de karşılıksız Acil Aile Geliri (*Ingreso Familiar de Emergencia*) adı altında nakit destekleri (10.000 peso) toplu ödeme şeklinde aile üyelerinden birine ve tek seferde verildi ve nakdi destek sadece Arjantin vatandaşlarına değil ülkede yasal olarak iki yıldır oturan 18-65 yaş aralığındaki kişilere de sağlandı (Ernst ve Mourelo, 2020). Hem kadınları hem de işsizleri ve kayıt dışı çalışan, ev işlerine giden kadın işçileri önceliklendiren tüm nakdi destekler şimdye dek 9 milyonu aşkın kişiye ulaştı (Ernst ve Mourelo, 2020). Bir yandan da hamilelik ödeneği veya evrensel çocuk ödeneği alanlar da bu ödeneklerden yararlandıkları için iki ve daha fazla çocuğu olanların eve giren geliri artar hale geldi (UNDP, 2020). Arjantin dışında Bolivya'da da özel izinler hamile çalışanlara ve bakım çağında çocuğu olanlara tanındı; Kosta Rika ve Uruguay'da ise çocuk bakım hizmeti ağırları zor durumdaki kadınlara destek vermeye devam etti (UNDP, 2020).

İtalya'da çalışan anne ve babalara özel ebeveyn izinleri veren ülkeler arasında; 12 yaşından küçük çocukları olan çalışanlara 15 günlük maaşlarının yarısının ödendiği ve ücretsiz kullandıkları ebeveyn izinleri de sağlandı. Alternatif olarak 12 yaşından küçük çocuğu olan çalışanlara ve iş sahiplerine 600 avro civarında bir ödeme yapıldı. Bu miktar sağlık çalışanları ve COVID-19'da ön saflarda yer alan işlerde çalışanlara 1000 avroya kadar çıkarıldı (Ernst ve Mourelo, 2020). İspanya'da *MECUIDA* programı kapsamında yürürlüğe uygulama sayesinde bakım sorumluluğu olan çalışanlar COVID-19 ile oluşan olağanüstü şartlar dolayısıyla belli bir oranda ücret kaybı ile birlikte gün içindeki çalışma saatlerinde indirim hakkına sahip oldular (Ernst ve Mourelo, 2020). Benzer biçimde Fransa'da da alternatif bir bakım seçeneği veya uzaktan çalışma seçeneği bulunmayan ebeveynler için okulların kapanması durumunda ücretli hastalık izini hakkı tanındı (OECD, 2020). Portekiz'de çocukları 12 yaşından küçük olan ve uzaktan çalışma

imkanı olmayan ebeveynlere okulların kapanmasıyla aylık maaşlarının 3'te 2 isi kadar bir ödeme yaptı. Bu ödemelerin finansmanı sosyal güvenlik kurumu ve işverenler tarafından ortaklaşa sağlandı (OECD, 2020). Japonya'da hükümet okulların kapanmasından etkilenen çalışanlarına kendi ücretli izin uygulamalarını başlatan işverenlere teşvik sağlanacağını duyurdu (OECD, 2020).

Türkiye'de salgına karşı alınan önlemler söz konusu olduğunda toplumsal cinsiyeti gözeten politikaların fazlalığından söz etmek pek de mümkün değil. COVID-19 bağlamında bugüne dek açıklanan destek paketleri söz konusu olduğunda ilk öne çıkan, hükümet tarafından ekonomik güçlük çeken ailelere sağlanan nakdi yardımlar oldu. Bu nakdi desteğin hak sahiplerine 3 fazda verileceği duyuruldu. Tek sefere mahsus 1000 TL tutarında yardım halihazırda sosyal yardımlardan faydalanan dört milyon haneye iki seferde ödendi. Tüm hak sahipleri ayrı bir başvuru sürecine tabi tutulmadan bahsi geçen tek seferlik yardımdan faydalandı. 1000TL'lik yardımın 3. aşaması halihazırda sosyal yardım almayan ancak COVID-19'dan hatırı sayılır derecede etkilenmiş ailelere verildi. Kamu çalışanları hariç, daha önce çalışan veya emekli işçiler, kısa çalışma ödeneğinden veya ücretsiz izinden yararlananlar üçüncü aşamada yardım başvurusu hakkını elde ettiler ve başvurular her vaka özelinde değerlendirmeye alındı. COVID-19'un ilk aşamasında, (Mart 2020) hamile kadınlar, emzirenler, engelliler, 60 yaş üstü kamu çalışanları 12 günlük ücretli idari izin kullanabildiler ancak bu izin özel sektör çalışanlarını veya okulları kapanmış çocukların ailelerini kapsamıyordu. Bazı belediyeler, 12 yaşından küçük çocuğu olanların idari izinli sayılacağını açıkladı; Ankara Belediyesi yalnızca kadınlara, İzmir Belediyesi ise her iki ebeveyne bu izni tanıdı. Bunların yanı sıra hem hamile kadınlara hem de 10 yaşın altında çocuğu olan kadınlara da idari izin uygulamaları başlatıldı. Bu süreçte kadınları hedef alan nakit gelir destekleri de artış gösterdi. Sağlık, hamilelik ve hamilelik sonrası ödemelerin yanı sıra şartlı nakit desteği de %29 arttırıldı. Yeni anne olan kadınlara nakit destekleri 100 TL'ye çıkarıldı ve yakın zamanda eşini kaybetmiş kadınlara yapılan ödemeler 325 TL'ye kadar artış gösterdi. Ticaret Bakanlığı COVID-19'un ekonomik etkilerini ortadan kaldırmak için çalışan kadın kooperatiflerine bir hibe programı başlattı, bu programa göre her bir kooperatif 150.000 TL'ye kadar Bakanlığın Kooperatif destekleme programına başvurabiliyor (UNDP, 2020). Ancak diğer ülkeler ile karşılaştırmalı bakıldığında Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetemeyen kapsamlı bir salgın politikası olduğunu söylemek oldukça zor görünüyor.

Sonuç

Bu makalede farklı boyutlarıyla tartışıldığı üzere, COVID-19 salgını işe ve aile yaşamı dengesini özellikle kadınlar lehinde olumsuz etkilemiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin derinleştirmiştir. Türkiye'de de dünyanın birçok yerinde olduğu gibi kadınların ev dışı ve ev içi emekleri göz önünde bulundurulduğunda, salgının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiği ve toplumsal cinsiyet eşitliği

yönünde atılan adımlarda kayıpların yaşandığı söylenebilir. Makalede ele alınan çalışmaların ortaya koyduğu gibi, tüm dünyada kadınlar emek piyasası ile ilişkilerinin zayıflaması ve aile içi bakım yüklerinin de artması ile kırılabilirlikleri artan bir grup olarak düşünülebilir. Özellikle genç yaşta olan, emek piyasası ile ilişkileri zayıf olan ve çocuklu kadınlar salgın sırasında iş ve aile yaşamını uzlaştırma alanında zorluklar yaşarken, salgın ciddi oranda kadını emek piyasasının dışına itmiştir. Uluslararası kurumların raporlarına yansıdığı gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında uzun dönemli sonuçları olacak bir etkiden bahsetmek mümkündür.

Türkiye kadınların özellikle genç kadınların emek piyasasında kırılabilir olduğu, aile bireylerinin bakım sorumluluklarının ağırlıklı olarak kadının üzerinde olduğu bir toplumdur. Refah devleti yapısı aileci bir refah anlayışına sahipken, yıllar içinde artmak ile birlikte kadınların emek piyasasına katılımı Türkiye ile aynı ekonomik kalkınmışlık düzeyine sahip birçok ülkeye göre daha düşük düzeyde seyretmiştir. Makalede tartışıldığı üzere, salgın sürecinde yapılan birçok çalışma kadınların salgından olumsuz etkilendiklerini, emek piyasasında iş kaybına uğradıklarını ve bakım yükleri artarak daha da kırılabilirliklerini veriler ile destekliyor. Aile ve iş yaşamını uzlaştırma politikaları açısından baktığımızda en çarpıcı verilerden biri Türkiye’de kadınların ev içi işlere ayırdıkları zamanın katlanarak artması ve uzun soluklu sonuçlar doğuracak emek piyasasının dışına itilmeleri denebilir. Salgın bir nevi iş ve aile yaşamı dengesini kadın lehinde ciddi bir şekilde bozmuş, 1,5 sene boyunca okulların da kapalı olması ile birlikte, Türkiye’de kadınların ev içi bakım rolleri salgında aileyi ayakta tutan bir unsur olarak başvurulan bir çare olmuştur.

Ancak bu makalede özellikle vurgulamak istediğimiz nokta, toplumsal cinsiyet eşitliği tüm ülkelerde ciddi yara almış olmakla birlikte salgın sürecinde kadınların yaşam fırsatlarının ve geçim stratejilerinin temel belirleyicisi toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten sosyal ve ekonomik politikalarıdır. Farklı ülkelerde salgın sürecinde kadınlara yönelik politikaları incelediğimiz bölümde de vurgulandığı gibi, özellikle kadınların salgın ile birlikte artan ev içi bakım yüklerini azaltmaya yönelik kreş yardımı, ebeveyn izni gibi politikalar toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Yinelemek gerekirse, Türkiye’de kadınlara yönelik salgın politikaları evi içi bakım yükünü önceleyen bir turum sergilememiştir ki aile iş yaşamı bağlamında olumsuz bir politika sürecidir. Aile ve iş yaşamını uzlaştırma bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten politikalar ile ilişki içinde tartışılması gereken bir konu olarak meydana çıkıyor. Devletin gerek kadınların emek piyasasına katılımını desteklemesi gerekse kurumsal bakım hizmetlerini ve okul öncesi eğitim kurumlarını öncelikli politika haline getirmesi, salgının uzun dönemli etkilerini ortadan kaldırmak için son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Abrahamson, P. (2007). Reconciliation of work and family life in Europe: A case study of Denmark, France, Germany and the United Kingdom. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9(2), 193–209. <https://doi.org/10.1080/13876980701311620>
- Akkan, B., & Serim, S. (2018). Work and family reconciliation in Turkey: young women as a vulnerable group in the labour market. *Research and Policy on Turkey*, 3(2), 173–186. <https://doi.org/10.1080/23760818.2018.1517450>
- Akkan, B. (2018). The Politics of Care in Turkey: Sacred Familialism in a Changing Political Context. *Social Politics*, 25(1), 72–91. <https://doi.org/10.1093/sp/jxx011>
- Akkan, B. (2019). Care as an inequality-creating phenomenon: an intersectional analysis of the care practices of young female carers in Istanbul. *Journal of Gender Studies*, 28(8), 895–905. <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1597338>
- Aydın-Düzgüt, S, Filiztekin, A., Tunalı, İ., Uysal, G. (2020, Şubat 23) Salgın ve Toplum - "Hayat Pahalılığı, İşsizlik, Sosyal Güvenlik [Webinar]. İstanbul Policy Center (IPC). Salgın ve Toplum - "Kentlerin Türkiye'si: İmkanlar, Sınırlar ve Çatışmalar" <https://www.youtube.com/watch?v=5BSrgPT1HTc>
- Başaran, Ezgi. (2020) “Deniz Kandiyoti: Salgın, Modern Kadının Yaşadığı İllüzyonu Yıktı Geçti.” *Gazete Duvar*, 30 April. www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2020/04/30/deniz-kandiyoti-salgini-modern-kadinin-yasadigi-illuzyonu-yikti-gecti.
- Bayar, A. B., Günçavdı, Ö., & Levent, H. (2020). Covid-19 Salgının Kadınların Çalışma ve Hane Yaşamı Üzerine Etkileri. <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/covid-19-salgininin-kadinlarin-calisma-ve-hane-yasami-uzerine-etkileri-politika-raporu.pdf>
- Bhatia, A. (2020). “Women and COVID-19: Five Things Governments Can Do Now”. *UN Women News* (March 2020). <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-byded-bhatia>
- Birkelund, G. E., & Crompton, R. (2000). Employment and Caring in British and Norwegian Banking: an exploration through individual careers. *Work, Employment and Society*, 14(2), 331–352. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/09500170022118437>
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? *Publications of The European Union*, 1–22. <https://doi.org/10.2760/37511>
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries. *World Health Organization*, 1–8. <http://apps.who.int/bookorders>.

- Bonnet, Florence, J. V. and M. C. (2019). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Brief*. UK: WIEGO.
<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal%20Economy%20-%20A%20Statistical%20Brief%20-%20for%20web.pdf>
- Brannen, J., Lewis, S., Nilsen, A., & Smithson, J. (Eds.). (2002). "Imagining parenthood and employment: connected or disconnected worlds?" in *Young Europeans, Work and Family: Futures in transition* (pp. 116–140). Routledge.
<https://doi.org/10.1596/31833>
- Carcillo, S., Fernandez, R., Königs, S., & Minea, A. (2015). NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies. In *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (No. 164).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2573655>
- Chen, Y. W. (2011). Once a NEET always a NEET? Experiences of employment and unemployment among youth in a job training programme in Taiwan. *International Journal of Social Welfare*, 20(1), 33–42.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2009.00711.x>
- Chung, H. (2019). National-Level Family Policies and workers' Access to Schedule Control in a European Comparative Perspective: Crowding Out or In, and for Whom? *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 21(1), 25–46. <https://doi.org/10.1080/13876988.2017.1353745>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- COVID-19 Global Gender Response Tracker. (2021). Retrieved 5 April 2021, from <https://data.undp.org/gendert tracker/>
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *British Journal of Sociology*, 53(4), 537–558. <https://doi.org/10.1080/0007131022000021470>
- Çelik, K., & Lüküslü, D. (2012). Spotighting a silent category of young females: The life experiences of "house girls" in Turkey. *Youth and Society*, 44(1), 28–48. <https://doi.org/10.1177/0044118X10391636>
- Davies, L., Lewis, S., & Lewis, J. (1998). The Work-Family Challenge: Rethinking Employment. *Journal of Marriage and the Family*, 60(4), 1036. <https://doi.org/10.2307/353646>
- Development Analytics. (2020). Harekete Geçirmek: Gençliğin Gücünü Gençler (NEET) Üzerine Bir İnceleme & Gençlerin Türkiye'de Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Aktif Katılımını Teşvik Eden Politika ve Sivil Toplum Modelleri. <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-11/b70f3f1fc7aec5e6414949a48536b1145317ba.pdf>
- DİSK-AR. (2020). *COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu*. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/06/DISK-AR-Covid-19-Do%CC%88neminde-Kad%C4%B1n-Isgu%CC%88cu%CC%88nu%CC%88n-Go%CC%88ru%CC%88nu%CC%88mu%CC%88-20Haziran-2020.pdf>

- Duncan, S., & Pfau-Effinger, B. (2012). Gender, economy and culture in the European union. *Gender, Economy and Culture in the European Union*, 1–288. <https://doi.org/10.4324/9780203186015>
- Erdoğan, E., Yentürk, N., Akyüz, A. A., Kurtaran, Y., Yurttagüler, L., Dursun, K., & Oy, B. (2017). *Being a NEET in Turkey: Determinants and Consequences*. Working Paper No. 30. İstanbul Bilgi University. https://www.iai.it/sites/default/files/p2y_30.pdf
- Ermiş-Mert, A. (2018). Women at Work and in the Family: A Discussion on Reconciliation Policy Practices. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 32(1), 27–41. <https://doi.org/10.1093/lawfam/ebx014>
- Ernst, C., & Mourelo, E. L. (2020). *COVID-19 and the World of Work in Argentina: Impact and Policy Responses*. ILO Country Office for Argentina (Issue April). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_765140.pdf
- Eroğlu, D., & Gençay, H. (2020). *Salgında Kadın Olmak: COVID-19 Salgınının ve Kamusal Alan Kısıtlamalarının Kadınlar Üzerindeki Etkilerinin Haklar Bağlamında Değerlendirilmesi*. Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği. <https://kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2021/02/Salgında-Kadın-Olmak-Uzun-Rapor-Final.pdf>
- Fisher, J., Languilaire, J. C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., & Yerkes, M. A. (2020). Community, work, and family in times of COVID-19. *Community, Work and Family*, 23(3), 247–252. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1756568>
- Fraser, N. (1994). After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State. *Political Theory*, 22(4), 591–618. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0090591794022004003>
- Gatrell, C. (2005). *Hard Labour: The Sociology of Parenthood* (pp. 15–29). Maidenhead, UK: Open University Press.
- Garijo, B. (2020). COVID-19 Highlights How Caregiving Fuels Gender Inequality. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/covid-19-highlights-how-caregiving-fuels-gender-inequality/>
- Güler, C., & Benli, G. (2020). *Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVID-SEN) COVID-19 Raporu Peki Ya En Alttakiler?* <http://www.evid-sen.org/2020/04/23/evid-sen-covid-19-raporu-peki-en-alttakiler/>
- Gürsel, S., Uysal, G., & Şahin, C. (2020). *İstihdam Artışıyla İşsizlikte Azalma Devam Ederken Kadınlarda Dikkat Çeken Ayrışma (BETAM: İşgücü Piyasası Görünümü: Aralık 2020)*. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2020/12/IsgucuGorunum2020M12.pdf>
- Hızıroğlu-Ayguın, A. (2021). *COVID-19 Pandemisinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Ev İşlerini Kim Yaptı? Çocuklara Kim Baktı?* İstanbul Politikalar Merkezi–Sabancı Üniversitesi–Stiftung Mercator Girişimi. <https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20210401-19040880.pdf>

- ILO. (2020a). COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses. In *ILO Monitor first edition* (Issue March).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- ILO. (2020b). COVID-19 crisis and the informal economy. *ILO Brief, 2015*(204), 1–8. https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743623/lang--en/index.htm
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. In A. B. Mirzaoğlu (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler: Bilanço 98* (pp. 285–302). Türkiye Tarih Vakfı ve Türkiye İş Bankası Yayınları.
- İlkkaracan, İ., & Memiş, E. (2020). Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics*. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1849764>
- İlkkaracan, İ., & Memiş, E. (2020). *Gender gaps in the care economy during the COVID-19 pandemic in Turkey* (United Nations Development Programme). <https://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html>
- Kalaylıoğlu, Y. (2020). *The economic and social impact of COVID-19 on women and men: Rapid gender assessment of COVID-19 implications in Turkey*. UN Women Turkey Office. <https://reliefweb.int/report/turkey/economic-and-social-impact-covid-19-women-and-men-rapid-gender-assessment-covid-19>
- King, T., Hewitt, B., Crammond, B., Sutherland, G., Maheen, H., & Kavanagh, A. (2020). Reordering gender systems: can COVID-19 lead to improved gender equality and health? *The Lancet, 396*(10244), 80–81.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31418-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31418-5)
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: The interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy, 13*(3), 420–437.
<https://doi.org/10.1080/13501760600560490>
- Lewis, J. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. *Social Politics, 8*(2), 152–169.
<https://doi.org/10.1093/sp/8.2.152>
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C., & Ostner, I. (2008). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s. *Social Politics, 15*(3), 261–286.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxn016>
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review, 32*(6), 752–765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Lüküslü, D. & Çelik, K. (2021) Gendering the NEET category: young NEET women in Turkey, *Turkish Studies*.
<https://doi.org/10.1080/14683849.2021.1882861>

- McKie, L., Bowlby, S., & Gregory, S. (2001). Gender, caring and employment in Britain. *Journal of Social Policy*, 30(2), 233–258.
<https://doi.org/10.1017/s0047279401006262>
- Memiş, E., Öneş, U., & Kızıllırmak, B. (2012). Housewifisation of Women: Contextualising Gendered Patterns of Paid and Unpaid Work. In S. Dedeoğlu & A.Y. Elveren (Authors), *Gender and Society in Turkey: The Impact of Neoliberal Policies, Political Islam and EU Accession* (pp. 87–102). London: I.B. Tauris. <http://dx.doi.org/10.5040/9780755607471.ch-006>
- Memiş, E., & Kongar, E. (2020). *Potential Impact of Day-care Closures on Parental Child Caregiving in Turkey* (Working Paper No. 978).
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3732315>
- Moreira da Silva, J. (2019). Why You Should Care About Unpaid Care Work. *OECD Development Matters*. <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work>
- OECD. (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*.
https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/who-cares-attracting-and-retaining-elderly-care-workers_92c0ef68-en%0Ahttps://doi.org/10.1787/92c0ef68-en
- OECD. (2021). *OECD Labor Force Participation Statistics*.
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#
- Rogers, A. C. (1997). Vulnerability, health and health care. *Journal of Advanced Nursing*, 26(1), 65–72. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997026065.x>
- Sağlık Bakanlığı. (2021). COVID-19 Bilgilendirme Platformu.
<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66935/genel-koronavirus-tablosu.html>
- Sumner, A., Hoy, C., & Ortiz-Juarez, E. (2020). Estimates of the impact of COVID-19 on global poverty. UNU WIDER Working Paper 2020/43, April, 1–9. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2020/800-9>
- Taylor, R. (2002). The Future of Work-Life Balance. *An ESRC Future of Work Programme Seminar Series*, 1–21.
http://files.observatoriolaboral.webnode.cl/200000009-56d3857cd6/future_of_work_life_balance_tcm8-13554.pdf
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*. Uluslararası Çalışma Örgütü.
<http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>
- TÜİK. (2016). Zaman Kullanım Araştırması Mikro Veri Seti.
<https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/zaman-kullanimi-arastirmasi.pdf>
- TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri, 2020. Retrieved from
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484&dil=1>

- TÜİK. (2020). İşgücü İstatistikleri, 2019. Retrieved from <https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=33784>
- TÜSİAD, TÜRKONFED, UN Women. (2020). *Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri*. <https://tusiad.org/tr/tum/item/10661-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisindan-etkileri-arastirmasi>
- TÜSİAD, & KAGİDER. (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3667-turkiyede-toplumsal-cinsiyet-esitsizligi-sorunlar-ocelikler-ve-cozum-onerileri>
- UN Women. (2015). *Progress of the world’s women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (Progress of the World’s Women). <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-en.pdf?la=en&vs=0>
- UN Women. (2020a). *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19*. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>
- UN Women. (2020b). *Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers*. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf?la=en&vs=2259>
- UNDP. (2020). COVID-19 Global Gender Response Tracker. <https://data.undp.org/gendertacker/>
- UNESCO, UNICEF, World Bank. (2020). *What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19*. Paris, New York, Washington D.C.: UNESCO, UNICEF, World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020). The Employment Situation – February 2020. https://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_03062020.pdf
- Uysal, G., & Kavuncu, F. (2019). *Kadın İstihdamı ve Kısmi Zamanlı Çalışma*. (BETAM Araştırma Notu 19/235). <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2019/02/ArastirmaNotu235-1.pdf>
- Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları : Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 70(3), 723–750. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002368
- WHO. (2021). Coronavirus (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int/>
- Yavaş, H. K. (2021). Türkiye’de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 151–180. <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-genc-kadinissizligi-veisgucu-politikalari>

OECD Ülkelerinde Ekonomik Küreselleşme ve Toplu Pazarlık İlişkisine Bakış

Orhan CENGİZ¹

ORCID: 0000-0002-1883-4754

Öz: 1980'lerden itibaren neoliberal paradigmlar her alanda etkisini göstermiştir. Söz konusu 40 yıllık süreçte ekonomi politikalarının yönlendirilmesinde küreselleşme çok önemli bir yer tutmaktadır. Ekonomi-politik yapıda yaşanan dönüşümler kapsamında dışa açılma politikaları, ülkelere çeşitli açılardan fırsatlar sunsa da düşük vasıflı işgücünün çalışma koşullarının aşınmasına yol açan mekanizmaları da harekete geçirmektedir. Bu noktada, ekonomik küreselleşmenin işçi hakları üzerinde yarattığı etkinin boyutu ve yönü önem kazanmaktadır. Bu açıdan ele alındığında ticari ve finansal açıklıkla karakterize edilen ekonomik küreselleşme, toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını yakından etkilemektedir. Bu çalışmada, 2000-2016 dönemine ait veriler kullanılarak 10 OECD ülkesinde (Kanada, Çekya, Almanya, Macaristan, Hollanda, Portekiz, İspanya, Birleşik Krallık, ABD ve Danimarka) ekonomik küreselleşmenin toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına etkisi panel ARDL yöntemiyle incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ekonomik küreselleşme, toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını negatif etkilemektedir. Modele dâhil edilen kontrol değişkenlerinin etkisine bakıldığında; nüfus ve kamu borcu toplu pazarlık kapsamında çalışanların oranını negatif etkilerken, ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği pozitif etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Küreselleşme, Toplu Pazarlık, Çok Uluslu Şirketler, Panel ARDL

An Overview the Relationship between Economic Globalization and Collective Bargaining in OECD Countries

Abstract: Since the 1980s, neoliberal paradigms have shown their impacts in all fields. Globalization has an important place in guiding economic policies in a given 40-year period. Within the scope of the transformations in the economy-political structure, although the opening-up policies provide opportunities for countries in various aspects, they also prompt the mechanisms that cause the working

¹ Öğr. Gör. Dr. Çukurova Üniversitesi, Pozantı Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi
Makale Geliş Tarihi:24.04.2021 - Makale Kabul Tarihi:09.09.2021

conditions of the low skilled labor force to erode. At this point, the size and direction of the impact of economic globalization on workers' rights become a matter. From this point of view, economic globalization, which is characterized by trade and financial openness, closely affects the collective bargaining coverage rate. In this study, the impact of economic globalization on the collective bargaining coverage rate in 10 OECD countries (Canada, Czechia, Germany, Hungary, Netherlands, Portugal, Spain, United Kingdom, USA, and Denmark) is examined with the panel ARDL method, using the data for the period 2000-2016. According to the findings, economic globalization negatively affects the collective bargaining coverage rate. When examining the impact of control variables included in the model, while population and public debt negatively affect the collective bargaining coverage rate, economic growth, and income inequality positively affect.

Keywords: Economic Globalization, Collective Bargaining, Multinational Companies, Panel ARDL

Giriş

Ülkeler birbirlerine entegre oldukça ortaya çıkan ekonomik ve politik sonuçlar simetrik bir yapı ortaya koymamaktadır. 1980'lerden itibaren neoliberal küreselleşme politikaları ile birlikte dışa açılmaya başlayan ülkelerin önemli kısmında istikrarsızlıklar ve kırılğanlıklar belirgin biçimde ortaya çıkmıştır. Ülkeler arasında verimli kaynaklar simetrik olarak dağılmamaktadır. Vasıflı işgücünün ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelerde vasıfsız işgücünün ise, ağırlıklı olarak gelişmekte olan ülkelerde toplandığı dikkate alındığında, ülkelerin emek kompozisyonundaki farklılıklar belirginleşmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, ülkedeki işgücünün yapısıyla yakından ilişkilidir. Örneğin ülkeler geliştikçe vasıflı işgücü artmakta, buna karşılık yoksullaştıkça vasıfsız işgücü arzı artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde üretken istihdamın kıt olmasının temelinde, verimli kaynakların dağılımındaki asimetrik yapı yatmaktadır (Ghose vd., 2008: 37). Stolper-Samuelson Teoremi'nden hatırlanacağı üzere emek kıtlığı olan ülkelerde dış ticaret, reel ücretler üzerinde aşağı yönlü baskı oluşturmaktadır. İhraç edilen ürünlerde yoğun olarak kullanılan faktör gelirlerinin artacağı öngörülmektedir. Gelişmiş ülkelerde karşılaştırmalı üstünlüklere uygun olarak daha fazla emek-yoğun ürünlerin ithal edilmesi, diğer ifadeyle üretken kaynakların bol faktör olan sermaye ürünlerinin üretimine aktarılması söz konusudur. Bunun yanında Teorem'e göre, sermaye ve emek yabancı rekabete tepki olarak sektörler arasında hareketlidir. Emeğin pazarlık gücü, nispeten ithalat rekabeti olan sektörlerde zayıflamakta ve göreceli olarak ihracata yönelik endüstrilerde güçlenmektedir (Abouharb ve Fordham, 2020: 4).

Küreselleşme ile birlikte sermayenin uluslararası alanda genişlemesi, artı-değerin artırılması pahasına gerçekleşmektedir. Dolayısıyla sermaye toplumsal bir ilişki olarak ele alındığında, neoliberal küreselleşme politikalarıyla birlikte sermayenin sürekli kâr arayışı, işçilerin aleyhine gelişen bir girişim haline gelmektedir (Savran, 2007: 160). Çünkü küresel entegrasyon, işçiler ve sendikalar üzerinde çeşitli dezavantajlar yaratmaktadır. Küresel Kuzey'in gelişmiş ülkelerinde kısa vadeli çıkarlar için ekonomik küreselleşmenin destek bulması, işçilerin ve sendikaların konumlarının aşınmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan ekonomik küreselleşmenin kurumsal ideolojik temsilcilerinin Küresel Güney'deki ülkelerin ekonomilerini dışa açmaya davet etmeleri ve uluslararası ticari ve yatırımlarda serbestleşme politikalarını uygulamaya zorlamaları, bu ülkelerde işçilerin durumunun kötüleşmesine neden olmaktadır. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin küreselleşmeye katılmalarını güçlü biçimde destekleyen Dünya Bankası ve IMF'nin dayattığı kredi koşulları, ulusal hükümetlerin işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve ücretlerin ayarlamasını engelleyerek, sermaye sahibi kesimin işçiler üzerinden kârlarını artırmalarına olanak sağlamaktadır (Smith, 2006: 873-875).

Küreselleşme ile çalışma koşulları ilişkisinde, ticaretin serbestleştirilmesinin ve sermaye hareketliliğinin artmasının işçi ücretleri, çalışma saatleri, istihdam güvenliği ve işsizlik yardımları gibi çalışma standartları üzerindeki olumsuz etkisi önemli bir temellendirmeyi ifade etmektedir (Neumayer ve De Soysa, 2006: 32). Üretimin küreselleşmesi, çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) işçi haklarının yetersiz olduğu ülkelere kaymasına yol açmakta, bu da söz konusu ülkelerde '*dibe çeken rekabete (race to the bottom)*' yol açmaktadır. Küreselleşmeyi savunan neoliberal argümanlar ise dışa açıklığın ekonomik büyümeyi teşvik ederek, işgücünün haklarını geliştirecek bir orta sınıfın yaratılmasına hizmet ettiğini savunmaktadır (Blanton ve Blanton, 2016: 1). Bu noktadan ele alındığında ekonomik küreselleşmenin çalışma standardı ve işçi hakları üzerinde yol açtığı farklı türdeki etkiler, sendikalaşma ve toplu pazarlığın rolünü incelemeyi gerektirmektedir. OECD (2019), son 30 yıllık periyotta teknoloji, küreselleşme, organizasyonel yapılarıdaki değişim, imalat sektörünün payının küçülmesi, standart çalışma türlerinin azalması ve nüfusun yaşlanması gibi birçok faktörün etkisiyle toplu pazarlıkların aşınma eğilimine girdiğine dikkat çekmektedir. Bunun yanında politika reformlarının pazarlık sistemlerini âdemi merkezîyetçi yapıya dönüştürecek yönde gerçekleştirilmesi, sendika üyeliğinde yaşanan düşüşler ve istihdam ilişkisinin bireyselleşmesi toplu pazarlığın zayıflamasını hızlandırmıştır.

Bu çalışmada, 2000-2016 dönemi verileri kullanılarak seçilmiş 10 OECD ülkesinde küreselleşmenin toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına etkisi panel ARDL yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma özü itibarıyla OECD ülkelerinin bütününe yönelik olarak kurgulanmıştır; fakat 10 OECD ülkesinin dikkate alınma sebebi şudur: Birincisi, ampirik analizde kullanılan toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı değişkenine ait serilerin bazı ülkelerde incelenen dönemin büyük bölümünde hiç değişmemesi nedeniyle bunun ampirik yöntemde

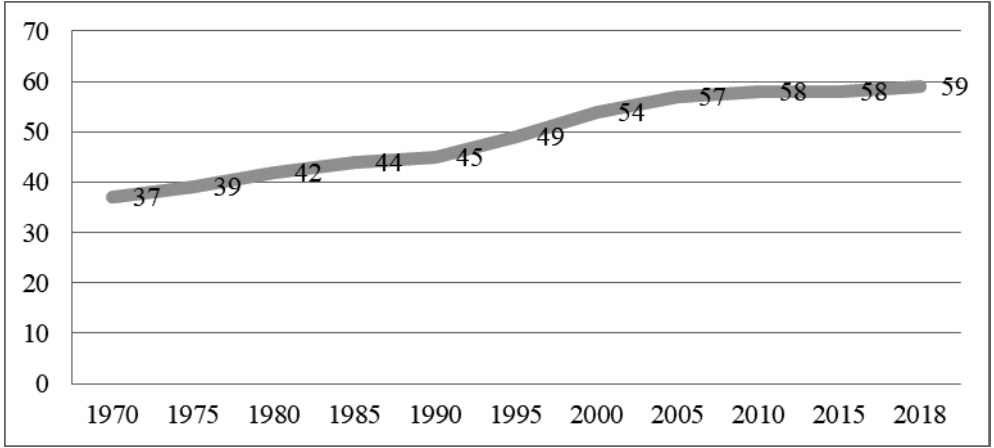
tahmin etmeye imkan vermemesidir. Örneğin Avusturya, Belçika, Yunanistan, Fransa, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Slovenya başta olmak üzere birçok ülkede bu sorun ortaya çıkmaktadır. İkinci olarak, toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı değişkenine ait verilerin birçok ülke için eksik olması ortaya çıkan bir diğer sorun olmuştur. Son olarak analizde kullanılan GINI değişkeninde de benzer sorunlar söz konusu olmuştur. Dolayısıyla bahsedilen kısıtlar altında incelenen unsurların en sağlıklı sonucu vermesi amacıyla, mümkün olduğunca fazla sayıda ülke analize dâhil edilmiştir.

Çalışmanın organizasyonu şu şekildedir: Birinci bölümde, konuya kısa bir giriş yapılmaktadır. İkinci bölümde, ekonomik küreselleşme ve toplu pazarlık ilişkisinin kuramsal temelleri tartışılmaktadır. Üçüncü bölümde, ilgili literatürde yapılan çalışmalar karşılaştırılmaktadır. Dördüncü bölümde, çalışmada kullanılan veri seti ve metodoloji yer almaktadır. Beşinci bölümde, elde edilen ampirik bulgular ortaya konulmuştur. Son bölümde ise, elde edilen bulgular ve politika önerileri tartışılmaktadır.

Küreselleşme ve Toplu Pazarlık İlişkisinin Kuramsal Yapısı

Soğuk Savaş sonrası dönemde sermaye hareketliliğinin ve uluslararası teknoloji transferinin artmasıyla, geleneksel ulus-devlet modelinin zayıfladığına dair geniş bir konsensüs söz konusudur. Devletlerin egemenliklerini uluslar-üstü kurumlara devrettiği ve bağımsız ekonomi politikalarını uygulama kapasitelerini yitirdikleri kabul edilmektedir. Küresel piyasalar ve uluslararası ticaret, devletin gücünün azalmasında önemli rol oynamaktadır. Bu noktada uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları (STK), devletin azalan gücünün yeniden dağıtılması misyonunu üstlenmiştir. Ekonomik küreselleşme, devletin gücünün ve özerkliğinin önemli ölçüde kaybolmasına yol açarak, bireylerin tercihlerine yön verme kapasitesini sınırlamaktadır. Ağırlıklı olarak gelişmekte olan ülkeler ticaret, yabancı sermaye, teknoloji transferi ve istihdam yaratılması açısından ÇUŞ'lara bağımlı oldukça, serbestleşme yönünde politikaları benimseye zorlanmaktadır. ÇUŞ'ların ülkeden ayrılma baskısıyla karşılaşmalarından dolayı hükümetler, sermaye kaçışına neden olacağı görüşüyle kısıtlayıcı politikaları uygulama girişiminden kaçınmaktadır (Apodaca, 2001: 588).

Şekil 1. KOF Ekonomik Küreselleşme Endeksi, 1970-2018



Kaynak: Gygli vd., 2019.

Genel anlamda ticari ve finansal açıklığı ifade eden Ekonomik Küreselleşme Endeksinin, 1970'lerden günümüze kadar olan süreçte izlediği seyir Şekil 1'de gösterilmektedir. Söz konusu dönemde ekonomik küreselleşmenin giderek artan bir trende sahip olduğu görülmektedir. Ekonomik küreselleşme kavramı, çalışmanın odak noktasını oluşturmasından dolayı daha yakından ele alınmayı gerektirmektedir. Gygli vd. (2019), tarafından hesaplanan KOF Küreselleşme Endeksinin alt bileşenlerinden birisi olan Ekonomik Küreselleşme Endeksi, ticari ve finansal alandaki serbestleşmeyi kapsamaktadır. *De facto* ve *de jure* olarak iki farklı kategoride ölçülen Ekonomik Küreselleşme Endeksinde, *de facto* fiili olarak gerçekleşen uluslararası faaliyetleri ölçerken, *de jure* fiili olarak meydana gelen bu uluslararası faaliyetleri kolaylaştıran, teşvik eden politikaları ve düzenlemeleri ifade etmektedir. *De facto* Ekonomik Küreselleşme Endeksinde birinci unsur olan ticari küreselleşmede, mal ve hizmet ticareti ile ticari ortak çeşitliliği yer alırken; *de jure* ticari küreselleşme göstergesinde ticari düzenlemeler, ticari vergiler, tarifeler ve ticaret anlaşmaları yer almaktadır. Ekonomik küreselleşmenin ikinci unsurunu oluşturan finansal küreselleşmede *de facto* finansal işlemler; doğrudan yabancı yatırım (DYY), portföy yatırımları, uluslararası borç, uluslararası rezervler ve uluslararası gelir ödemelerinden oluşmaktadır. *De jure* finansal işlemler ise yatırım kısıtlamaları, sermaye hesabı açıklığı ve uluslararası yatırım anlaşmalarından meydana gelmektedir (Gygli vd., 2019). Bu çalışmada fiili ekonomik küreselleşmeyi yansıtan *de facto* ekonomik küreselleşme göstergesi kullanılmıştır.

21. yüzyılda piyasalar arasındaki bağlantılar hem daha kapsamlı hem de daha önceki dönemlerden daha hassas hâle gelmiştir. Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra ülkelerin çok önemli bölümü, küresel ekonominin bir parçası olmuştur. Çin

ve Rusya gibi daha önceki dönemde planlı ekonomiye sahip ülkeler de küresel ticarete, yabancı yatırımlara, teknoloji transferine ve bireylerin mobilitesine daha açık hâle gelmiştir (Enderwick, 2006: 7). 1980'lerden itibaren küreselleşme sürecinin, uygulanan neoliberal ekonomi politikalarının etkisiyle uluslararası ticaretin ve sermaye akımlarının küresel ölçekte dolaşımını artırması, bu sürecin diğer az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yayılmasına katkıda bulunmuştur (Şenses, 2016: 240-241). Ülkelerin dışa açılması, küresel rekabeti beraberinde getirmektedir. Bu rekabetin etkilerinin en fazla yansıdığı alanlardan birisi istihdam kanalıdır. Küresel rekabetin işgücü piyasasında kurumsal değişikliklerle beraber nominal ücret indirimleri, döviz piyasasının serbestleştirilmesi ve ulusal paranın değer kaybetmesi gibi yapısal düzenlemeler, reel ücretlerde düşüşe yol açmaktadır. İşgücü maliyetlerinin azaltılması için reel döviz kurunun düşmesi, ülkelerin uluslararası rekabet gücünün artırılmasının aracı olarak kullanılmaktadır. Yabancı sermaye ihtiyacı olan ülkeler, reel ücret indirimi ve esnek çalışma koşulları gibi politikaları kurumsallaştırdıkça emeğin pazarlık gücü zayıflamaktadır (Yaghmaian, 2002: 140).

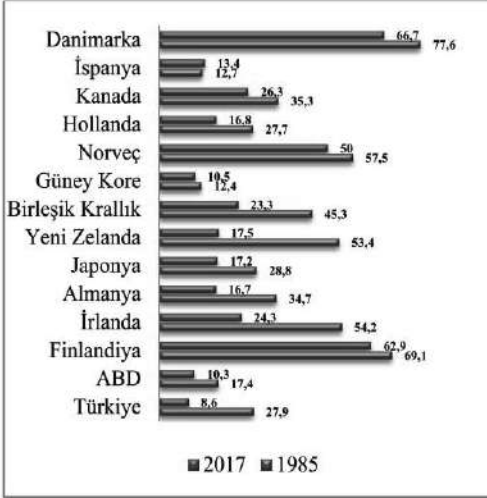
1980'lerden itibaren piyasaların işleyişinde Keynesyen iktisadın önermelerinden farklı olarak devletin ekonomiye müdahalesinin en aza indirilmesini savunan iktisadi ekollerin öne çıkması, toplu pazarlığı azaltan bir diğer unsur olmuştur. Örneğin, arz yanlı iktisadın öne çıkmasıyla, esnek üretim modeli kapsamında ulusal ekonomilerde sınırlı sayıda işçinin istihdam edildiği üretim yapısı önem kazanırken; küresel açıdan sermaye akışı, ücretlerin düşük ve işgücünün pazarlık gücünün zayıf olduğu ülkelere kaymaktadır. Farklı gelişmişlik seviyesine sahip ülkelerde özellikle düşük vasıflı işgücü, küresel rekabet nedeniyle esnek üretim sisteminin getirdiği koşullara katlanmak zorunda kalmıştır. Böylelikle emek piyasasının dönüşümü kolaylaşmıştır (Dursun ve Denктаş, 2020: 1388-1389). Daha fazla ekonomik bütünleşmeye yol açmasına rağmen; küreselleşme ile birlikte düşük vasıflı emeğin mobilitesinin kısıtlanması gibi korumacı politikalar, küreselleşmeden zenginlerin daha fazla yararlandığı, buna karşılık yoksul kesimin giderek daha fazla güçsüzleştiği iki karşıt durum yaratmaktadır (Griffin, 2003: 792).

Ekonomik küreselleşmenin çalışma koşullarını iyileştirdiğini benimseyen neoliberal yaklaşımlar; ekonomik küreselleşmenin sağladığı refah artışı, ekonomik büyüme, demokratikleşme ve daha barışçıl yapı sayesinde daha yüksek ekonomik ve politik haklar elde edebilecek orta sınıfın yaratılmasına katkı sağladığını, böylelikle işçi haklarının arttığını ileri sürmektedir (Blanton ve Blanton, 2016: 3). Ekonomik küreselleşme bağlamında çeşitli yollarla DYY toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların haklarını iyileştirecek potansiyele sahip olduğu kabul edilmektedir. Birincisi, ÇUŞ'lar yatırım yapacakları ülkelerde hukukun üstünlüğünü iyileştirmeye, savunmasız kesimleri korumaya, sosyal politikaların geliştirilmesine kaynaklık edebilmektedir. İkincisi, ÇUŞ'ların gittikleri yerlerdeki aktivistler ve sivil toplum kuruluşları, bu şirketleri çalışanların haklarına özen göstermeleri, firmaların ve hükümetin en uygun çalışma koşullarının tesis etmeye zorlayabilmektedir.

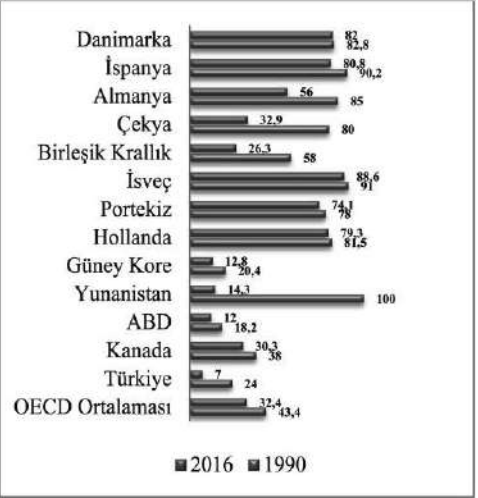
Üçüncüsü, ÇUŞ'lar yatırım yapacakları yerlerde işgücünün maliyetinden ziyade, kalifiye olup olmamalarına önem vermektedir. Vasıflı işgücü yatırım açısından önemli bir çekiş gücüdür. Bu tip durumlarda firmaların eğitim seviyesi yüksek ülkelere yatırım yapması, elde edilen kaynakların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal hakların geliştirilmesi için kullanılmasına yol açmaktadır (Mosley ve Uno, 2007: 925-926). Neoliberal politikaların çizdiği bu iyimser tabloya karşılık, DYY çekilebilmek için sermaye ihtiyacı olan ülkeler çalışma standartlarını düşürebilmekte, kamu hizmetlerini azaltmakta ve işçi haklarını baskı altına alabilmektedir. Dolayısıyla ekonomik küreselleşme, istihdam ve ücret kayıpları yanında küresel çalışma standartlarının bozulmasına yol açacak dinamiklere sahiptir. Yabancı yatırım çekmeye çalışan ülkelere işgücü piyasalarını esnekleştirme önerileri, firmalara işe alma, çalışanları işten çıkarma ve çalışma saatlerini ayarlama yoluyla istihdam seviyesini hızlı ve kolay biçimde değiştirebilme imkânı sağlamaktadır (Blanton ve Blanton, 2012: 269).

Özellikle 1980'lerden itibaren küreselleşmenin yol açtığı rekabet baskısı, işverenleri toplu pazarlıklarda işçilerin daha fazla fedakârlık yapması gerektiği düşüncesine yöneltmiştir. Yeni dönemdeki toplu sözleşmelerin kapsamı; ücretlerin düşürülmesi ve çalışma koşullarının esnetilmesi gibi işçilerin toplumsal ve ekonomik güçlerini zayıflatacak yapıya bürünmüştür (Chaison, 2012: 25). Daha da önemlisi küreselleşmenin bir parçası olarak ÇUŞ'ların hâkimiyetinin artması ve rekabetin kaçınılmaz hâle gelmesiyle, merkezi ücret pazarlıkları yerini âdemi merkezîyetçi sürece bırakmıştır (Gaston, 2000: 17). Küreselleşme ücret belirlenimlerinin âdemi merkezîleşmesi ve hükümet müdahalesinin kapsamının azalmasına neden olarak sendika yoğunluğunun ve toplu pazarlık gücünün zayıflamasına yol açmakta, böylelikle gelir dağılımının alt diliminde yer alan kesimleri düşük ücretleri kabul etmeye zorlamaktadır (Hessami ve Baskaran, 2013: 4-5).

Şekil 2. Sendika Yoğunluğu



Şekil 3. Toplu Pazarlık Kapsamındaki İşgücü Oranı



Kaynak: OECD, 2021.

Not: Şekil 3'teki "OECD Ortalaması" tahmini değerlerdir.

OECD ülkeleri açısından ele alındığında son otuz yıllık süreçte toplu pazarlık sisteminin giderek baskı altında olduğu görülmektedir. Çalışanların sendikaya üyelik oranı 1985'te %30 iken, 2016'da yaklaşık yarı yarıya azalarak %16'ya düşmüştür. Toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların oranı ise, aynı dönemde %45'ten %32'ye düşmüştür. OECD ülkelerinde yaşanan bu düşüşte, standart dışı çalışma biçimlerinin artmasının önemli etkisi vardır. Standart dışı çalışma biçimlerinin sendikali olma olasılığı, standart işlerde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğundan bu durum, toplu pazarlık için ayrı bir zorluk oluşturmaktadır (OECD, 2019: 29). Seçilmiş OECD ülkelerinde sendika yoğunluğunun gösterildiği Şekil 2, 1985-2017 döneminde sendikal faaliyetlerin belirgin biçimde azaldığını göstermektedir. Bununla bağlantılı olarak toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranında da azalma gözlenmektedir. Şekil 3, gelişmiş ve gelişmekte olan ülke fark etmeksizin toplu pazarlıkta yaşanan önemli değişiklikleri gözler önüne sermektedir. Almanya, Çekya, Birleşik Krallık, Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelerde toplum pazarlık kapsamındaki çalışanların oranında büyük düşüşler gözlenirken; Danimarka, İspanya, İsveç, Portekiz, Hollanda ve Kanada gibi ülkelerde çok sınırlı seviyede düşüşler söz konusu olmuştur.

OECD ülkelerinde sendika üyeliklerinde ve toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların ulusal düzeyde farklılık göstermesi, pazarlıkların yapısının ülkeden ülkeye değişmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin ABD'de sendikalar, istihdam koşulları için şirket yönetimi ile pazarlık yapma eğilimindedir. Japonya'da her yıl işletme sendikaları ve işverenler arasındaki yıllık ücret müzakereleri

gerçekleşmektedir. Almanya’da işkolu sendikaları, bölgelere göre endüstriyel bazda anlaşmaları müzakere ederken, Avustralya’da sendikalar ve işveren kuruluşları ücret müzakerelerini tahkim kurulları nezaretinde gerçekleştirmektedir. Korporatizm geleneğinin olduğu ülkelerde sendika konfederasyonları ücret anlaşmalarını genellikle merkezi işveren örgütleriyle, bazen de ücret ve gelir politikalarını belirleyecek anlaşmaları ise, hükümetle yürütmektedir (Traxler, 1994: 168).

Küreselleşme, emek ve sermaye arasındaki ilişkileri ve özellikle toplu pazarlığın karakterini, sürdürülebilirliğini çeşitli şekillerde etkilemiştir. Bu etkiyi ortaya çıkaran unsurlardan ilki, finansal sermaye ve ÇUŞ’lar küresel bir karaktere sahipken, emeğin ulusal bazlı politikalarla yönlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. İkinci olarak, sermayenin kısa vadede yüksek getiri elde etme motivasyonu, uzun vadeli makroekonomik büyümeyi ve istihdamı zayıflatmaktadır. Bunun yanında sermayenin kapsamı her zaman emekten daha yüksek olmuştur. Küreselleşmeyle beraber bu eğilim daha da artmıştır. Sermayenin kolaylıkla yer değiştirme imkânına sahip olması, emek üzerinde baskı yaratmaktadır. Bahsedilen tüm bu faktörler, emeğin sermaye karşısındaki konumunu zayıflatarak, sendikaların toplu pazarlık süreçlerinde güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır (Keune ve Schmidt, 2009: 14-15).

Ampirik Literatür İncelemesi

İlgili literatürde küreselleşme ile toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır. İşgücünün çalışma koşullarının küreselleşme karşısındaki konumu, genel itibarıyla DYY girişi ve ticari açıklığın işçi haklarına ve sendikalaşma oranına etkisi bağlamında incelenmektedir. Bunun yanında bazı çalışmalar, toplu pazarlığın gelir eşitsizliği ile ilişkisini ele almaktadır. Yapılan çalışmalar sınıflandırıldığında bunların bir kısmı, bahsedilen unsurlar arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koyarken, bazıları pozitif ilişkiye dikkat çekmektedir. Olumsuz yaklaşımlara göre ekonomik küreselleşme işçilerin haklarını, çalışma koşullarını aşındırmakta ve sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Piazza (2005), Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Doğu Asya’daki 15 gelişmiş ülkede 1952-2001 dönemi verileriyle yaptığı analizde uluslararası ticaret, yatırım ve sermaye kontrollerinin liberalleştirilmesi ile sendika üyeliği arasında negatif ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Küreselleşme, sendika yoğunluğunun düşük olduğu yerlerde işgücünün zayıflamasına katkıda bulunmaktadır. Slaughter (2007), 1983-1994 dönemine ait verilerle ABD imalat sektöründe sendikalaşma oranında yaşanan düşüşte küreselleşmenin rolünü araştırdığı çalışmasında, DYY girişleri ile sendikalaşma oranı arasında negatif bir korelasyon tespit etmiştir. Buna karşılık, ticari açıklık ile sendikalaşma oranı arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. DYY’nin bu etkisi, küreselleşmenin emeğin pazarlık gücünü azaltan önemli unsurlardan birisi olduğunu ortaya koymaktadır. Mosley ve Uno (2007), 1986-2002 dönemi verileriyle 90 gelişmekte olan ülke için ekonomik küreselleşmenin işçi hakları üzerindeki etkisini DYY ve ticari açıklık kapsamında ele

almıştır. Elde edilen bulgulara göre genel olarak DYY girişleri işçi haklarını olumlu etkilemesine rağmen; ÇUŞ'ların yatırımlarının geri planındaki motivasyonlar (örneğin verimlilik arayışındaki ÇUŞ'lar, kaynak ve piyasa arayan ÇUŞ'lara göre daha fazla işçi maliyetleriyle ilgilenmektedir) ve faaliyet gösterilen sektörler (emek yoğun teknoloji kullanan firmalar, sermaye ve teknoloji yoğun sektörler) göre daha fazla işgücü maliyetine duyarlıdır) işçi haklarının zayıflamasına yol açabilmektedir. Buna karşılık ticari açıklıkla beraber yaşanan rekabet, toplu işçi hakları üzerinde dibe doğru çeken rekabete yol açmaktadır. Dreher ve Gaston (2007), 17 OECD ülkesi için 1980-1999 döneminde ekonomik, politik ve sosyal küreselleşmenin sendika yoğunluğu üzerindeki etkisini ayrı ayrı araştırmıştır. Bulgulara göre ekonomik ve politik küreselleşme sendika üyeliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değilken, sosyal küreselleşme sendika üyeliğini negatif etkilemektedir. Hessami ve Baskaran (2013), 1980-2009 dönemi arasında 44 ülke için ekonomik küreselleşmenin toplu pazarlığın üç bileşeni olan toplu pazarlığın merkezileşme seviyesi, sendika yoğunluğu ve toplu pazarlıkta hükümet müdahalesinin kapsamı üzerindeki etkisini ayrı ayrı ölçmüştür. Ulaşılan sonuçlara göre, ekonomik küreselleşme sendikalaşma yoğunluğunu negatif etkilerken; toplu pazarlığın merkezileşme seviyesini ve toplu pazarlıkta hükümet müdahalesini etkilememektedir.

Abraham vd. (2009), 1996-2004 döneminde Belçika'daki 6,125 firma örnekleminde yola çıkarak küreselleşmenin fiyat-maliyet marjları ve sendikal pazarlık gücüyle ilişkisini analiz etmiştir. Elde edilen analiz sonuçları, yüksek ithalat bağımlılığının söz konusu olduğu sektörler, önemli ölçüde düşük kâr oranları ve sendika pazarlık gücüyle karakterize edilmektedir. Özellikle düşük ücretli ülkelere yapılan ithalatın, düşük kâr oranları ve pazarlık gücü ile nitelendirilen sektörlerde yoğunlaştığı görülmüştür. Son olarak, üretimlerinin bir kısmını yurt dışından tedarik ederek üretim sürecini rasyonelleştiren sektörler, daha yüksek kâr oranlarına ve sendika pazarlık gücüne sahip olma eğilimindedir. Blanton ve Blanton (2012), gelişmekte olan ülkelerde DYY ile işçi hakları arasındaki ilişkiyi sektörel düzeyde karşılıklı olarak incelemiştir. Kurulan ilk modele göre işçi hakları, toplam DYY girişlerini negatif etkilerken sektörel düzeyde bu etki değişmektedir. Örneğin, işçi hakları imalat sektöründeki DYY girişlerini pozitif etkilerken, hizmet sektöründe DYY girişlerini negatif etkilemektedir. DYY girişlerinin işçi hakları üzerindeki etkisini ölçmek için kurulan ikinci modelin sonuçları da benzer etkiye işaret etmektedir. Buna göre, toplam DYY girişleri işçi haklarını negatif etkilemektedir. İmalat sektöründeki DYY girişleri işçi haklarını pozitif, hizmet sektöründeki DYY girişleri ise negatif etkilemektedir. Blanton ve Blanton (2016), 92 gelişmekte olan ülkede 1986-2002 dönemi verilerini kullanarak ekonomik, sosyal ve politik küreselleşmenin işçi hakları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ulaşılan sonuçlar, söz konusu küreselleşmenin her üç türünün de işgücünün haklarını azalttığını göstermektedir. Diğer ifadeyle, ülkeler küresel sisteme ekonomik, politik ve sosyal açıdan daha fazla entegre oldukça toplu işçi hakları ihlalleri de artmaktadır.

Küreselleşmenin işçi haklarını iyileştirdiğini ileri süren neoliberal yaklaşımlara göre ülkeler, ülkeler küresel ekonomiye entegre oldukça işçi haklarını iyileştirmek için güçlü fırsatlar elde etmektedir (Peksen ve Pollock, 2021). Busse (2003), 1995-2000 periyoduna ait verilerle 134 ülke için ÇUŞ'ların, işgücünün çalışma standardıyla ilişkisini ele aldığı analizinde, ÇUŞ'ların ağırlıklı olarak düşük çalışma standardına sahip ülkelere yöneldiği biçimindeki geleneksel görüşün aksine, DYY girişlerinin daha yüksek çalışma standardıyla pozitif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Rama (2003), küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisini araştırdığı çalışmasında, ortaya çıkan etkilerin kısa, orta ve uzun vadede değiştiğini vurgulamıştır. Kısa vadede, işgücü piyasalarında dışa açılmayla birlikte ücretlerde düşüş gözlenmektedir. Fakat DYY, daha yüksek ücretlere yol açmaktadır. Orta vadede, dış ticaretin ücretler üzerindeki olumsuz etkisi azalmakta ve olumluya dönmektedir. Uzun vadede ise dışa açıklık, tüm ücretlerde iyileşmelere yol açmaktadır. Dolayısıyla dışa açıklığın ücretler üzerindeki uzun vadeli etkisi pozitifdir. Bunun yanında küreselleşme, korunan sektörlerde yaşlı çalışanların ve daha az vasıflı işgücünün ücretlerinde düşüğe yol açmaktadır. Son olarak Neumayer ve De Soysa (2006), 139 ülkede küreselleşmenin serbest örgütlenme ve toplu pazarlık hakları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ulaşılan sonuçlar, dış ticarete daha açık olan ülkelerin kapalı ülkelere kıyasla işçi haklarını daha fazla koruduğunu göstermektedir. Diğer taraftan ticarete açıklığın tersine, ekonomik küreselleşmenin DYY girişi ile serbest örgütlenme ve toplu pazarlık hakları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mevcut çalışma, küreselleşme göstergesi olarak uluslararası ticari faaliyetlerdeki ve yatırımlardaki serbestleşmeyi bir arada alan Ekonomik Küreselleşme Endeksi'ni kullanması ve toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına odaklanması açısından farklılık arz etmektedir. Bu açıdan ilgili literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Veri, Model ve Yöntem

Bu çalışmada ekonomik küreselleşme, ekonomik büyüme, kamu borcu, gelir eşitsizliği ve nüfus ile toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı arasındaki ilişki, seçilmiş OECD ülkeleri (Kanada, Çekya, Almanya, Macaristan, Hollanda, Portekiz, İspanya, Birleşik Krallık, ABD ve Danimarka) için 2000-2016 dönemi verileriyle incelenmektedir. Ampirik analizde bağımlı değişken olarak toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak sendikalaşma oranı veya sendika yoğunluğu yerine toplu pazarlığın seçilmesinin nedeni, ilk olarak sendikal faaliyetlerin yapısının ve işleyişinin ülkeden ülkeye değişkenlik göstermesi nedeniyle tüm ülkeler açısından sendikalaşmanın farklı biçimde ifade edilmesi, dolayısıyla verilerde tutarlılığın kaybolmasıdır. İkinci olarak, özellikle gelir eşitsizliği bağlamında ele alındığında toplu pazarlık ve kolektif işçi hakları çerçevesinde işçi örgütlenmelerinin gelir eşitsizliğinin ekonomik ve politik dinamiklerini şekillendirmede önemli bir çerçeve oluşturmasıdır (Kerrissey, 2015). Kontrol

değişkenleri olarak ekonomik büyüme, kamu borçlanması, GINI katsayısı ve toplam nüfus kullanılmıştır. Modelde kullanılan değişkenlerin tanımları ve elde edildikleri kaynaklar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Tanımlar ve Elde Edildikleri Kaynaklar

Değişken	Tanımı	Kaynak
TP	Toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını ifade etmektedir.	OECD
GDP	2010 yılı sabit fiyatlarıyla kişi başı Gayri Safi Yurtiçi Hasılayı (GSYİH) ifade etmektedir.	World Bank
ECO	Ekonomik Küreselleşme Endeksini ifade etmektedir.	The Global Economy
KB	Brüt kamu borcunun GSYİH içerisindeki payını (%) ifade etmektedir.	OECD
GINI	GINI katsayısını ifade etmektedir.	WIID-World Income Inequality Database
POP	Toplam nüfusu ifade etmektedir.	World Bank

Mosley ve Uno (2007), Blanton ve Blanton (2016), Dursun ve Denктаş’ın (2020) çalışmalarını takiben ampirik modelin fonksiyonel gösterimi (1) nolu denklemdeki gibidir:

$$(TP_{it}) = f(GDP_{it}, ECO_{it}, KB_{it}, GINI_{it}, POP_{it}) \quad (1)$$

(1) nolu modelin logaritmik formu ise aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

$$\ln(TP_{it}) = \beta_{i0} + \beta_{i1} \ln GDP_{it} + \beta_{i2} \ln ECO_{it} + \beta_{i3} \ln KB_{it} + \beta_{i4} \ln GINI_{it} + \beta_{i5} \ln POP_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Ampirik analizin ilk aşamasında seriler arasındaki yatay kesit bağımlılığı test edilmiştir. Çünkü yatay kesit bağımlılığının durumu, birim kök testlerinden hangisinin kullanılması gerektiğini etkilemektedir. Bu açıdan yatay kesit bağımlılığının test edilmesinde Pesaran (2004) tarafından önerilen CD testi kullanılmıştır.

$$CD = \sqrt{\frac{2T_m^k}{N^k(N^k-1)} \left(\sum_{i=1}^{N^k-1} \sum_{j=i+1}^{N^k} \hat{\rho}_{ij} \right)} \quad (3)$$

Yukarıdaki (3) nolu denklemde yer alan $\hat{\rho}_{ij} = \sum_t u_{it} u_{jt} / (\sum_t u_{it}^2)^{1/2}$, $t = 1, 2, \dots, T_{b-1}$ değerine eşittir. Bu eşitlik içerisindeki u_{it} , $i = 1, 2, \dots, N^k$ ADF regresyonunun kalıntısını ifade etmektedir (Wu ve Lin, 2011: 169). Seriler arasındaki yatay kesit bağımlılığı için kullanılan CD testi (3) nolu denklem yardımıyla hesaplanmaktadır.

Yatay kesit bağımlılığından sonra dikkate alınması gereken bir diğer unsur, eğim homojenitesinin belirlenmesidir. Çünkü ülkeler arasında herhangi bir bağımlılığın söz konusu olduğu durumda bile, her ülkenin kendi özgün yapısı ayrı bir önem kazanmaktadır (Öztürk ve Öz, 2016: 43). Eğim homojenitesinin belirlenmesinde Swamy (1970) testinden faydalanılmıştır. Swamy testinin boş hipotezi şu şekilde kurulmaktadır:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_N = \beta \quad (4)$$

(4) nolu eşitlikte kurulan hipotez, eğim parametrelerinin sabit ve birbirine eşit olduğunu göstermektedir (Swamy, 1970: 319). Ampirik analizlerin güvenilirliğini artırmak için serilerin durağanlık sınaması önem arz etmektedir. Yatay kesit bağımlılığının varlığı durumunda birinci nesil birim kök testleri güvenilirliğini kaybedeceğinden, bu durumda Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CADF ve CIPS panel birim kök testlerinin kullanılması daha güvenilir sonuçlar vermektedir (Gao vd., 2021: 1513).

CADF testi, yatay kesit bağımlılığı dikkate alan bir testtir. Gerek $T > N$ gerekse de $N > T$ durumunda kullanılabilir. CADF testinde kritik değerleri hesaplamak için bootstrap yöntemi yerine Monte Carlo simülasyonu uygulanmaktadır. Dolayısıyla CADF testi için kritik değerler, Pesaran tablo değerlerinden elde edilmektedir. CADF testi şu şekilde hesaplanmaktadır (Akbas vd., 2013: 797):

$$\Delta Y_{it} = \alpha_i + b_i Y_{i,t-1} + \sum_{j=1}^{\rho_i} c_{ij} \Delta Y_{i,t-j} + d_i t + h_i \bar{Y}_{t-1} + \sum_{j=0}^{\rho_i} \eta \Delta \bar{Y}_{t-1} + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

$i=1,2,\dots,t$

CADF regresyonunda yer alan α_i ; sabiti, t ; trendi, $\Delta \bar{Y}_{T-1}$; fark gecikmesini ve \bar{Y}_{t-1} ; \bar{Y}_t 'nin bir dönem gecikmeli değerini ifade etmektedir. CADF testinin boş ve alternatif hipotezleri ise şu şekildedir:

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_n \text{ (seriler birim kök içermektedir)}$$

$$H_A = \text{Seriler durağandır.}$$

(5) nolu denklem, En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ile her birim için tahmin edilmektedir. Panel grubunu oluşturan tüm birimler için hesaplanan CADF istatistiklerinin ortalaması, CIPS istatistiğini vermektedir. CIPS testinin boş hipotezi, panel grubunun bir bütün olarak durağanlığını sınamaktadır. CIPS test istatistiği ise şu şekilde hesaplanmaktadır (Belke ve Al, 2019: 310-311):

$$CIPS(N, T) = t - bar = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T)$$

Önsel analizlerden ilki olan yatay kesit bağımlılığı sonucunda seriler arasında bağımlılığın olması (analize dâhil edilen ülkeler açısından ele aldığımızda 10 OECD ülkesinden herhangi birinde meydana gelecek beklenmedik gelişmelerin diğerini etkilemesi) ve ikinci olarak eğim parametrelerinin homojenliğinin reddedilmesi nedeniyle, kısa ve uzun dönemli ilişkinin analizinde Pesaran vd. (1999) tarafından geliştirilen panel ARDL yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, yatay kesit bağımlılığı ve eğim heterojenliği altında kısa ve uzun dönemli katsayı tahminine izin vermektedir. Panel ARDL yönteminin tahminçileri, Ortalama Grup (Mean Group-MG) ve Havuzlanmış Ortalama Grup (Pooled Mean Group-PMG) tahminçileridir. Pesaran ve Smith (1995) tarafından geliştirilen MG'nin modifiye edilmiş versiyonu olan PMG, hata varyansı ve kısa dönem katsayılarının gruplar arasında değişmesine izin verirken, uzun dönem katsayılarının aynı olduğunu varsaymaktadır. MG, tahminçisi ise eğim katsayılarının ve hata varyanslarının aynı olduğunu kabul etmektedir (Mert ve Bölük, 2016: 21676).

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi ifade eden (1) nolu modelin panel ARDL formu şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\begin{aligned} \text{LnTP}_{it} = & \\ & \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_1 \text{LnTP}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_2 \text{LnGDP}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_3 \text{LnECO}_{i,t-k} + \\ & \sum_{i=0}^n \alpha_4 \text{LnKB}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_5 \text{LnGINI}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_6 \text{LnPOP}_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (7)$$

Panel ARDL modelinin hata düzeltme formları ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$$\begin{aligned} \Delta \text{LnTP}_{it} = & \\ & \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_1 \Delta \text{LnTP}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_2 \Delta \text{LnGDP}_{i,t-k} + \\ & \sum_{i=0}^n \alpha_3 \Delta \text{LnECO}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_4 \Delta \text{LnKB}_{i,t-k} + \sum_{i=0}^n \alpha_5 \Delta \text{LnGINI}_{i,t-k} + \\ & \sum_{i=0}^n \alpha_6 \Delta \text{LnPOP}_{i,t-k} + \beta_1 \text{LnTP}_{i,t-1} + \beta_2 \text{LnGDP}_{i,t-1} + \beta_3 \text{LnECO}_{i,t-1} + \\ & \beta_4 \text{LnKB}_{i,t-1} + \beta_5 \text{LnGINI}_{i,t-1} + \beta_6 \text{LnPOP}_{i,t-1} + \\ & \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (8)$$

Yukarıdaki eşitlikte Δ değişkenlerdeki değişimi ve $\varepsilon_{i,t}$ hata terimini göstermektedir. Bunun yanında modeldeki α parametreleri ($i=1, 2, 3, 4, 5, 6$) uzun dönem; β parametreleri ($i = 1, 2, 3, 4, 5, 6$) ise kısa dönem katsayılarını göstermektedir (Gozgor ve Can, 2017).

Bulgular

Ampirik analizin ilk aşamasında uygulanan yatay kesit bağımlılığı test sonuçları, Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Yatay Kesit Bağımlılığı Testi Bulguları

Değişkenler	CD-test	p-değeri	corr	abs(corr)
LnTP	3.436	0.001	0.12	0.41
LnGDP	20.341	0.000	0.74	0.74
LnECO	9.909	0.000	0.36	0.45
LnKB	21.141	0.000	0.76	0.76
LnGINI	2.252	0.024	0.08	0.25
LnPOP	6.146	0.000	0.22	0.73

Yatay kesit bağımlılığının var olup olmadığını ortaya koyan Tablo 2 incelendiğinde, yatay kesit bağımlılığının olmadığı reddedilmektedir. Dolayısıyla ele alınan ülkelerden herhangi birisinde yaşanacak şok diğer ülkeleri de etkilemektedir.

Tablo 3. Swamy Homojenlik Testi Bulguları

	LnTP	LnGDP	LnECO	LnKB	LnGINI	LnPOP
Test	25169.55	15904.89	4016.96	456.30	1565.06	7000.05
İstatistiği						
Olasılık	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Değeri						

Homojenlik testi bulgularının yer aldığı Tablo 3, eğim parametrelerinin homojen olduğunu ifade eden boş hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Bu durum, 10 OECD ülkesinin her birinin kendine özgü yapısı olduğunu yansıtmaktadır.

Tablo 4. Birim Kök Testi Bulguları

Değişkenler	CIPS Testi Sonuçları		
	Düzyey Seviyede	1. Farkında	Sonuç
LnTP	-1.286	-4.483***	I(1)
LnGDP	-1.493	-3.997***	I(1)
LnECO	-2.304*	-	I(0)
LnKB	-1.548	-3.575***	I(1)
LnGINI	-3.052***	-	I(0)
LnPOP	-1.625	-2.641***	I(1)

Not: *, ***, sırasıyla %10 ve %1 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Kritik Değerler: %10 (-2.18), %5 (-2.33), %1 (-2.64).

Serilerin durağanlık sınaması bulgularının gösterildiği Tablo 4'e göre, modeldeki değişkenlerden LnECO ve LnGINI düzeyde durağanlık gösterirken; LnTP, LnGDP, LnKB ve LnPOP birinci farkında I(1) durağanlık özelliğine sahiptir.

Serilerin durağanlık sınavından sonra değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkinin tespiti için yapılan uygulanan panel ARDL testi bulguları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Panel ARDL/PMG Testi Bulguları

Değişkenler	Katsayı	Olasılık
Kısa Dönem		
LnTP	-0.327	0.006
LnGDP	-0.534	0.120
LnECO	0.130	0.473
LnKB	0.103	0.635
LnGINI	-0.161	0.237
LnPOP	-6.596	0.316
ECT(-1)	-0.223	0.055
Sabit Terim	3.640	0.048
Uzun Dönem		
LnGDP	3.036	0.000
LnECO	-1.701	0.000
LnKB	-0.205	0.004
LnGINI	1.367	0.000
LnPOP	-3.657	0.000
Hausman Testi	Chi² 1.18	
(Olasılık)	(0.946)	

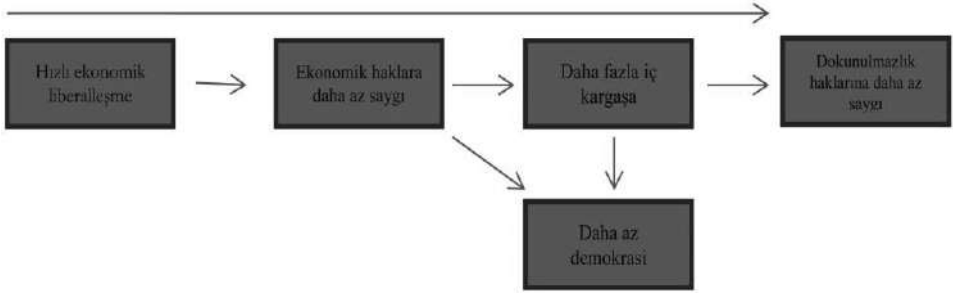
Panel ARDL yönteminin iki tahmincisi olan PMG ve MG'den hangisinin daha etkin olduğu Hausman testine göre belirlenmektedir. Tablo 5'teki Hausman testi sonuçlarına göre, test istatistiği 1.18 ve olasılık değeri 0.946'tır. Dolayısıyla %5 anlamlılık düzeyinde uzun dönem katsayılarının homojen olduğu boş hipotezi reddedilememiş, böylelikle PMG tahmincisinin uzun dönem parametrelerinin tahmininde etkin ve tutarlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Elde edilen Panel ARDL/PMG testi bulgularına göre, uzun dönemde ekonomik büyüme ve GINI değişkeni toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını pozitif etkilerken; ekonomik küreselleşme, kamu borcu ve nüfus negatif etkilemektedir. Ekonomik küreselleşmenin toplu pazarlık kapsamındaki istihdam edilenlerin oranını negatif etkilemesi, ilgili alanda küreselleşme ile işçi hakları, çalışma koşulları ve sendikalaşma ilişkisini inceleyen Piazza (2005), Slaughter (2007), Abraham vd. (2009), Blanton ve Blanton (2016) gibi çalışmalarla tutarlıdır.

Söz konusu iki değişken arasındaki ilişki geniş biçimde ele alınmasına rağmen; bu ilişkiye dair mutabakatın sağlandığını söylemek güçtür. Bu alanda karşıt fikirler gelişmiştir. Ekonomik küreselleşmenin (ticari açıklık ve DYY akımlarının

artması) çalışma koşullarında bozulmalara yol açtığını ileri süren görüşler, ülkelerin küresel ekonomiye entegre oldukça rekabet baskısıyla karşı karşıya kaldıklarını ve bu baskının rekabetçi sistemde kalabilmek için (ticari faaliyetleri genişletme, yabancı sermaye kaçışını engelleme) hükümetleri, işgücünün çalışma standartlarını düşürmeye ittiğini vurgulamaktadır. Buna karşılık neoliberal küreselleşmeyi savunanlar, küresel piyasalara entegre olan ülkelerin daha yüksek çalışma standartlarına sahip olacağını savunmaktadır (Okafor ve Akinwale, 2012: 89). Kamu borcu, benzer biçimde toplu pazarlık kapsamındaki istihdamı negatif etkilemektedir. Borcun yüksek olması, uluslararası yatırımcıların ve uluslararası finans kurumlarının hükümetler üzerindeki baskısını artırmaktadır. Bu durumda IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar; ülkeleri kamu harcamalarının azaltılması, kamu sektörünün mülkiyetindeki işletmelerin özelleştirilmesi, işgücü piyasalarının esnek hâle getirilmesi, ulusal paranın değerinin düşürülmesi ve uluslararası ticaretin ve yatırımların artması için rekabete açılma gibi yapısal uyum politikalarına zorlamaktadır (Blanton vd., 2015: 325-326).

Şekil 4. Yapısal Uyum Programları ve İnsan Hakları: Eleştirel Yaklaşım



Kaynak: Abouharb ve Cingraneli, 2006: 237.

Yapısal uyum programının işçi hakları başta olmak üzere insan hakları üzerinde olumlu etkisi olduğunu savunan neoliberal yaklaşıma göre sınırlı kamu sektörü, piyasanın işleyişinin önündeki engeller azaltarak, bireylerin fırsatlarını artırmalarına ve özgürlükleri kısıtlandığında bile kaybolması muhtemel çıkarlarını daha iyi takip etmelerine imkân vermektedir. Bunun yanında borçlu ülkelerin konut, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi alanlarda bireylerin sosyal ve ekonomik haklarına yönelik harcamaları azaltmaları beklenmektedir. Yapısal uyum programlarına eleştirel yaklaşanlara göre neoliberalizmin ileri sürdüğü gibi sınırlı devletin, işçi ve insan hakları lehine sonuçlar yarattığı fikri yanılıcıdır. Bahsedilen alanlarda hakların iyileştirilmesi, ancak devletin etkin katılımıyla mümkün olabilmektedir. Tarihsel bulgular özellikle kapitalist ekonomilerde devletin rolünün azaltılmasının işgücü haklarının daha az korunmasına yol açtığını göstermektedir. Eleştirel yaklaşımın gösterildiği Şekil 4'te, yapısal uyum programlarının kamu

sektörünün payının azaltılması gerektiği görüşü çerçevesinde hızlı ekonomik liberalleşme, borçlu ülkeleri eğitim, sağlık, barınma, gıda gibi en temel haklara yönelik alanlarda daha az çaba göstermeye zorlamaktadır (Abouharb ve Cingranelli, 2006: 237-239).

Gelir eşitsizliğinin ölçümünde en yaygın gösterge olarak kullanılan GINI katsayısının toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına etkisi pozitifdir. Bu durum gelir eşitsizliğinin artmasının toplu pazarlık kapsamında istihdam edilenlerin oranını artırdığını ifade etmektedir. Çünkü küreselleşmeyle ilişkili olarak gelir eşitsizliği toplu pazarlık üzerinde etkili olan bir unsurdur. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan problemlerden birisi gelir eşitsizliğinin artmasıdır (Wade, 2004). Dolayısıyla bu sonuç, gelir eşitsizliğinin arttığı durumda sendikalaşma ve toplu pazarlığın gelir kayıplarının önüne geçilebilmesinde önemli roller üstlenebileceğini göstermektedir. Kerrissey (2015), gelişmiş ve gelişmekte olan 100 ülkede 1985-2002 dönemi için yaptığı analizde, kolektif işçi haklarının güçlenmesinin gelir eşitsizliğini azalttığını ortaya koymuştur. Benzer biçimde Dursun ve Denктаş (2020), yüksek gelirli OECD ülkelerinde toplu pazarlık ile gelir eşitsizliği arasındaki nedensellik ilişkisini araştırdıkları çalışmada, Fransa ve Japonya’da gelir eşitsizliğinden toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına doğru simetrik; Kanada’da ise, gelir eşitsizliğinden toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranına doğru asimetric nedensellik ilişkisinin varlığını ortaya koymuşlardır. Diğer ifadeyle gelir eşitsizliğindeki pozitif şokların toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranında pozitif şoklara yol açması söz konusudur. Böylelikle Kanada’da gelir eşitsizliği, toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını artırmaktadır.

Ekonomik büyümenin toplu pazarlık kapsamındaki istihdam edilenlerin oranına etkisi beklenildiği gibi pozitif çıkmıştır. Toplam nüfusun, toplu pazarlık kapsamındaki istihdam edilenlerin oranına etkisi negatif çıkmıştır. Toplam nüfusun artması, işgücü üzerindeki baskıları artırarak işgücü haklarının zayıflamasına, çalışma standartları ihlallerinin artmasına ve toplu pazarlık kapsamındaki istihdam edilenlerin oranını azaltma yönünde sonuçlara yol açmaktadır (Mosley ve Uno 2007; Blanton ve Blanton, 2016).

Sonuç ve Değerlendirme

1980’lerden sonraki süreçte küresel ekonomik ve politik sistem, neoliberal küreselleşme ideolojisi çerçevesinde inşa edilmiştir. Ticaretin ve sermayenin önündeki engellerin kaldırılmasıyla, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin refah seviyesinin artacağı hâkim bakış açısı olmuştur. Uluslararası kuruluşlar nezdinde, serbest piyasa yönelimli ekonomik yapı kurumsallaştırılmaya çalışılmıştır. Özelleştirmeler, deregülasyonlar, ticari engellerin kaldırılması, sermaye üzerinden alınan vergilerin minimize edilmesi, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ve devletin ekonomideki rolünün en aza indirilmesi en çok benimsenen politika önerileri olmuştur. John Williamson (1990) tarafından ortaya konulan Washington

Konsensüsü, bu alanda esas olarak gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini dışa açma konusunda neler yapılması gerektiğine dair bir çerçeve sunmuştur.

Ticaretin ülkeler arasındaki boyutunu ve yatırımların dolaşımını ifade eden ekonomik küreselleşmenin ulusal ekonomiler üzerinde önemli etkiler yarattığı alanlardan birisi, istihdam kanalıdır. Bu alanda neoliberal yaklaşımlar, ekonomik küreselleşmenin işgücü lehine fırsatlar yaratarak, daha yüksek ücret elde etmelerini ve işgücü haklarının iyileşmesini teşvik ettiğini ileri sürmektedir. Buna göre ÇUŞ'lar, düşük çalışma standartlarının olduğu ülkelere ziyade kalifiye işgücünün zengin olduğu ve işgücü haklarının geliştiği ülkelere yönelmektedir. Diğer yandan neoliberal görüşlere eleştirel bakan yaklaşımlara göre, ekonomik küreselleşme küresel rekabeti artırarak, yatırımların ülkede tutulabilmesi için çalışma standartlarının ve buna bağlı olarak sendikalaşmanın zayıflatılmasına yol açmaktadır.

Bu çalışmada ekonomik küreselleşmenin toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı üzerindeki etkisi Kanada, Çekya, Almanya, Macaristan, Hollanda, Portekiz, İspanya, Birleşik Krallık, ABD ve Danimarka'yı kapsayan 10 OECD ülkesi için 2000-2016 dönemi verileriyle araştırılmıştır. Panel ARDL yöntemiyle yapılan analizde, ekonomik küreselleşmenin toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranı üzerindeki etkisinin negatif olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Toplu pazarlığı etkileyen kontrol değişkenlerinin etkisine bakıldığında ekonomik büyüme ve gelir eşitsizliği pozitif etkiye sahipken, nüfus ve kamu borcu negatif etkiye sahiptir.

Ekonomik küreselleşmenin söz konusu ülkelerde toplu pazarlık kapsamındaki çalışanların oranını negatif etkilemesi, *dibe çeken rekabet* (*race to the bottom*) hipotezini desteklemektedir. Bunun yanında OECD ülkelerinde istihdamın yapısında yaşanan değişimler, küreselleşmenin toplu pazarlık üzerinde negatif etkiye yol açtığı unsurlarından bir diğeridir. Analize dâhil olan ülkelerin büyük bir kısmında küreselleşme, teknolojik ilerleme ve nüfusun yaşlanması gibi nedenlerle çalışma biçimi değişmiştir. Özellikle standart-dışı istihdamın (serbest meslek sahipleri, geçici çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar, platform işçileri) yükselişi, OECD ülkelerinde 1980'lerden itibaren ortaya çıkan bir eğilimdir. Standart olmayan istihdamın artması, toplu pazarlık kapsamındaki istihdamın payını düşüren bir unsurdur. Örneğin standart olmayan işlerde çalışanların standart işlerde çalışanlara kıyasla sendikalı olma olasılığı %50, işsizlik desteği alma olasılığı ise %40-50 daha düşüktür (OECD, 2019).

Bunun yanında standart olmayan işlerde çalışanlar arasında örgütlenme imkânının düşük olması, toplu pazarlık karşısındaki bir diğer zorluktur. Küreselleşme ve teknolojinin etkisiyle sendikalaşma oranıyla beraber düşen toplu pazarlık oranı, OECD ülkelerinde yeni bir yapılanmaya ilişkin yaklaşımları ele almaya yöneltmektedir. Yeni istihdam biçimlerini de içerek biçimde toplu pazarlıkların genişletilmesi, işgücünün eğitim ve becerilerini geliştirecek programların yürürlüğe konulması önem kazanmaktadır (OECD, 2019). Teknolojik ilerlemenin, bir yandan düşük vasıflı işgücünün robotik teknolojiler karşısında giderek işlerini kaybetmelerine neden olmasına, diğer taraftan artan verimlilik

nedeniyle teknolojiyi yaratan kesimin aldığı payın ciddi biçimde artmasına yol açması öngörülmektedir (Rodrik, 2018: 261). Dolayısıyla robotik teknolojilerin gelişimiyle düşük vasıflı işgücü, tüm dünyada büyük risklerle karşı karşıyadır. OECD'ye (2019) göre işlerin %14'ü yüksek risk altındayken, %32'si kökten değişmeye adaydır. Oxford Economics'in (2019) yaptığı analize göre, robotik teknolojiler verimliliği ve ekonomik büyümeyi artırmakla birlikte aynı zamanda birçok sektörün kaybolmasına ve bu sektörlerde çalışan insanların işlerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Örneğin imalat sektöründe 2030'a kadar 20 milyon insan, işini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır. Robotik teknolojiler daha karmaşık hâle geldikçe, işlerin kaybedilme riski daha da artmaktadır. Ortaya çıkan ekonomik etkiler, düşük vasıflı işçiler ve yoksul ülkelerde daha büyük olumsuz sonuçlara yol açma potansiyeline sahiptir.

Dolayısıyla günümüzde küreselleşmenin yarattığı rekabet baskısı ve belirli sektördeki işlerin düşük vasıflı işçiler yerine teknolojiyle gerçekleştirilmesinin yol açtığı riskler karşısında toplu pazarlığın ve sendikalaşmanın kapsamı, kapsayıcılığı ve niteliği daha önemli hâle gelmektedir.

KAYNAKÇA

- Abouharb, M. R. ve Cingranelli, D. L. (2006) “The Human Rights Effects of World Bank Structural Adjustment, 1981-2000”, **International Studies Quarterly**, 50(2), 233-262.
- Abouharb, M. R. ve Fordham, B. O. (2020) “Trade and Strike Activity in the Postwar United States”, **Social Sciences**, 9(198), 1-25. doi:10.3390/socsci9110198.
- Abraham, F., Konings, J. ve Vanormelingen, S. (2009) “The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms”, **Review of World Economics**, 145(1), 13-36. DOI 10.1007/s10290-009-0003-8.
- Akbas, Y. E., Senturk, M. ve Sancar, C. (2013) “Testing for Causality between the Foreign Direct Investment, Current Account Deficit, GDP and Total Credit: Evidence from G7”, **Panoeconomicus**, 6, 791-812. DOI: 10.2298/PAN1306791A.
- Apodaca, C. (2001) “Global Economic Patterns and Personal Integrity Rights after the Cold War”, **International Studies Quarterly**, 45(4), 587-602.
- Belke, M. ve Al, İ. (2019) “Türkiye’de Bölgesel Enflasyon Yakınsaması: Panel Birim Kök Testlerinden Kanıtlar”, **Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi**, 5(2), 301-323.
- Blanton, R. G. ve Blanton, S. L. (2012) “Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom?”, **International Interactions**, 38(3), 267-294. DOI: 10.1080/03050629.2012.676496.
- Blanton, R. G., Blanton, S. L. ve Peksen, D. (2015) “The Impact of IMF and World Bank Programs on Labor Rights”, **Political Research Quarterly**, 68(2), 324-336.
- Blanton, R. ve Blanton, S. L. (2016) “Globalization and Collective Labor Rights”, **Sociological Forum**, 1-23, DOI: 10.1111/socf.12239.
- Busse, M. (2003) “Do Transnational Corporations Care about Labor Standards?”, **The Journal of Developing Areas**, 36(2), 39-57.
- Chaison, G. (2012) **The New Collective Bargaining**, New York: Springer.
- Dreher, A. ve Gaston, N. (2007) “Has Globalisation Really had no Effect on Unions?”, **KYKLOS**, 60(2), 165-186.
- Dursun, G. ve Denктаş, E. (2020) “Toplu Pazarlık ve Gelir Eşitsizliği Arasındaki Asimetrik Nedensellik İlişkisi: Yüksek Gelirli OECD Ülkelerinden Yeni Kanıtlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3, 1387-1408.
- Enderwick, P. (2006) **Globalization and Labor**, Philadelphia: Chelsea House Publishers.
- Gao, J., Xu, W. ve Zhang, L. (2021) “Tourism, Economic Growth, and Tourism-Induced EKC Hypothesis: Evidence from the Mediterranean Region”, **Empirical Economics**, 60, 1507-1529. <https://doi.org/10.1007/s00181-019-01787-1>.

- Gaston, N. (2000) “Unions and the Decentralisation of Collective Bargaining in a Globalising World”, **Osaka University The Institute of Social and Economic Research Discussion Paper**, Paper No. 495, 1-27.
- Ghose, A. K., Majid, N. ve Ernst, C. (2010) **The Global Employment Challenge**, Geneva: International Labour Office.
- Gozgor, G. ve Can, M. (2017) “Does Export Product Quality Matter for CO2 Emissions? Evidence from China”, **Environmental Science and Pollution Research**, 24, 2866-2875. DOI 10.1007/s11356-016-8070-6.
- Griffin, K. (2003) “Economic Globalization and Institutions of Global Governance”, **Development and Change**, 34(5), 789-808.
- Gygli, S., Haelg, F., Potrafke, N. ve Sturm, J. E. (2019) “The KOF Globalisation Index-Revisited”, **Review of International Organizations**, 14(3), 543-574.
- Hessami, Z. ve Baskaran, T. (2013) “Has Globalization Affected Collective Bargaining? An Empirical Test, 1980-2009”, **University of Konstanz Department of Economics Working Paper Series 2013-02**, 1-25.
- Kerrissey, J. (2015) “Collective Labor Rights and Income Inequality”, **American Sociological Review**, 80(3), 626-653.
- Keune, M. ve Schmidt, V. (2009) “Global Capital Strategies and Trade Union Responses: Towards Transnational Collective Bargaining?”, **International Journal of Labour Research**, 1(2), 9-26.
- Mert, M. ve Bölük, G. (2016) “Do Foreign Direct Investment and Renewable Energy Consumption Affect the CO2 emissions? New Evidence from a Panel ARDL Approach to Kyoto Annex Countries”, **Environmental Science and Pollution Research**, 23, 21669-21681. DOI 10.1007/s11356-016-7413-7.
- Mosley, L. ve Uno, S. (2007) “Racing to the Bottom or Climbing to the Top?”, **Comparative Political Studies**, 40(8), 923-948.
- Neumayer, E. ve De Soysa, I. (2006) “Globalization and the Right to Free Association and Collective Bargaining: An Empirical Analysis”, **World Development**, 34(1), 31-49.
- OECD (2019) **OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work**, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- OECD (2021) Trade Unions and Collective Bargainig, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#> [Erişim Tarihi: 03.02.2021].
- Okafor, E. E. ve Akinwale, A. A. (2012) “Globalization and Collective Bargaining in Nigeria”, **European Journal of Business and Management**, 4(11), 88-94.
- Oxford Economics (2019) **How Robots Change the World: What Automation Really Means for Jobs and Productivity**, Oxford: Oxford Economics Ltd.
- Öztürk, Z. ve Öz, D. (2016) “Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü Ülkelerinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Nedensellik Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 16(2), 37-48.

- Peksen, D. ve Pollock, J. M. (2021) “Economic Globalization and Labor Rights: A Disaggregated Analysis”, **Human Rights Review**.
<https://doi.org/10.1007/s12142-021-00628-y>.
- Pesaran, M. H. (2004) “General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels”, **CESifo Working Paper, No. 1229**, Center for Economic Studies and IFO Institute (CESifo), Munich.
- Pesaran, M. H. (2007) “A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence”, **Journal of Applied Econometrics**, 22, 265-312.
- Pesaran, M. H., Shin, Y. ve Smith, R. P. (1999) “Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogeneous Panels”, **Journal of the American Statistical Association**, 94(446), 621-634.
- Pesaran, M.H. ve Smith, R. (1995) “Estimating Long-Run Relationship from Dynamic Heterogeneous Panels”, **Journal of Econometrics**, 68(1), 79-113.
- Piazza, J. A. (2005) “Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries”, **Economic and Industrial Democracy**, 26(2), 289-314. DOI: 10.1177/0143831X05051518.
- Rama, M. (2003) “Globalization and the Labor Market”, **The World Bank Research Observer**, 18(2), 159-186. DOI: 10.1093/wbro/lkg010.
- Rodrik, D. (2018) **Straight Talk on Trade: Ideas for a Sane World Economy**, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Savran, S. (2007) “Küreselleşme ve Yeni Dünya Düzeni: Emperyalizmin ve Savaşın Yeni Dinamikleri”, Alan Freeman ve Boris Kağarlitsky (Haz.), **Küreselleşmenin Krizi** (Çev. Tuncel Öncel) içinde, Yordam Kitap: İstanbul, 148-192
- Slaughter, M. J. (2007) “Globalization and Declining Unionization in the United States”, **Industrial Relations**, 46(2), 329-346.
- Smith, J. (2006) “Economic Globalization and Labor Rights: Towards Global Solidarity”, **Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy**, 20(2), 873-882.
- Swamy, P. A. (1970) “Efficient Inference in a Random Coefficient Regression Model”, **Econometrica**, 38(2), 311-323.
- Şenses, F. (2016) “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma için Bir Fırsat mı, Engel mi?” Fikret Şenses (Der.), **Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma: Seçme Yazılar (3. Baskı)** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 235-280.
- The Global Economy (2021) Indicators,
<https://www.theglobaleconomy.com/download-data.php> [Erişim Tarihi: 10.03.2021].
- Traxler, F. (1994) “Collective Bargaining: Levels and Coverage”, **OECD Employment Outlook 1994** içinde, Paris: OECD Publishing, 167-208.
- Wade, R. H. (2004) “Is Globalization Reducing Poverty and Inequality?”, **World Development**, 32(4), 567-589.

WIID (2021) **World Income Inequality Database**,

<https://www.wider.unu.edu/project/wiid-%E2%80%93-world-income-inequality-database> [Erişim Tarihi: 03.02.2021].

Williamson, J. (1990) “What Washington Means by Policy Reform”, John Williamson (Ed.), **Latin American Adjustment: How Much has Happened?** içinde, Washington, DC: Institute for International Economics, 7-20.

World Bank (2021) **World Development Indicator**,

<https://data.worldbank.org/indicator> [Erişim Tarihi: 03.02.2021].

Wu, Y. H. ve Lin, E. S. (2011) “Does Purchasing Power Parity Hold Following the Launch of the Euro? Evidence from the Panel Unit Root Test”, **Applied Economics Letters**, 18(2), 167-172. DOI: 10.1080/13504850903442970.

Yaghmaian, B. (2002) “The Political Economy of Global Accumulation and Its Emerging Mode of Regulation”, Berch Berberoglu (Ed.), **Labor and Capital in the Age of Globalization: The Labor Process and the Changing Nature of Work in the Global Economy** içinde, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, 125-144.

Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma

Sibel ERDOĞAN¹

ORCID: 0000-0003-0428-6432

Öz: Bu çalışmanın amacı kadınların istihdamında, esnek üretim sisteminin ihtiyacı olan gelip geçici, kısa süreli, uysal işçilerin yaratılmasında hegemonik bir emek kontrol rejimi olarak toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini analiz etmektir. Araştırmanın kavramsal çerçevesinde emeğin cinsiyete dayalı bölünmesi, yedek işgücü tezleri, emeğin feminizasyonu ve üretim sürecinde ataerkil hegemonya konuları tartışılmıştır. Araştırmanın verileri nitel araştırma tekniğine uygun bir biçimde katılımcılarla derinlemesine görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Mersin konfeksiyon işçileri, örneklemini ise Mersin Serbest Bölgesi'nde ve kent içi küçük atölyelerde çalışan 23 kadın konfeksiyon işçisi oluşturmaktadır. Alan çalışmasında kadın işçilere ek olarak 6 konfeksiyona dayalı işletme sahibi işveren, 1 işveren temsilcisi ve 1 sendika temsilcisi de olmak üzere toplamda 31 kişiyle görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın bulgularında toplumsal cinsiyet rollerinin üretim sürecinde ve üretim sisteminin sürdürülmesinde aktif bir rol oynadığı, bu rollerin kadın işçilerde esnek çalışma sistemine ilişkin rızanın yaratılmasında aktif olarak kullanıldığı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Ataerkil hegemonya, Emeğin feminizasyonu, Esnek üretim sistemi, Sınıf, Toplumsal cinsiyet.

The Transfer Of Gender To Flexible Production System: A Qualitative Research On Mersin Women Garment Workers

Abstract: The aim of this study is to examine the effect of gender roles as a hegemonic labour control regime on the creation of temporary, short-term, docile workers required by the flexible production system. In the conceptual framework of the research, the concepts of sexual division of labour, reserve army of labour theses, feminization of labor and patriarchal hegemony in production are discussed. The data were collected by conducting in-depth interviews

¹ Araş.Gör. Dr. Mersin Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü
Makale Geliş Tarihi:05.04.2021- Makale Kabul Tarihi: 25.06.2021

with the participants in accordance with the qualitative research technique. The scope of the research consists of garment workers in Mersin, and the sample consists of 23 women garment workers working in the Mersin Free Zone and small workshops in the city. In the field study, in addition to female workers, interviews were made with a total of 31 people, including 6 business owner employers, 1 employer representative and 1 union representative. The findings of the study revealed that gender roles play an active role in the production process and in the maintenance of the production system, and these roles are actively used in creating consent for the flexible working system for female workers.

Key Words: Patriarchal Hegemony, Feminization of Labour, Flexible Production System, Class, Gender.

Giriş

1970'lerde uluslararası piyasalarda meydana gelen ekonomik bunalım, sermaye birikim rejiminin gereklilikleri doğrultusunda emek piyasalarında esnek çalışma prensiplerine dayanan çeşitli değişimlere gidilmesine neden olmuştur. Bu doğrultuda, üretimin parçalanmasına, zamansal, sayısal, mekânsal ve işlevsel esnekliğe dayanan post-Fordist neo-liberal emek rejimleri emek piyasasında yaygınlaşmıştır.

Esnek üretim sistemine bağlı olarak, geleneksel endüstriyel sektörlerde üretimin yeniden yapılanması alt işverenlik sistemlerine ve kadın emeğinin artan önemine dayanmaktadır. Post-Fordizm kadınların emek piyasasına yoğun olarak katıldıkları bir dönemi ifade etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı sektörlerde kadın istihdamı ataerkil yapı ve pratiklerin emek ilişkilerine taşınmasını doğurmuş, bu pratikler üretim sisteminin başarısı ve sürdürülmesi için aktif olarak kullanılmıştır. Konfeksiyon sektörü de ihracata yönelik büyüme politikalarının ana nesnesi durumundadır ve kadınların yoğun olarak çalıştıkları bir sektördür. Konfeksiyonda istihdam edilen kadın emeği hakkında uluslararası literatürde pek çok çalışma bulunmaktadır (D'ambrogio, 2014; Korinek, 2005; Unni ve Bali, 2002; Bair, 2010; Freeman; Mills, 2003; Salzinger, 1997; Salzinger, 2003). Benzer şekilde Türkiye'de konfeksiyon sektörü, kadın konfeksiyon işçileri ve üretim sürecinde ataerkil yapıyı ele alan pek çok çalışma mevcuttur (Eraydın ve Erendil, 1999; Eraydın, 2000; Ecevit, 1995; Ecevit, 2005; Dedeoğlu, 2010; Dedeoğlu, 2011; Suğur ve Suğur, 2007; Suğur, 2005; White, 2015).

Türkiye hazır giyim ve tekstil sektörü 1980'lerden sonra ortaya konulan ihracata yönelik kalkınma politikaları ile hızla büyüyen, gayri safi yurtiçi hasıla, imalat sanayi ve üretimdeki pay, ihracat oranları, ekonomideki net döviz girdisi, istihdam, yatırım gibi makro ekonomik değişkenler doğrultusunda Türkiye'nin önemli sektörlerinden birini oluşturmaktadır (TCEB, 2016). Uluslararası Çalışma

Örgütüne göre (ILO) 1995-2014 yılları arasında Türkiye, Asya, Pasifik ve Arap ülkeleri arasında dünya hazır giyim ihracatında Çin, Hindistan ve Vietnam'dan sonra dördüncü sırada gelmektedir (ILO, 2016). Dünyada ise sekizinci tedarikçi konumundadır ve Avrupa Birliği ülkelerine yönelik üretimde ise üçüncü sırada gelmektedir (RTMT, 2019).

Bu çalışma, 2019 yılında tamamlanan “*Esnek Üretim Sistemi ve Emegın Feminizasyonu: Mersin Konfeksiyon İşçileri*” adlı doktora tezinin verilerinden derlenmiştir. Bu araştırmanın odağını Mersin'deki konfeksiyon sektörü oluşturmaktadır. Bu alanda çalışan kadın işçilerden seçilen örneklem üzerinden sektörün yerel ataerkil yapı ile ortaklaşa işleyiş mekanizmaları analiz edilecek, kadınlara atfedilen annelik, çocuk bakımı, temizlik vb. gibi geleneksel ev içi rollerin ve bu rollere paralel olarak kurgulanan uysal, saygılı, terbiyeli, edepli olmak vb. gibi cinsiyet rollerinin kadınların üretim sistemine adaptasyonundaki etkileri üzerinde durulacaktır. Araştırmada, nitel araştırma tekniğı kullanılmış olup, bu çerçevede 23 kadın konfeksiyon işçisi, 6 konfeksiyona dayalı üretim yapan işveren, 1 işveren temsilcisi ve 1 sendika temsilcisi olmak üzere toplamda 31 kişiyle yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmanın sunumuna araştırmanın kavramsal çerçevesi ile başlanacaktır. Bu anlamda, işgücünün toplumsal cinsiyete göre düzenlenmesine ilişkin yaklaşımlar ve esnek üretim sisteminde emegın feminizasyonu konusu ele alınacaktır. Sonrasında çalışmanın metodolojisi ve bulguları sunulacak ve çalışma sonuç bölümüyle bitirilecektir.

İşgücünün Toplumsal Cinsiyete Göre Düzenlenmesi

Kadınların işgücüne katılımının ele alınması emegın cinsiyete dayalı bölünmesi ve yedek işgücü tezleri gibi çeşitli teorik perspektifler çerçevesinde ele alınmaktadır. Cinsiyetler arası işbölümü konusu antik çağlardan günümüze kadar ele alınabilecek bir konudur ancak bu çalışmada kadınların kapitalist ekonomide bulunma biçimine ilişkin yaklaşımlar tartışılacaktır.

Emegın Cinsiyete Dayalı Bölünmesi

Marx ve Engels (1976:20), *Alman İdeolojisi* adlı eserlerinde toplumlarda işbölümünün gelişmesi ile ilgili olarak sanayi ve ticari emegın tarım emegından ayrılması, bununla ilişkili olarak kent ve kırsal arasındaki ayrımın ortaya çıkmasından bahsetmişlerdir. İşbölümünün gelişmesi, birlikte çalışan bireyler arasında farklı alt bölümlerin ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte farklı mülkiyet biçimlerini temsil etmekte ve işbölümünün her yeni aşaması, çalışmanın konusu, aletleri ve ürünleri bakımından bireylerin kendi aralarındaki ilişkileri de belirlemektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ise, en basit anlamıyla belirli iş tiplerinin belirli insan kategorilerine bölüştürülmesidir ve bu bölüştürme daha sonraki bir toplumsal pratiğı kısıtladığı ölçüde toplumsal bir yapıyı ifade etmektedir. Bu olgu

aynı zamanda toplumsal cinsiyet yapıları üretim, tüketim ve dağıtım sisteminin bir parçasıdır (Connell, 1998:141). Bu anlamda, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü özel alanın kadınlarla, kamusal alanın ise erkeklerle özdeşleştiği bir sistemi yansıtır.

Emeğin cinsiyete dayalı bölünmesine ilişkin Marksist yaklaşımlar çeşitli bileşenlere sahiptir: İlk olarak, iş ve işyeri sermaye ve emek arasında bir çatışma alanını ifade etmektedir. İkinci olarak ise, kapitalizm emeğin yerine makineyi koyarak işleri niteliksizleştirme ve küçültme eğilimindedir. Emek piyasası için gereken niteliğin ne olduğu sosyal olarak inşa edilmiştir. Hangi niteliğin daha düşük hangisinin daha yüksek olduğu piyasadaki çatışma ve uzlaşmalara bağlıdır. Son olarak bu süreçlerin her biri cinsiyetlendirilmiştir ve hem emeğin hem de niteliğin cinsiyete dayalı ayrımını yaratır (Fine, 1992:70).

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerine liberal ve işlevselci görüşlere bakıldığında, bu yaklaşımlarda kadınların erkeklerden daha düşük ücretli işlerde istihdam edilmesinin kadınların daha düşük beşeri sermayeye sahip olmalarıyla açıklandığı ve arka plan olarak rol analizleri ya da kadınların kültürel farklılıkları gibi konuların ele alındığı görülmektedir. Radikal feminizmde ücretli çalışma üzerine sınırlı bir tartışma yürütülürken, Marksist feminizmde ise kadınların çalışma yaşamının kapitalizmin sermaye-emek ilişkileri tarafından belirlendiği ve kapitalizmin kadın işgücü yoluyla bölünmüş bir emek piyasası yarattığı savunulmaktadır (Walby, 2016: 53-56-57-59-65).

Emek piyasasının yorumlanmasında ikili sistem kuramı Marksizmin, kapitalist sistem içerisindeki ataerkil yapıyı eksik bırakan yaklaşımına bir alternatif oluşturmaktadır. Bu kurama göre kapitalizm ve patriyarka çeşitli çıkar ortaklıkları içerisinde bir araya gelmektedir. Hartmann (2006), kapitalizmin ve ataerkilliğin ayrı sistemler olduğunu, erkeklerin örgütlü bir işgücü olarak sermaye sahipleri ile işbirliği içinde kadınların emek piyasasındaki dezavantajlı durumlarının sürekliliğini sağlamaya yönelik ortaklıklar kurduğunu dile getirir. Eisenstein (1979) ise, kapitalizmin ve ataerkilliğin birbirinden ayıramayacağını ve bu iki sistemin kapitalist-patriyarka olarak tek bir sistem gibi hareket ettiğini belirtir. Kadınların işgücü piyasasındaki durumu hem ekonomik hem de ataerkil kültürel ideolojiye uygun olarak kadın üzerindeki hiyerarşik kontrol sistemini yansıtmaktadır ve kadının ucuz işgücü olması kapitalizm için kullanışlıdır ve ataerkil ideoloji tarafından meşrulaştırılmaktadır.

İkili sistem yaklaşımlarına karşılık olarak, Young, ataerkil yapının spesifik hareket yasalarını üretim biçiminden ve üretim ilişkilerinden izole ederek her iki sistemin kendi içerisindeki iç çelişkileri anlamak gerektiğini ileri sürer. Bu yüzden, sosyalist feminizm, kapitalist ataerkilliği çözümlerken Marksizmin ve radikal feminizmin en iyi anlayışlarından yola çıkarak, kadınlara yönelik baskının temel bir özellik olduğu tek bir sistem anlayışına dayanan tek bir teori geliştirmelidir (Young, 1981:44-45). Young'a göre, bu da, "toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü" gibi toplumsal cinsiyet temelli bir kategori ile mümkün olabilir. Sınıf ve toplumsal cinsiyet yapıları iç içe geçmiştir, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü analizi yalnızca

sınıf analizini tamamlamakla kalmamakta aynı zamanda onun tamamen yerini almaktadır (Tong ve Botts, 2021: 144). Walby (2016:20) ise sistemler arası doğru bir sentezin ücretli çalışma, ev işi, cinsellik, kültür, şiddet ve devleti de içermesi gerektiğini ileri sürer.

Mies (2014: 45-46)'a göre, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü kavramı kendi içerisinde asimetrik ilişkileri ve biyolojik önyargıları barındırmaktadır. Kadınların yaşamın yeniden üretimi rolleri biyolojinin ve doğanın bir işlevi olarak tanımlanırken, kapitalist üretim biçiminde sadece erkeklerin artı değer üreten emeği iş olarak görülür. Kadınlar ücretli emeğe katıldıklarında kendi doğaları tarafından belirlendiği düşünülen görevler yüklenir. Bu da, erkek ve kadın çalışanlar arasındaki egemenlik ve sömürü ilişkilerini muğlaklaştıran bir içerik taşır. Ek olarak, Bennholdt-Thomsen (2008: 250-251)'in belirttiği gibi kadınlar, ev içi sorumlulukları nedeniyle, çalışma hayatları boyunca dezavantajlı durumdadırlar ve kazandıkları ücretin ek gelir olarak görülmesi sosyal sigortanın ya da koruyucu yasaların kapsamı dışında kalan çeşitli düşük ücretli ve geçici sözleşmelere dayanan işlerin kendilerine sunulmasına neden olur.

Connell (1998:74-75)'e göre, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, üretimin endüstriyel örgütlenmesinin derinlerine yerleşmiş doğrudan bir özelliktir ve kapitalizm öncesi üretim tarzlarından artı kalan arkaik bir yapı olmaktan daha öte bir içeriğe sahiptir. Buna göre, toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler kapitalizmin temel, yaşamsal bir özelliğidir ve kapitalist birikim toplumsal cinsiyetli bir mantığa sahiptir.

Kadınlar genel olarak, düşük ücretli işlerde istihdam edilen, “uysal” olarak görülen ve örgütsüz bir işgücünü oluştururlar. Fine (1992:91-84), bu durumu kadınların, örgütlenmeye izin vermeyen ve örgütlenmeyi zorlaştıran parçalanmış işyerleri ve çalışma koşullarına dayanan sektörlerde yoğunlaşmasına bağlar.

Post-Fordizmin hakim üretim sistemini oluşturan esnek üretim ve çalışma sistemleri zamansal, sayısal ve işlevsel esneklik politikalarına dayanan bir yönetim stratejisini içermektedir. Kadınların toplumdaki öncelikli rollerini ev alanı etrafında tanımlamaları esnek üretim sisteminin talebe göre istihdamı ifade eden sayısal esneklik ihtiyacına cevap vermede kadın emeğini ayrıcalıklı bir yere koymaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarındaki dezavantajlarına rağmen, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak, işe giriş çıkış hızlarının yüksek oluşu ve bu durumun üretimin ihtiyaçlarına uygun olarak işçi sirkülasyonuna izin vermesi sermaye sahipleri tarafından tercih edilen bir emekçi kitlesi oluşturmalarına neden olmaktadır.

Yedek İşgücü Tezleri

Kadınların kapitalizm için yedek işgücü oluşturduğuna yönelik yaklaşımlar Marx'ın endüstriyel üretimde makine kullanımının yaygınlaşması ile birlikte kas gücünün üretim için vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkmasını ve sermayenin kadın ve çocukların emek gücüne el koymasını kolaylaştırmasını teorileştirdiği yazıları

etrafında ortaya çıkmıştır. Makine ailenin bütün üyelerini emek pazarına sürerek yetişkin erkeğin emek gücünün değerini bütün aile üyelerine dağıtmıştır. Böylece erkeğin emek gücünün değeri düşürülmüş, kapitalistin artı değeri yükselmiştir (Marx, 1986: 344).

Marx'ın birikim teorisinden yola çıkan yedek işgücü kavramı esasında cinsiyetsiz bir kavramdır ve sadece kadın emeğini içermez. Marx'ın son zamanlarda işsiz olanlar (değişken), uzun zamandır işsiz olanlar (durağan) ve önceden çalışmayanlar (gizli) şeklinde tanımladığı farklı yedek işgücü tanımları vardır (Fine, 1992: 67-68). Yedek sanayi ordusu sermaye birikiminin ihtiyaçlarına uygun olarak nispi artı nüfus üretimi politikaları neticesinde kapitalist birikimin kendisi tarafından oluşturulur ve kapitalizmin kar ya da zarara dayanan döngüsel dönemlerinde işlevseldir. Dolayısıyla, kapitalist birikimin kaldırıcı ve bu üretim biçiminin varlık koşulunu oluşturmaktadır. Bu artı nüfus her an el altında bulunan yedek bir sanayi ordusu oluşturur ve tümüyle sermayeye aittir. Büyük sanayinin bütün hareket şekli emekçi nüfusun bir kısmının sürekli olarak işsiz ya da yarı-işsiz insanlar haline getirilmesine dayanır ve emekçi nüfus bu şekilde üretim için gereken kritik noktalara kaydırılabilir (Marx, 1986: 543-545-546-547). Bu anlamda, yedek işgücü emek arzının ve talebinin kapitalist sistemin çıkarları tarafından biçimlendirilmesi sonucu ortaya çıkar ve kapitalizmin işgücünü baskı altında tutma araçlarından birini oluşturur. Bu yolla sistem işçilere her an işlerini kaybedecekleri korkusunu yaşatarak ücret maliyetlerinde azalmaya gidebilmektedir (Omay, 2011:139).

Braverman (2008: 352-356)'e göre, yedek işgücü ordusu birikim sürecinin kendisi tarafından üretilip emilir. Kadınlar da yedek işgücününün bir ögesini oluştururlar. Buna göre, kadınlar kapitalist rekabet çerçevesinde işverenler tarafından düşük ücretlerle istihdam edilmekte ve erkek işçilerin yerine ikame edilebilen bir işgücünü oluşturmaktadırlar. Beechey ise kadınların sermayenin gözünde yedek işgücü ordusunun kaynaklarından biri olarak görülmesini emek gücünün yeniden üretim maliyetini oluşturan ücretlerden ziyade temel bir gelire bağlı olan bir emek kategorisini oluşturmalarına bağlar. Özellikle evli kadınlar aile içi rollerine uygun olarak ne ücrete bağımlıdırlar ne de refah devleti uygulamalarının temel öznesidirler. İşsizlik istatistiklerinde evli kadınlar temsil edilmez. Bütün bu etmenler emek güçlerinin değerinin altında ücretlendirilebilmelerine imkan tanır ve üretimdeki değişken koşullara uygun olarak sermaye için esnek bir çalışan nüfusu oluşturmalarına neden olur. Esnek üretim sistemi ile birlikte kadınların dönüşümlü ve yarım zamanlı işlerde istihdam edilmeleri hem domestik sorumluluklarını yerine getirebilmelerine hem de ücretli emeğe dahil olmalarına imkan tanımıştır (Beechey, 1977: 57-59).

German'a göre, yedek işgücü argümanı, erkek ve kadın işçilerin birlikte sisteme karşı mücadele etmelerine karşıt bir tezi ifade etmektedir. Kadınlar erkeklerden daha az ücret alıyor olsa bile 20. yy.'a bakıldığında kadın istihdamının arttığı görülmektedir ve erkekler bu yüzyıldaki ekonomik krizlerden kadınlara

oranla daha fazla etkilenmişlerdir. İşverenlerin amacı sadece daha ucuz işgücü aramaktır. Bu anlamda, kadınlar emek piyasasında ikincil bir rolde bulunmamaktadırlar (German, 2006: 119-120).

20.yy.'daki üretim sistemlerine bakıldığında, kadınların, yoğun birikim, kitlesel üretim, kısaltılmış çalışma saatleri, görel olarak yüksek ücretler, sosyal yaşamın metalaşması ile karakterize edilen Fordist dönemde, hem üretici hem de tüketici roller edindikleri görülmektedir. Refah devleti anlayışı ile birlikte kadınlar bir yandan ücretli emeğe katılırken diğer yandan da kadınların aile içi sorumluluklarını yatıştırarak hizmetler sunulmuştur. Kadınların Fordizm ile olan ilişkisine bakıldığında rollerinin çekirdek aile etrafında belirlendiği ve üretim sisteminin ihtiyaç duyduğu durumlarda bir yedek emek arzını oluşturdukları görülmektedir (Mcdowell, 1991: 400:401-402).

Post-Fordist dönemde ise, esnek üretim ve çalışma sistemlerinin yaygınlaşması ile birlikte çalışma sistemlerinde ve üretim coğrafyalarında değişimler meydana gelmiştir. Esnek üretim sistemi ile birlikte çalışma ve üretimin esnekleşmesi beraberinde emek piyasalarında kısa süreli çalışma, enformelleşme ve güvencesizleşme sürecini getirmiştir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, göçmenler gibi toplumdaki dezavantajlı gruplar bu süreçten yoğun bir biçimde etkilenmişlerdir. Kadınlar küresel, post-Fordist üretim biçiminde yedek bir işgücü oluşturmaktan ziyade üretim biçiminin asli bir unsuru haline gelmişlerdir. Post-Fordist dönemde kadın emeğinin önemi esnek üretim sistemi ve emeğin feminizasyonu bölümünde tartışılacaktır.

Üretim Sürecinde Ataerkil Hegemonya

Her toplumsal üretim aynı zamanda bir yeniden üretim sürecini içerir. Althusser (2006), yeniden üretim sürecinin baskı aygıtları ve ideolojik aygıtlar etrafında şekillendiğini belirtir. Buna göre, aile, okul, dini kurumlar, sendika, siyasal partiler, hukuk vb. kurumlar yeniden üretimin ideolojik aygıtlarını oluştururlar.

Üretim sürecinin niteliği işçi sınıfı mücadelesini biçimlendirir. Üretim politikası, Burawoy(1985:7-8)'e göre, iki boyutu içerir: İş örgütlenmesinin kendisi politik ve ideolojik etkilere sahiptir. Kadınlar ve erkekler meta üretirken aynı zamanda belirli sosyal ilişkiler de üretirler. İkinci olarak, üretim süreci, üretim ilişkilerini düzenleyen politik ve ideolojik aygıtlara sahiptir, dolayısıyla, hem objektif hem de subjektif özellikler taşır. Bu anlamda, kapitalist üretim süreci işçilere sadece dışsal olarak uygulanan bir baskı ve hegemonya sürecini ifade etmez aynı zamanda işçilerin kendilerinin de katıldığı bir tahakküm ve özneleşme sürecini de içerir. Bu süreçte işçiler, kendi tabiiyetlerine ilişkin stratejiler oluşturabilir, kendi sömürülerine ortaklık edebilirler. Sonuç olarak, kapitalizm iş için gereken işbirliğini ve egemenliği üretirken aynı zamanda bu üretim ilişkilerine yönelik rıza da üretmektedir. Üretim sistemine rızanın oluşturulması, sistemin devamlılığı için yaşamsal bir öneme sahiptir zira hiçbir toplumsal sistem sadece baskı yoluyla sürdürülemez. Emek sürecine rızanın sağlanması hem piyasanın “ekonomik kırbacına” dayanan despotik

düzenlenmesiyle hem de atölye içi üretim biçiminin hegemonik düzenlenmesiyle bir arada işler.

Hegemonya, Gramsci (1971)'nin Amerikanizm ve Fordizmi ele aldığı, kapitalizmin daha büyük çapta, tarihsel, sosyo-kültürel yapılarla iç içe geçmesini ifade ederken kullandığı bir kavramdır. Gramsci, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan yeni kapitalizmin ekonomik olduğu kadar politik ve kültürel bir boyut da taşıdığını ileri sürer. Bu kültürel boyut ise üretim sisteminin ihtiyaçlarını karşılayacak standart bireyler yaratma üzerine şekillendirilir (Antonio ve Bonanno, 2000: 34-35). Hegemonya kavramı, toplumsal yapıda egemen pozisyonda olan grubun ideoloji yoluyla yerini sağlamlaştırdığı kültürel bir dinamige işaret eder. Bu durum ataerkil yapının meşruiyeti üzerinde de kullanılır ve erkeklerin öncü pozisyonda olup kadınların ikincil konumlarda olmalarını garantiye alan bir cinsiyet pratiğidir (Connell, 2005: 77).

İdeoloji, neyin normal, doğal ve arzulanır olduğuna ilişkin egemen düşünceleri içerir ve iktidara sahip olanların çıkarlarıyla yakından ilişkilidir. Bu yüzden ideolojiler hem ekonomik yaşamda üretim sistemlerinin örgütlenme biçimleriyle hem de erkek egemen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin işleyişiyle iç içe geçmiş durumdadır. Aile ideolojisi kadınların toplumdaki yerinin ev yaşamı olduğunu ileri sürerek kadınların kamusal örgütler yerine kendi ailelerine ve akrabalık gruplarına bağlılıklarını teşvik eder ve diğer kadınlarla ortak çıkarlarının farkına varmalarını zorlaştırır (Ramazanoğlu, 1998:197-198-199). Ataerkil cinsiyet ideolojisi ve eklentileri her iki cinsiyetin temel ataerkil tutuma göre toplumsallaştırılması yoluyla gönüllü destek kazanır. Ataerkil ideolojinin temeli egemen grubun gereksinmelerine ve değer ölçülerine dayanır ve bu grubun kendinde var olduğunu kabul ettiği yetenekler, egemen oldukları kişilerde ise egemen olanların çıkarlarını koruyan nitelikler kanalıyla yürütülür. Bu yetenekler erkeklerde saldırganlık, zeka, güç ve etkinlik, kadınlarda ise edilgenlik, bilgisizlik, güçsüzlük ve "ıffet"tir (Millet, 2011: 49). Ataerkil ideolojinin gücü erkeklerin tam da baskı yaptıkları kadınların aşıkâr rızasını temin etmelerinde görülebilir. Bunun uygulaması aile, kilise gibi kadınların erkeklere olan tabiyetlerini haklı gösteren ve pekiştiren kurumlar aracılığıyla yapılır ve bu çoğu kadının erkeklerden aşağı oldukları hissini içselleştirmeleriyle sonuçlanır (Tong ve Botts, 2021: 71).

Ataerkil ideolojinin kadınları ikincilleştiren pratiği nedeniyle emek piyasasında kadınlar esnek üretim sisteminin gereksindiği kısa süreli sözleşmelere dayalı geçici işlere girmeye erkeklere kıyasla daha gönüllüdürler zira endüstriyel istihdam kendilerine biçtikleri öncelikli toplumsal rolü kapsamaz. Kadınlar için öncelikli toplumsal rollerini ev içi sorumlulukları oluşturur (McDowell, 1991: 405).

Üretim sürecinde ataerkil hegemonyanın oluşturulması, özellikle ihracata dayalı sektörlerde "ideal işçi" kavramı üzerinden yürütülmektedir. Salzinger (1997), bu sektörlerde toplumsal cinsiyetin işyerlerinde söylemsel düzeyde ve çeşitli pratiklerle yeniden üretildiğini belirtir. Yerel ataerkil ideolojinin fabrika içerisinde emek kontrol aracı olarak kullanılması "ideal kadın işçi" kavramı ekseninde

doğrudan kadınlık ve erkeklik rollerine dayalı öznellikler üretilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda kadın ve erkek işçilerin belirli imajlar ekseninde maskülenlikleri ve feminenlikleri tanımlanmaktadır ve ideal işçi imajı (export worker) “erkekler kadar kolay sıkılmayan”, disiplinli, genç kadın çalışanlar üzerine temellenmektedir. İhracata dayalı sektörlerde söylemsel olarak kullanılan “ince-narin eller” (nimble fingers) metaforu üretimin ucuzlaştırılması ve cinsiyete dayalı hale getirilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla işyerinde toplumsal cinsiyet kalıpları emek kontrolünün asli bir ögesini oluşturur (Salzinger, 2000: 68).

Fabrika içi ataerkil hegemonya sadece yönetim tarafından kadın işçilere dayatılan bir kontrol süreci olmayıp, kültürde ve toplumda yerini bulan bir ideoloji pratiğinden beslenir. Bu anlamda, kadınların emek değerlerinin erkeklerinkinden düşük olduğu, kadının aldığı ücretin ailenin temel geçim kaynağı olarak görülmediği bir süreci ifade eder. Bu yolla, kadınların güvencesiz, enformel ve ucuzlaştırılmış emeğine yapılan ataerkil hegemonik vurgular etrafında işçilerin güvencesizliğe, kısa süreli çalışmaya dayanan üretim sürecine rıza göstermesi sağlanır.

Esnek Üretim Sistemi ve Emeğin Feminizasyonu

19. yy'ın sonları ve 20. yy.'ın başları Taylorist bilimsel yönetim anlayışının üretimin ve çalışanların örgütlenmesinde aktif olarak kullanıldığı bir dönemi ifade eder. Bu dönem, sistematik bilginin otomasyonla birleştirildiği, inisiyatifin işçilerin elinden alınıp makinelere transfer edildiği bir çalışma anlayışını temsil eder. Taylorizm, emek üretkenliğini ve mekanizasyonunu arttırmakla birlikte 1930'larda aşırı üretim krizini doğurmuş ve Fordizmi ortaya çıkaran yeni üretim düzenlemelerinin geliştirilmesine neden olmuştur (Lipietz, 1987: 35-36). Taylorizmin katı hiyerarşik ilişkilere ve emek sürecinde vasıfsızlaşmaya neden olan yönetim anlayışı yerini dayanıklı tüketim mallarının kitlesel üretimine dayanan, ulusal ekonomi, kolektif pazarlık ve refah devleti anlayışlarına yaslanan Fordizme bırakmıştır (Jessop, 1996: 167-169).

Fordizmde kitle üretimi için kitle tüketimi, emek gücünün yeniden üretimi için yeni bir sistem, emeğin denetiminde ve yönetiminde yeni bir politika, yeni bir estetik ve psikoloji, rasyonelleştirilmiş, modernist, popülist, yeni tür bir demokratik toplum gerektiğini görülmüştür ve üretim politikası bu etkenler çerçevesinde biçimlendirilmiştir (Harvey, 1997: 148). Ek olarak, bu dönemde, işçi hareketlerinin ve demokratikleşme yönünde taleplerin artması kapitalizmin insanileştirilmesinin, toplumsal ve ekonomik reformların yapılmasının önünü açmıştır (Hall ve Jacques, 1995: 31).

Fordizm korunmuş bir ulusal pazar sistemiyle bağlantılıdır. Bu yolla üreticilerin maliyetleri karşılanmış ve rekabet ortamı sağlanmıştır. Taleplerdeki ani düşüşler karşısında üreticilerin korunması için işletme kredileri, Keynesçi talep ve para ayarlamaları, yeni ücret ve refah sistemleri geliştirilmiştir. Fordist üretim biçimi bir işçi kitlesi yaratmış, seri üretim çalışma hayatında işçi için gereken niteliği

ortadan kaldırmış, görevleri bir dizi tekrarlanan hareketler biçiminde parçalamış, kafa ve kol emeği arasında katı bir bölünme yaratmıştır. Bu da, işyeri direnişleri ve grevlere neden olmuştur. Üreticiler sonuç olarak, toplum içerisinde ayrımcılıkla karşılaşan gruplardan, kırsal alanlardan ve ülke dışı az gelişmiş bölgelerden yeni emek kaynakları aramaya girişmiştir (Murray, 1995: 48-49).

Sendikalar ve işverenler arasındaki üretkenlik ve ücret mücadelesinin hız kazanmasıyla birlikte ekonomik düzenlemeler toplumsal düzenlemeler ile iç içe geçmiş, ulusal sağlık hizmetleri kurulmuş ve kamusal eğitim yaygınlaştırılmıştır. Buna ek olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiler tutucu ve tartışmalı bir cinsel düzenlemeye konu olmuştur. Savaş sırasında kadınlar fabrikalarda istihdam edilmişlerdir ancak emek ve sermaye arasındaki ataerkil düzenleme, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tekrar işlerlik kazanmış, kadınlar emek piyasasından dışlanmış ve ilerleyen yıllarda yeni ve katı bir cinsiyete dayalı işbölümü ekseninde piyasaya yeniden girmişlerdir. Bu işbölümü çerçevesinde erkeklerin yaşamları büyük ölçüde değişmeden kalırken kadınların yaşamları eskisinden daha fazla ücretli ve ücretsiz emek arasında bölünmüştür. Kadınlar savaş sonrasında tüketimin odağı haline gelmişler, “anne” olarak rolleri, çocuk yetiştirme konusundaki yeni teoriler çerçevesinde, göklere çıkarılmıştır (Hall ve Jacques, 1995: 32-33).

Fordizmin stok birikimine yol açması, petrol krizi, örgütlü işçi mücadelesi, müşteri taleplerindeki değişimler, enformasyon teknolojisinin gelişimi vb. değişimler esnek üretim ve çalışma sistemine dayanan post-Fordist uygulamaların emek piyasasında yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda üretimin ihtiyaçlarına göre çalışanların sayısal, işlevsel ve zamansal olarak esnek olmasına dayanan bir emek rejimi ortaya çıkmıştır. Bu emek rejimine Taylorist ve Fordist çalışma ilişkilerinin aksine çalışanlara “özgürlük” tanındığı, kendilerini gerçekleştirmelerine imkan verildiği, çalışma saatlerinin ve günlerinin esnekleşmesinin çalışanları katı firma içi ilişkilerden kurtardığı yönünde söylemler eşlik etmiştir.

Post-fordizm, piyasanın ihtiyaçlarına ve teknolojik gelişmelere bir yanıt olarak, müşterinin taleplerine bağlı olan farklılaşmış ürünlerin üretilmesine imkan veren esnek birimleri içerir. Bu da, hem küçük hem de büyük firmalar için üretim örgütlenmesinin parçalı ve merkezsiz olduğu bir yapı ortaya çıkarır. Böylece, görevler ve sorumluluklar birbirlerine yakın biçimde bağlı olan birimlere bölünür ve değişen pazar ihtiyaçlarına bağlı olarak daha verimli üretim yapılması öngörülür. Fordizmin standart ürünleri yerini post-Fordizmde siparişe dayalı ürünlerine bırakırken teknolojik gelişmeler üretimi daha ucuz hale getirmiştir. Ek olarak, post-Fordist üretim biçimi, piyasanın isteklerine uygun olarak yeni şeyler öğrenmeye ve farklı meslekler arasında hareketliliğe uyum sağlayabilecek nitelikli çalışanlar üzerine kuruludur (Arestis ve Paliginis, 2001: 216). Bununla birlikte böyle bir çalışma sistemi kısa süreli, geçici ve güvencesiz işlerin yaygınlaştığı bir emek piyasasını ortaya çıkarmıştır.

Her yeni üretim rejimi kendisinden önce gelen rejim ile organik bağlara sahiptir. Bu anlamda, Fordizmin emek-yoğun üretim biçimi, post-Fordizmin

mekânsal esneklik anlayışı ile birleşerek, üretimin merkez ülkelerden işgücünün ucuz, sosyal güvenlik düzenlemelerinin ve sendikalaşmanın sınırlı olduğu çevre ülkelere kaymasına neden olmuştur.

Harvey (1997: 177), esnek üretime geçişe damgasını vuran olgulardan birinin kadınların işgücü piyasalarında ve emek süreçlerindeki rolündeki artışla temellenen bir devrim olduğunu ancak bu devrimin ilerici bir devrim olmaktan uzak olduğunu belirtir. İşgücü piyasalarının yeni yapısı kadınların emek gücünü yarım zamanlı çalışma temelinde sömürmeyi çok daha kolay hale getirmekte ve böylece daha yüksek ücret alan ve işten daha güç çıkartılan çekirdek erkek işçilerin yerine daha düşük ücret alan kadın emeğinin geçirilmesini teşvik etmektedir. Buna ek olarak, taşeron, ev içi ve aile türü çalışma sistemleri, patriyarkal uygulamaların ve eve iş almanın yeniden yükselmesine izin vermektedir. Bu yeniden canlanmaya paralel olarak, çokuluslu sermayenin Fordist kitle üretimi sistemlerini ülke dışına taşıma konusunda artan kapasitesi, çevre ülkelerde son derece zayıf konumda bulunan kadın işçilerin emek gücünün, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşullarında sömürülmesini olanaklı kılmaktadır.

Standing (2014: 110-111), kadınların iş piyasasında giderek daha fazla rol almasının prekarya sınıfının büyümesiyle aynı döneme denk geldiğini ileri sürer. Güvencesiz işlerin büyük kısmında, sözleşmeye dayalı hatta sözleşme olmaksızın faaliyet gösterilen iş kollarında genel olarak kadınlar çalışmaktadır. Küresel düzeyde emek piyasasının kadınlaşması olgusuna ek olarak kadınların ev içi sorumlulukları da devam etmektedir ve bu çalışma biçimi halen iş bile sayılmamaktadır.

Emek piyasasının esnekleşmesi sayısal, işlevsel, mekânsal ve zamansal esneklik politikaları gibi yeni çalışma biçimlerinin emek sürecine dahil edilmesi ile sağlanmıştır. Mcdowell'a göre, uzmanlaşmış malların üretimine, üretimin gerektirdiği farklı niteliklerin edinilmesine ve firma içerisinde farklı birimlerde çalışacak işçilerin niteliğine vurgu yapan esnek uzmanlaşma yaklaşımı nitelikli emeğin yeniden yapılandırılmasında cinsiyet ayrımının oynadığı rolü göz ardı etmektedir. Nitelik toplumsal olarak inşa edilmiş ve cinsiyetlendirilmiş bir olgudur ve post-Fordist dönemde yükselen teknolojik değişimlerin kadınlar için özgürleştirici olanaklar sunduğu şüphelidir. İşin kendisi cinsiyete dayalıdır ve maskülen ya da feminen olarak oluşturulmuştur. İşin niteliği, kadınların ikincilliği ve varsayılan doğal tutumları göz önüne alınarak sürekli yeniden kurulmaktadır (Mcdowell, 1991: 404). Esnek üretim sisteminin cinsiyete dayalı yapısı hem küresel üretim zincirlerinin çevre ülkelerdeki fason örgütlenme sistemlerinde hem de örgütsel düzeydeki mikro etkileşimlerde etkide bulunan bir olguyu ifade etmektedir.

Post-Fordist dönemde, üretimin mekânsal parçalanması imalatın feminizasyonunu beraberinde getiren bir süreçtir (Bair, 2010: 205). Feminizasyon, kadınların gerçekleştirdiği esnek işlerin sayısının artmasının yanı sıra erkeklerin de yıllardan beri kadınların yapageldiği güvencesiz ve düşük ücretli işleri yapmasının önünün açıldığı ikili bir anlama sahiptir (Standing, 2014:108-109).

Uluslararası ekonomik sistem sadece kadınlar üzerinden işlemez, aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki belirli ilişki biçimlerine de bağlıdır (Bedford ve Rai, 2010:1). Üretim feminizasyonu “kadınlık” kavramının kendisinin oluşturulmasına ve anlamına odaklanmaktadır. “Uysal ve becerikli kadın işçi” imgesi ihracat yönelimli sektörlerde hem beklenen hem de tercih edilen bir olguyu ifade etmektedir. Söylemsel bir süreç olarak feminizasyon hem kadın hem de erkek bedenleri üzerinden işler, bir emek havuzu oluşturmada işlevsel bir rol üstlenir ve sömürülecek öznelerin yaratılmasına hizmet eder. Küresel üretim hattında çalışmanın türü, düzensiz ve düşük ücretlendirmeye dayanan çalışma biçimi ve tercih edilen işçi profili gibi etmenlere bakıldığında yerel cinsiyet rejimleri ile ilişkili olarak ortaya çıktıkları görülmektedir (Bair, 2010: 203-204-205).

20. yy.’ın son çeyreğinde gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik yapılanma ve büyüme büyük oranda kadınların çalışanlar olarak marjinalleştiği bir döneme işaret etmektedir (Deshpande ve Deshpande, 1992:2248). Kadın emeğinin marjinalleşmesi erkek çalışanlardan daha düşük ücretli ve statülü işlerde çalışmaları, enformelleşme ve niteliksizleşmeyi içeren bir emek sürecini ifade etmektedir.

Bu süreç ulusal ekonomilerin uluslararası piyasayla rekabet amacıyla ekonomiyi neoliberal ilkeler çerçevesinde yeniden yapılandırdıkları bir deregülasyon dönemine denk gelmektedir. İhracat yönelimli büyüme ve emek piyasasındaki “katılıkları” esnetilmesine yönelik stratejiler firmaların geçici ve gözden çıkarılabilir çalışanlar istihdam etme pratikleri çalışma ilişkilerinin yapısını değiştirmiştir. Bu anlamda ihracat yönelimli ekonomik büyüme politikaları ekseninde düşük ücretlendirmeye dayanan güvencesiz çalışma biçimleri artış göstermiştir ve gelişmekte olan ülkelerde liberalizasyon süreci kadın emeğine olan talebi artırmıştır (Deshpande ve Deshpande, 1992:2248).

1970’lerden sonra emek-yoğun üretimin düşük ücretler nedeniyle gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasıyla birlikte kadınlar ekonomik gelişme planlarına dahil edilmişlerdir. Mies (2014), bu küresel işbölümüne Üçüncü Dünya Ülkelerindeki kadınların “ev kadınları” olarak dahil olduğunu belirtir ve gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkeler için üretilen tüketim mallarının üretildiği alanlar haline geldiğini söyler. Mies’a göre, kadınların kapitalist sermaye birikimi için uygun bir emek gücü oluşturmaları evrensel olarak “işçi” olmaktan ziyade “ev kadını” olarak tanımlanmalarından kaynaklanmaktadır. Kadınlar ister meta üretimine yönelik işlerde çalışsın ister kullanım değeri üretsin yaptıkları işler, emeğini satan “özgür işçiler” olarak değerlendirilmemekte, sadece “gelir getirici aktivite” olarak görülmektedir. Bu durum kadın emeğini belirsizleştirmekte ve emeğinin bedelinin erkeğinkine kıyasla daha ucuz olması sonucunu doğurmaktadır. Ev kadınlığı ideolojisi sadece ücret düşüklüğüne neden olmamakta aynı zamanda kadınlar üzerinde ideolojik ve politik bir kontrol sağlanmasına da neden olmaktadır. Ev kadınları atomize ve izoledir, evrenlerini aile oluşturur. Bu durum sendikal temsiliyette de kendisini gösterir. Bu ideoloji formel ya da informal sektörlerde kadınların yaptıkları bütün işin “ek iş” olarak, gelirlerinin ise “ek gelir” olarak

görülmesine neden olmaktadır. Bunun ekonomik mantığını emek maliyetlerinde azalma ve uluslararası sermayenin kadın emeğine olan ilgisi oluşturur (Mies, 2014:116-118-119). Özellikle ihracata dayalı sektörlerde genç kadın işçiler doğal olarak kabul edilen –el mahareti gibi- yetenekleri ile tercih edilen bir emek gücünü temsil etmektedirler. Meksika, Endonezya gibi gelişmekte olan ülkelerde, küresel piyasaya eklenmiş fabrikalarda, kadın-yoğun ve ücretlerin düşük seviyelerde olduğu, buna karşın erkek işçilerin genellikle yönetim ve denetim kademelerinde çalıştıkları benzer örgüt modelleri kullanılmaktadır. Patriyarkal normların kadın emeğini sadece ucuz olarak tanımlamayan aynı zamanda toplumsal ve ekonomik olarak da değersiz kabul eden hegemonyası küresel sermaye birikim rejimi için yaşamsal öneme sahip olan cinsiyete dayalı bir emek gücünü ortaya çıkarır (Mills, 2003: 43). Kadınların emek piyasasına girişi genel olarak yedek işgücü tezleri etrafında açıklanmıştır ancak günümüzde kadın emeğinin post-Fordist üretim biçiminin dayandığı asli emek güçlerinden birini oluşturdukları görülmektedir.

Üretim politikası kendi içerisinde hem despotik hem de hegemonik özellikler taşımaktadır. Üretim sürecinin despotik yönü işçinin hayatını sürdürebilmesi için emek gücünü satma zorunluluğundan kaynaklanan ve ekonomik yapının baskıcı özellikleri tarafından biçimlendirilen kısmını oluştururken hegemonik yön işçinin çalışma koşullarına rızasının sağlanmasını hedefleyen ideolojik mekanizmaların devreye sokulması oluşturur. Ataerkil hegemonik rejimin işgücünün disiplininde ve kontrolünde kullanılması kimi zaman işverenin kendisini paternal özellikler ekseninde lanse ettiği kimi zaman ise kadın emeğinin kadın bedeni ve ev içi rolleri vasıtasıyla söylemsel olarak ucuzlatıldığı, kadınların işe ilişkin niteliklerinin “doğallaştırma” yolu ile yetenek düzeyine indirildiği bir süreci ifade eder.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın alan çalışması *Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan* 01/10/2018 tarih ve 014 karar sayılı etik kurul onayının alınmasından sonra 2018 Ekim ve 2019 Ocak tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Mersin’de çalışan kadın konfeksiyon işçileri oluşturmaktadır. Örneklem ise Mersin Serbest Bölge’de ve kent içi küçük atölyelerde çalışmış ve çalışan 23 kadın işçiyi kapsamaktadır. Kadınların kendi bakış açıları ekseninde aile içi ilişkileri, çalışma koşulları, cinsiyetlere ve çalışmaya ilişkin görüşleri araştırmada ele alındığından araştırmanın verileri nitel araştırma tekniği ile toplanmıştır. Buna ek olarak Mersin konfeksiyon sektörünün daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla piyasada bulunan diğer aktörler de örnekleme dahil edilmiş ve bu çerçevede 6 işveren, 1 sendika temsilcisi ve 1 işveren temsilcisi ile de görüşülerek toplamda 31 kişiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşülen işverenler ve işveren temsilcisi erkeklerden oluşurken, sendika temsilcisi de dahil olmak üzere görüşülen diğer görüşmecilerin hepsi kadındır.

Mersin konfeksiyon sektörünün evren olarak seçilmesinin nedenleri hem bir Serbest Bölge'ye ve limana sahip olması dolayısıyla küresel üretimin bir parçası olması hem de konfeksiyona dayalı üretimin yerel emek piyasasında önemli bir istihdam olanağı sağlamasıdır. Mersin, liman, kara yolu, tren yolu gibi ulaşım imkanlarına sahip olmasından ve yurt içi ve yurtdışından sürekli göç alan bir bölge olmasından dolayı hem ulusal hem uluslararası piyasalar için yoğun bir işgücü potansiyeli taşımaktadır. Mersin'de konfeksiyon ihracatına yönelik üretim büyük oranda serbest bölgeden yürütülmektedir. Serbest bölgede bulunan 426 firmanın 75'ini tekstil alanında faaliyet gösteren firmalar oluşturmaktadır ve alan çalışmasının gerçekleştirildiği 2018 yılı itibariyle 2.962.000.000 Dolar dış ticaret hacmine sahiptir (Mesbaş, 2019a; 2019b). Bu özelliği ile Türkiye'deki serbest bölgeler arasında üçüncü sırada gelmektedir (MTSO, 2018: 4). Buna ek olarak, Mersin Giyim Eşya İmalat ve Satıcıları Esnaf Odası'ndan alınan bilgilere göre kent içerisinde çeşitli semtlerde 73 farklı atölye bulunmaktadır.

Mersin'de konfeksiyon üretimi ağırlıklı olarak serbest bölgede ve mahalle içi küçük atölyelerde gerçekleştirilmektedir. Serbest bölgede gerçekleştirilen üretim büyük oranda uluslararası giyim firmalarının fason üretimi şeklinde gerçekleştirilirken küçük atölyelerde genelde ulusal piyasaya dönük eşofman altı ağırlıkta olmak üzere spor giyim üretimi yapılmaktadır. Serbest bölgede çalışanlar genel olarak kayıtlı iken küçük atölyelerde büyük oranda kayıt dışı ve Suriyeli göçmen emeğine dayanan üretim yapılmaktadır. Mersin Giyim Eşya İmalat ve Satıcıları Esnaf Odası'ndan alınan bilgilere göre mahalle içi küçük atölyelerde çalışan kişi sayısı 40 000-50 000 arasında değişirken serbest bölgede 2019 yılında 10 008 kişi çalıştığı belirtilmektedir (MESBAŞ, 2019b). Esnek çalışma ilişkileri konfeksiyon sektöründe yaygın olduğundan çalışan sayıları üretimin taleplerine göre sürekli değişmektedir.

Araştırmanın alan çalışmasında, Mersin Serbest Bölge'de halen çalışmakta olan 18 kadın işçi, küçük atölyelerde çalışan ya da yakın zamanda çalışmış olan 5 kadın işçi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Serbest bölge dışında kalan küçük atölyelerin dağınıklığı, kaçak işçilik, göçmen işçilik ve çocuk işçi çalıştırmanın yaygın olması nedeniyle buralarda çalışan kişiler araştırmaya katılmakta gönülsüzlük göstermiştir. Bu nedenle bu alandaki veriler sınırlı kalmıştır. Alan çalışmasında görüşülen 23 kadın işçinin sosyo-demografik profili Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1. Kadın işçilerin sosyo-demografik profili

Kadın işçiler	Sayı
Yaş	
14-18	1
19-24	5
25-29	3
30-39	9
40+	5
Medeni Durum	
Evli	11
Boşanmış	5
Bekâr	7
Eğitim	
Okula gitmemiş	2
İlkokul	6
Ortaokul	5
Lise	5
Üniversite	3
Eksik veri	2
İşyerindeki görevleri	
Makineci	12
Kalite kontrol	3
Ortacı	3
Paketleme	1
Etiketleme	1
İşleme	1
İplik Temizleme	1
Alarm Takma	1

Alan çalışmasında görüşülen kadın işçilerin 11'i Mersin de doğduklarını belirtirken, belirtilen diğer iller Sivas, Kahramanmaraş, Adana, Adıyaman, Şırnak, Zonguldak, Bingöl, Şanlıurfa, Mardin ve Halep'tir. Görüşmecilerin yaş aralıkları 14-56 arasında değişmektedir. Görüşülen en genç görüşmeci 14 yaşında küçük atölyede çalışan Suriyeli bir göçmendir. Görüşmecilerin eğitim durumları hiç okula gitmeyenler ve üniversite mezunları arasında değişmektedir. Görüşmecilerin işyerindeki görev dağılımlarının farklılaşması örgüt içi hiyerarşik yapının anlaşılması için büyük öneme sahiptir. Konfeksiyon üretim sürecinde en alt basamağı ortacılar

ya da “ayakçılar” oluşturmaktadır. Bu kişilerin görevleri genel olarak birimler arasında işlerin transferini sağlamak olarak belirtilmektedir. Makineciler, dikim işlerinden mesul olan, etiketçi, kumaşlara etiketleme yapan, paketçi ürünleri paketeleyen, kalite kontrol elemanı kumaşın ve ürünün kalitesini kontrol eden, alarm takma elemanı mağazalarda çalınmaması için ürüne takılan alarmlarla ilgilenen, işlemeci özel üretim kumaşların üzerine işlemelerini yapan, iplik temizleme elemanı ise dikimi tamamlanmış ürünlerin iplik fazlalıklarını temizlemekle görevli kişileri ifade etmektedir.

Görüşülen 6 işverenin sosyo-demografik yapısına bakıldığında ise yaşlarının 24-64 arasında değiştiği görülmektedir. İşverenlerin 3’ü Mersin Serbest Bölge’de üretim yapmaktayken diğer 3 işveren semt içi küçük atölyelerde üretim yapmaktadırlar. İşverenlerin 3’ü ilkokul mezunu, geri kalanı ise ortaokul, lise ve üniversite mezunudur. İşveren görüşmecilerin hepsi Mersin’e sonradan yerleşmişlerdir. Serbest bölgede bulunan işverenler daha önceden Almanya, Hollanda gibi ülkelerde konfeksiyona dayalı üretim yaptıklarını, Mersin’in işgücü bolluğu sağlaması, ikliminin dört mevsim çalışmaya uygun olması ve çalıştıkları uluslararası firmaların taleplerinin bu yönde olması nedeniyle üretim yapmak için Mersin’i seçtiklerini belirtmişlerdir. Küçük atölye sahibi işverenlerden sadece 1’i yurtdışından gelmiş Suriyeli bir göçmandır. İşverenlerin hepsinin konfeksiyonda çalışma deneyimi vardır. Özellikle yurtdışından gelmiş olan serbest bölge işverenlerinin yurtdışındaki göçmen işçilik deneyimlerini şimdiki işlerine aktardıkları görülmüştür. İşverenlerin atölyelerinde çalışan işçi sayıları en düşük 6 en yüksek ise 1000 olarak belirtilmiştir ve atölyelerde büyük oranda fason üretim yapılmaktadır.

Araştırmada rastlantısal olmayan örnekleme biçimlerinden kartopu tekniği ile veriler toplanmıştır. İşveren ve kadın işçi görüşmecilere yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan iki ayrı form uygulanmış, görüşmeler görüşmecilerin rızası alınarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Analizler ise araştırmacı tarafından tematik analiz yöntemi ile yapılmıştır. Araştırma içerisinde ortaya çıkan temalar alan çalışması sürecinde ortaya çıkan bulgular üzerinden oluşturulmuştur.

Araştırmanın Bulguları

Konfeksiyon üretimi talebe bağlı olarak değişen, emek-yoğun ve feminize bir iş alanını ifade etmektedir. Görüşmecilerin çalışma ve işyeri koşullarına bakıldığında araştırmanın yapıldığı örneklemede konfeksiyonun büyük oranda “kadın işi” olarak görülmesine rağmen atölyelerde çalışan kadın ve erkek sayılarının birbirlerine çok yakın olduğu gözlemlenmiştir. Görüşülen 23 kadın işçinin 3’ü hariç hepsinin Mersin Serbest Bölge’de çalışma deneyimi vardır. Görüşmeciler toplamda sekiz farklı fabrikada çalışmaktadırlar, bu durum atölyeler arası çalışma tecrübelerinin ortaklaştığı noktaların tespitinin daha iyi yapılmasına imkan tanımıştır.

Alan çalışmasında kadın işçilerle yapılan görüşmelerde atölye içi çalışan sayılarının Serbest Bölgede 120-300 arasında, küçük atölyelerde ise 6-25 arasında

değiştirdiği belirtilmiştir. Atölyelerde kadın ve erkek işçiler bir arada çalışmaktadır ve yapılan gözlemlerde mekânsal ayrımın dikiş, kalite, ütü gibi üretimin bölümlerine göre değiştiği görülmüştür. Bu mekanlar duvar ya da küçük bariyerlerle birbirinden ayrılmakta ve eşit statüdeki işçiler bir arada çalışmaktadır. Ustabaşı, personel şefi gibi daha üst kademedeki işçiler de üretim hattında diğer işçilerle birlikte. Yönetim kademesi, muhasebe, sekreterlik gibi bölümler üretim hattından yukarıda camlı bir bölme ile panoptik bir mantıkla konuşlanmaktadır. Atölye içerisinde sürekli floresan ışıklar yanmakta ve müzik çalmakta, molalar işçilere bir zil sesi aracılığıyla duyurulmaktadır.

İş sırasında makinecilerin ayağa kalkmaları, iplik temizleme, ütü gibi departmanlarda çalışanların ise oturması yasaktır. Tüm işçiler içinse üretim sırasında konuşmak ve cep telefonu kullanmak yasaktır. Tuvalet izinleri seri üretimin aksamaması için belirli bir düzene tabidir. Buna göre, günlük verilen üç mola arasında işçiler en fazla bir defa birer kişi olmak üzere tuvalete gidebilmektedir. Atölye içerisinde her yerde kameralar bulunmakta, işçilerin işe giriş-çıkışlarında parmak izi tanıma sistemi kullanılmaktadır. Küçük atölyelerde böyle düzenlemeler gözlenmemiştir. Atölye içi denetim teknolojik denetime ek olarak dikey ve yatay çeşitli denetim ve gözetim pratiklerine göre yapılmaktadır. Dikey denetim büyük oranda erkeklerden oluşan (görüşmecilerden sadece birinin ustabaşısı kadındır) ustabaşı ve personel şefleri tarafından gerçekleştirilirken, yatay denetim eşit statüdeki işçiler arasında yapılmaktadır. Yatay denetim ustabaşı ya da personel şeflerinin akrabaları ya da eşleri tarafından yapılmaktadır. Ek olarak, ustabaşı, personel şefleri ya da doğrudan işverenle romantik ilişkiler içerisinde olan kadın işçilerin de atölyede “prestijli” konumda bulduklarına yönelik görüşler görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirilmiştir.

Görüülen kadın işçiler çalışma hayatına başlama yaşlarını 12-30 yaş arasında değişen bir skalada ifade etmişlerdir ve büyük bölümünün ilk çalışma deneyimleri konfeksiyondur. Boşanmış görüşmeciler, boşandıktan sonra serbest bölgenin düzenli ücret ve sigorta imkânı tanıması nedeniyle buralarda çalışmaya başladıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmecilerin konfeksiyonda çalışma deneyimleri 1 haftadan 36 yıla kadar değişmektedir. Görüşmecilerin neden konfeksiyonda çalışmayı tercih ettikleri sorulduğunda verilen yanıtlar başka iş bulamamak, ilk başlanılan işin tekstile ve konfeksiyona dayanması ya da tekstile dönük bir eğitim geçmişine sahip olmak olarak belirtilmiştir ancak büyük oranda yerel piyasada bulunan diğer işlerin daha düşük ücretli olması ve yerel emek piyasasında sigortasız işlerin fazlalığı serbest bölgede çalışma tercihinde etkili olan temel unsur olarak ortaya çıkmıştır. Mersin, kayıt dışı işlerin, göçmen işgücünün ve çocuk işçiliğin yaygın olması nedeniyle bölünmüş bir emek piyasası özelliği göstermektedir. Liman, Serbest Bölge ve Organize Sanayi Bölgesi yerel piyasada görece olarak sigorta ve asgari ücret garantisi veren sayılı istihdam alanlarını oluşturmaktadırlar.

Serbest bölgede çalışan görüşmecilerin aldıkları ücretler asgari ücret üzerinden hesaplanmakta ve bunlara yaptıkları fazla mesailerden aldıkları ücretler

eklenmektedir. Serbest bölge dışında çalışan görüşmecilerin aldıkları ücretler ise daha düşüktür ve hepsi sigortasızdır. Çalışma saatlerine bakıldığında, görüşmeciler, sabah 07:30'da çalışmaya başladıklarını ancak çalışma bitiş saatinin üretimin ihtiyaçlarına göre değiştiğini belirtmişlerdir. Serbest bölgede çalışan görüşmeciler haftada üç gün “*zorunlu mesa*”lerinin olduğunu bu günlerde gece 03:00'e kadar çalışabildiklerini, böyle bir durumda evlerine gitmeyip atölye içerisinde uyduklarını belirtmişlerdir. Bazı görüşmeciler ise talebe bağlı olarak pazar günlerinin de işgününe dahil edilebildiğini söylemişlerdir. Küçük atölyede çalışan görüşmecilerin ise çalışma saatleri haftada 5 ya da 6 gün, günde 7-8 saat arası olarak belirtilmiştir. Çalışma saatlerinin uzunluğu konusunda görüşmecilerde “serbest bölgede çalışmanın gereğinin bu olduğu” yönünde bir ön kabul mevcuttur.

Serbest bölgede çalışan kadın görüşmecilerin doğum izni, süt izni kreş hakkı gibi haklarının pratikteki kullanımına bakıldığında kadınların doğum yaptıklarında “rapor parası” olarak ifade edilen “Geçici İşgöremezlik Ödeneği” aldıkları belirtilmiştir. Görüşmeciler, doğum izninin kullanılması konusunda pratikte aksaklıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kadın işçiler doğum yaptıklarında ya süresiz izne çıkmakta ya da işi bırakmaktadırlar. Bazı görüşmeciler ise kimi atölyelerde doğum izninin kullanılmadığını ve bu sürelerde kadınlara parmak izi tanıma sisteminin kullanılmadığını belirtmişlerdir. Görüşülen 23 kadın işçiden sadece 3'ü sendikal üyelikleri olduğunu belirtmiştir. Bazı görüşmeciler sendika kelimesinin anlamını dahi bilmemektedir. Sendikalı olmanın gerekliliği birçok görüşmeci tarafından vurgulanmıştır ancak sendikalı işçilere işverenlerin “*iyi gözle bakmaması*” sendikal üyelikten kaçınmanın gerekçesi olarak belirtilmiştir.

Araştırmanın sonraki bölümünde alan çalışmasında edinilen bulgulardan toplumsal cinsiyete ve sınıfa ilişkin imajlar, ideal konfeksiyon işçisinin paternalist boyutu ve kadın emeğinin bedensel referansı olan ince-narin eller anlayışına yönelik bulgular sunulacaktır.

Toplumsal Cinsiyete ve Sınıfa İlişkin İmajlar

Aile, toplumsallaşmanın ve ideoloji üretiminin başlangıcını oluşturan, kadınlık ve erkeklik rollerinin inşası ve performatifliğinin öğrenildiği yeri ifade eder. Connell (1998: 167), ailenin toplumun karmaşık ürünlerinden birini oluşturduğunu ve tıpkı jeolojik katmanlar gibi birbiri üzerine yığılmış çok katmanlı bir ilişkiler bütününe ifade ettiğini belirtir. Bu ilişkiler diğer toplumsal kurumlardan farklı olarak ekonomi, duygu ve iktidar açısından yoğun iç içe geçmiş bir yapıyı oluştururlar.

Kadınların ev içi rollerine yönelik geleneksel yaklaşımlar aile, çocuk ve yaşlıların bakımı, evin bakımı ve temizliği gibi etmenler etrafında şekillenir. “Ev işi” terimi 19. yy.'ın ortalarında kullanılmaya başlanmıştır. Meta üretiminin kamusal alana yayılımı ve özel alandan yani ev içerisinde ayrılması belirli temel istekler ve ihtiyaçların tatmini etrafında ev işi içeriğinin yaratılması sonucunu doğurmuştur. Endüstrileşme ile birlikte kadın tarafından ev alanında gerçekleştirilen işler gönüllü ve gerekli olarak görülmüştür. Ev işlerine yönelik teknolojik aletler ev işini

kolaylaştırmaz ya da önemsizleştirmez zira bu aletler, ev işine harcanan zamanı kısaltsa dahi bu işin sağlanması için gereken zaman süresi sabit kalır ve evde gerekli konforun sağlanmasına yönelik standartlar sabit değildir, aksine sonsuz seçenekler içerir (Jackson, 1992: 161).

Ev işi saat başına ücretlendirilmemiş bir değer üretir. Yeniden üretimi oluşturan, kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi görevleri kapitalizm tarafından evin toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ve kadın emeğinin görünmezliğini süreklileştirmek amacıyla kullanılmaktadır (Izzati, 2016:1). Bu bölümde, görüşmecilerin ev içi rollere ilişkin bakış açıları çalışan kadın ve çalışmayan erkeğe ilişkin yaklaşımları ve saygınlık kavramının toplumsal cinsiyete ve sınıfa ilişkin imajları sunulacaktır.

Ev İçi Roller

Ev içi rollere yönelik algının anlaşılması için görüşmecilere “evin reisi” kavramı, çalışma hayatının ev içi rollere olan etkisi gibi sorular sorulmuştur. “Evin reisi”nin kim olduğuna yönelik cevaplar görüşmecilerin medeni durumlarına göre bariz farklılıklar göstermiştir. Bekâr görüşmecilerin hepsi aileleriyle birlikte yaşamaktadır ve bu kişilerde evin reisinin erkek olduğuna ilişkin yoğun bir uzlaşma gözlenmiştir. Evli görüşmeciler evde kararların ortak alınması gerektiğini vurgularken boşanmış görüşmeciler evin reisini kendileri olarak belirtmişlerdir.

Görüşmecilere kadınlar ve erkekler arasında herhangi bir fark olup olmadığı sorulmuş, bu soruya verilen cevaplarda yarı yarıya bir ayrışma gözlenmiştir. Erkek ve kadın arasında farklılıklar olduğunu düşünen görüşmecilere göre kadınlar ve erkekler, kişilerarası iktidar, özgürlük ve fiziksel güç konularında farklılaşmaktadırlar. Bir görüşmeci kadın ve erkek arasındaki farkın içsel bir zorunluluktan kaynaklandığını belirtirken biyolojik bir referansla bu farklılığı açıklamıştır.

Fiziksel olarak var. Evet, var, yani onlar, hani ben mesela eve geldiğimde bir zorunluluk hissediyorum, belli şeyleri yapma zorunluluğu, ama erkek için öyle bir zorunluluk yok. İsterse yapıyor. Niye? Çünkü kadının görevi olarak bakıyor o tip şeylere ama **kadın refleksi olarak yapma ihtiyacı hissediyor**. Evi toparlamak zorunda, yemeği yapmak zorunda, temizlik yapmak zorunda hani bugün mesela Pazar, ben gezmek isterim, dolaşmak isterim, bir şeyler yapmak isterim, arkadaşlarımı görmek isterim ya da eşimle bir yerlere gitmek isterim ama yapamıyorum. Şimdi çamaşırda uğraşıyorum, bulaşıkla uğraşıcam, evi temizlicem, bakıyorum saat kaç olmuş, nereye gidebilirim o saatten sonra da yorulmuşum, dinlensem mi bilemiyorum yani... (46, Evli, Makineci).

Ev içi işler kaynağını kadının yerinin ev olduğu düşüncesinden ve heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasından alır. İşçi kadın ve ev kadını tanımlamaları arasındaki zıtlıklar ev işinin görünmezliğini sağlama alır ve kadınlar

“işçi olmayan” kişiler olarak tanımlanır. Bu yüzden kadının emeği bir boş zaman aktivitesi olarak görülür. Bunun temel nedeni işçi ve emekçi kavramlarının maskülen özellikler çerçevesinde tanımlanmasıdır. Anne, bekâr kadın, evli kadın gibi etiketler cinsel farklılığa ve heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasına dayalıdır ve yönetilebilir, uysal bir emek gücünü çağırır (Mohantry, 2012:12-15). Araştırmanın alan çalışmasında bu etiketlere “bayan” ve “dul kadın” etiketleri de eklenmiştir. Bazı durumlarda araştırmacı tarafından kadınlarla görüşme yapma isteği ifade edildiğinde bekar kadınlardan “*Ben kadın değilim ki!*” şeklinde tepkiler alınmıştır. İşverenlerle yapılan görüşmelerde de bu durum kimi zaman “*Burda kadın yok, kız var!*” şeklinde ifade edilmiştir.

Kadınlar ve erkekler arasında fark olmadığını belirten görüşmeciler ise bu durumu ücretli emek üzerinden temellendirmişlerdir.

Yok. Çünkü aynı işyerinde çalışıyoruz, erkeğin yaptığı işi kadın da yapıyor kadının yaptığı işi erkek de yapıyor. Aynı maaşı alıyoruz, fiziksel olarak aynı işi yapıyoruz. (48, Boşanmış, Kalite Kontrol).

Görüşmecilere kadınların ve erkeklerin öncelikli görevlerinin neler olduğu sorulmuştur. Kadınların öncelikli görevleri görüşmecilerin büyük kısmı tarafından (17 kişi) ailesine, eşine ve çocuklarına bakmak üzerinden tanımlanmıştır. Evli görüşmecilerden sadece biri kadının öncelikli görevinin kendisine karşı sorumlulukları olduğunu belirtmiş, diğer görüşmeciler ise annelik vurgusu yapmışlardır. Bekar görüşmeciler de kadının öncelikli görevinin ev içi sorumlulukları olduğu konusunda hemfikirdir. Boşanmış ve bekar görüşmecilerden sadece birer kişi kadının öncelikli olarak kendisine karşı sorumlulukları olduğunu belirtmişlerdir.

Eşini, çocuklarını, evini çok ihmal etmemek, onlara karşı görevlerini yapmak, yani ev genelinde zaten biliyorsunuz hani yardımlaşarak, eşimle ben çalıştığım için eşimle her şeyi yardımlaşarak yapıyoruz. Mesela hafta sonları ev temizliğinde, çocukların ihtiyaçlarını gidermede her şeyi ortak yaptığımız için, **kadının görevi esasında bunu tek başına yapmak**, tek başına üstlenmek, ev içerisinde tek başına götürmek, her şeyi tek başına halletmek ama şu günümüz şartlarında mümkün değil. (40, Evli, Kalite Kontrol).

Erkeğin öncelikli görevinin ne olduğu konusunda ise kadının görevlerine benzer şekilde ailesine bakmak ve iyi bir baba olmak vurguları ön plana çıkmıştır. Ek olarak, evin geçimini sağlama zorunluluğu, eşine ve evine sadakat görüşmecilerin erkeklerin görevleri arasında sıraladıkları özellikler olarak belirtilmiştir.

Jackson (1992:168-169)’ın belirttiği gibi, kadınlar ev işini çoğu zaman baskı ve zor yoluyla yapmaz. Kadınlarda ev içi emeğe yönelik karmaşık, duygusal bir yön vardır ve bu yön evin diğer üyelerinin bakımı ya da bir “yuva yaratma”daki özgüven ve gurur hisleri ile bağlantılıdır. Bu anlamda, ev işi bir kullanım değeri üretse de kapitalist meta üretiminden farklıdır, aile fertlerinin diğerlerinin arzu ve ihtiyaçları

tarafından belirlenen bir iştir ve bu ihtiyaçların sonu yoktur. Ev işçisi kadın her zaman tetiktedir ve boş zamanları hep tehlikededir. Kadınların ev işlerine karşı rızası paradoksal bir biçimde kadınların çıkarlarına dayanır. Kadınlar emek piyasasında marjinal bir konumdadır ve evlilik akdi kadınlara ekonomik bir güvence sağlar.

Görüşmecilerin boş zaman aktiviteleri medeni durumlarına göre değişim göstermektedir. Bekâr görüşmeciler boş zamanlarında dışarı çıkmaya ve kendilerine vakit ayırmaya daha fazla zaman bulurken evli görüşmeciler boş zamanlarını evleriyle ve çocuklarıyla ilgilenererek geçirmektedirler. Boşanmış görüşmeciler ise boş zamanlarında dışarı çıkmakta ve çocuklarıyla ilgilenmektedirler. Bu anlamda boşanmış görüşmeciler evli ve bekâr görüşmeciler arasında bir “ara bölge” gibidir. Evli görüşmecilerin biri hariç hepsinin çocukları vardır. Boşanmış görüşmecilerin ise hepsi çocuk sahibidir. Görüşmecilerin işyerinde oldukları zamanlarda çocukları ile ilgilenenler genel olarak anne ve kayınvalide gibi ailedeki diğer kadınlardır. Eşi işsiz olan bir görüşmeci ise çocuklarına eşinin baktığını belirtmiştir. Çocuk bakımı görüşmeciler için önemli bir sorunu ifade etmektedir. Serbest bölgede kreş bulunmamaktadır ve görüşmeciler özel kreşlere gelirlerinin yetmediğini belirtmişlerdir. Böyle durumlarda çocukların “kim müsaitse ona bırakıldığı” bir sistem işlemektedir.

Valla işte komşuya emanet ediyorsun, yeri geliyor kız kardeşine gel 2-3 gün kal diyorsun çocuklarda bizimle birlikte biraz tabi ki ne diyelim ona, rezil oluyorlar diyebiliriz daha doğrusu gerçekten, çalıştığımız yerlerde çok fazla şey miktarlar almadığımız için başka insanlar gibi böyle özel kreşlere ya da normal kreşlere bile gönderemiyorsun, öyle böyle oraya emanet bir gün orda, beş gün orda falan öyle böyle iteleye iteleye götürüyoruz. (31, Evli, İşleme).

Kadınlar arasındaki işbirliği ve destek kimi zaman erkeklerin yeni taleplerden korunmalarına ve geleneksel ayrıcalıklarının sürdürmelerine yardım edebilir. Ekonomik zorunluluklardan kaynaklı olarak iş gücüne dahil olan alt sınıftan kadınlar ev içi sorumlulukları paylaşmak için kızlarına, gelinlerine ya da diğer kadın akrabalara güvenirler. Bu gibi durumlarda hane halkının genel refahı diğer kadınlar pahasına kadınlar tarafından yaratılır (Kandiyoti, 2007: 89). Kadınların çalışma yaşamına girişiyle geleneksel ev içi rolleri sekteye uğramaktadır. Özellikle çocuk bakımı gibi konularda toplumda her gelir grubunun ulaşabileceği alternatif bir kurumun yokluğu yine geleneksel aile rolleri ekseninde çözüme ulaştırılmaya çalışılır. Çocuk bakımı konusunda, anne eğer çalışıyorsa bu alandaki boşluk aile içerisinde, çalışmayan, genellikle yaşça büyük diğer kadına transfer edilir. Görüşmecilerde de gözlemlendiği gibi kadın işçilerin kreş imkanlarından yoksun oluşu ve çalışmaya devam etme kararları çocuk bakımının anne ya da kayınvalideye bırakılmasını gerektirmiştir. Zira diğer alternatif kadın işçinin çalışmayı bırakma zorunda kalmasıdır. Nitekim görüşmelerde de kadınların çalışmayı bırakma

kararlarında ev içi rollerin - evlilik, doğum gibi- büyük oranda etkili olduğu belirtilmiştir.

Ücretli Emeğe İlişkin Düşünceler

Görüşülen kadın işçilerin bir işte çalışmaya ilişkin kararlarının büyük oranda ekonomik zorluklar nedeniyle verildiği belirtilmiştir. Boşanmış görüşmeciler dışındaki bütün görüşmeciler işe başlama kararı almada diğer aile üyelerine danıştıklarını ifade etmişlerdir. Boşanmış görüşmecilerde çalışma kararı “eve ekmek getirme”ye dayanan geleneksel erkek rolünün tek başına üstlenilmesini ifade etmektedir. Bunun dışında genel olarak ailenin gelirini yükseltme çabası kadınların çalışma kararında belirleyici bir etmendir.

Geçim sıkıntısı iyice arttuğında, artık evde huzursuzluklar hat safhaya ulaştığında evet artık destek olmam lazım dedim ama bu sefer de çocuktan yana sıkıntımız doğdu, **çocukla anne- evlat ilişkisi kalmadı**. (36, Evli, Makineci).

Eşimden ayrıldıktan sonra ayakta durmak zorunda kaldığım için. O şekilde başladım. (31, Boşanmış, Etiketleme)

Oğlumun geleceğini düşündüğüm için karar verdim. (29, Boşanmış, İplik Temizleme).

Görüşmeciler bir işte çalışmanın özgüvenlerinde ve gelirlerinde olumlu bir etki yarattığını dile getirirken, aile içi rollerde kendilerini büyük oranda “yetersiz” hissettiklerini belirtmişlerdir. Ek olarak, bazı görüşmeciler konfeksiyonda çalışmanın mekanize üretim nedeniyle kendilerini robotlaştırdığını ve makineleştirdiğini belirtmişlerdir. Bütün görüşmeciler gerek iş zamanlarında gerekse de evde geçirdikleri zamanlarda büyük oranda konfeksiyonun emek-yoğun üretiminden kaynaklanan yorgunluk ve stresle başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Görüşmecilerin “Çalışmak hayatınızda neleri değiştirdi?” sorusuna verdikleri yanıtlar genel olarak aşağıdaki gibidir.

Hiçbir şey sadece evimi unuttum yani diyeyim çok da bir şey değişmedi. Az bir şey daha mesela kafamda şey borçlarımı ödeyebiliyorum düşüncesiyle biraz daha kafam rahatladı yani yoksa çok da bir şey değişmiyor yani. (31, Evli, İşleme).

Çalıştığın zaman çocuğuna, evine zaman ayıramıyorsun. O yüzden ben de kendimi hani **böyle biraz anne değilmişim gibi falan geliyordu** böyle, kendimi kötü hissediyordum yani. (35, Evli, Makineci)

Robotlaştım. Ot gibi yaşadığımı hissediyorum. Hayatımdan hiçbir şey anlamıyorum yani. Sürekli işte mesailer oluyor, eve gittiğimde hani ben çok aşırı kitap okuyan bir insanım, özellikle kendi alanımla ilgili şu bir hafta 10 sayfa kitap okumadım yani şu an elimde Sartre’ın Sözcükler’ini okuyorum, bir 15 sayfam kaldı bitiremedim. Öyle düşün. (25, Bekar, Alarm Takma).

Yani seni bir insan olarak görmüyorlar ya, patronlar olsun, senin amirlerin olsun, seni bir makine olarak görüyor, **biz artık kendimizi bir makine olarak görüyoruz.** (27, Bekar, Makineci).

Araştırmada edinilen bulgular kadınların kendilerini geleneksel cinsiyet rolleri üzerinden tanımladıklarını göstermektedir. Toplumda bulunan anneliğe ilişkin yargılar nedeniyle çalışan kadınlar kendilerini “yetersiz anne” olarak tanımlama riski ile karşı karşıyadırlar. Bu anlamda, kadınların emek piyasasındaki konumları ve ev içi rolleri arasında sürekli bir müzakere ve gerilim ilişkisi vardır. Vincent, Braun ve Ball (2008)’a göre, kadınların öncelikli kimliklerini annelik üzerinden tanımladıklarına yönelik bulgular olsa da ulusal hükümetlerin bu gerilimi yatıştırarak sosyal politikalar uyguladıkları durumlarda kadınların kamusal ve özel alandaki kimliklerinin değişime uğradığı durumlara rastlanmaktadır. Dolayısıyla, bu konudaki yasal düzenlemelerin yetersiz oluşu çalışan kadınların aile içi rollerine ilişkin yaşadıkları yarılmaların temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

Siparişe dayanan seri üretimin gereklilikleri çalışanları günlük belirli sayılarda üretim yapmaya zorlamaktadır. Görüşmeciler bu sayıların sürekli arttığını ve kendilerinde iş yetiştirme zorunluluğuna dayanan bir stres yarattığını belirtmişlerdir. Marx, Kapital’de endüstriyel kapitalizmde artı değer üretiminde emeğin üretkenliğini yükseltmek için kullanılan yöntemlerin giderek bireysel emekçinin aleyhine kullanıldığını ve üreticiler üzerinde egemenlik kurma ve sömürme araçlarına dönüştüğünü belirtmiştir. Bu araçlar emekçiyi makinenin bir parçası haline getirmekte, yaptığı işin bütün sevimliliğini yok ederek, nefret edilen bir eziyet haline getirmektedir. Emek yoğunluğunun artırılması, işçiyi emek sürecinin entelektüel yeteneklerinden uzaklaştırmakta, çalışma koşullarını bozmakta ve emek süreci sırasında nefret edilecek bir despotluğa boyun eğmek durumunda bırakmaktadır (Marx, 1986: 555). Konfeksiyon üretimi bantlar arasında rutine dayalı bir işin tekrar edilmesine dayanan, uzun saatler çalışmayı gerektiren bir üretim sürecini içermektedir. Bu anlamda çalışanlar kendi emek ürününe yabancılaşmaktadır ve aile içi geleneksel kimlikleriyle de çatışma yaşamaktadır.

Görüşmecilerin kadınların çalışma yaşamına katılmalarına ilişkin görüşlerine bakıldığında büyük oranda kadınların ücretli emeğe katılımının onaylandığı görülmüştür. Bazı görüşmeciler ise bu durumu eşinin izin vermesi, çocuklara bakabilecek birilerinin varlığı, aile gelirinin düşüklüğü gibi çeşitli şartların varlığına bağlamış, bazıları ise kadınların çalışmaması gerektiğini dile getirmiştir. Ek olarak, kadınların aile içi sorumluluklarını ihmal etmelerine neden olmayacak çalışma saatlerine sahip olan, beden gücü gerektirmeyen ve stresli olmayacak işlerde çalışmaları gerektiği de görüşmeciler tarafından vurgulanan bir diğer husustur. Görüşmeciler konfeksiyon işinin bir kadın için uygun bir iş olduğunda hem fikirdir ancak daha önce de vurgulandığı gibi seri üretimin yarattığı psikolojik baskı, stres ve çalışma saatlerinin uzunluğu aynı zamanda kadınlar tarafından “yıpıratıcı” olarak tanımlanmaktadır.

Görüşmeci kadın işçiler genel olarak ekonomik zorluklar nedeniyle kadınların çalışması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun dışında bazı görüşmeciler kadınların çalışmak isteme nedenleri arasında evden uzaklaşma ihtiyacı, kadınların kendi ayakları üzerinde durmasının gerekliliği ve bir sosyal çevre edinme ihtiyacının da etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Görüşmecilerin “çalışmayan erkekler”e ilişkin görüşleri sorulduğunda, görüşmelerde sıklıkla bu durumun evde “huzursuzluk” yaratacağı vurgulanmıştır. Bir görüşmeci kadının çalışıp erkeğin çalışmadığı bir evde “adaletsizlik” olacağını belirtmiştir ve bazı görüşmelerde erkeklerin çalışması dini referanslarla açıklanmıştır. Boşanmış iki görüşmeci boşanma nedenlerini eşlerinin çalışmamasına bağlamışlardır.

(...) **erkek para kazanmadığı takdirde kendini aciz ve zayıf hisseder** ama bunu da yani, bu kısa bir süreç olacaktır devamlı bu tembellik şeyinde olursa o kötü, bunu bir alışkanlık haline getirirse o kötü. (56, Boşanmış, Makineci).

Yani **adaletsizlik** olur. Ben çalışıyorum o niye çalışmıyor. Bir erkeğin çalışması bir bayanın çalışmasına göre daha çok... (27, Bekâr, Makineci).

En basiti bir kadının, ben kendim öyle olsam ben **kendimi daha çok erkekleşmiş hissederim** sonuçta çünkü **Allah tarafından bir erkeğe o görev sanki hükümmüş gibi** bir erkek çalışması lazım. Eve para kazanıp ekmek getirmesi lazım yani o düşüncede olduğum için ben kendimi şey hissederim, daha çok erkekleşmiş hissederim yani. (31, Evli, İşleme).

(...) mesela **erkek evde oturduğunda evin beti bereketi de gidiyor**, erkek çalıştığı zaman tabi ki erkeğin parasıyla bereket de oluyor ama çalışması iyi oluyor. (44, Evli, Kalite kontrol).

Kandiyoti (1988: 282-283), piyasa ilişkilerinin ekonomik yaşamda hakim olması ile klasik patriyârşide aile içerisindeki kadının ekonomik ve duygusal güvenliğinin sekteye uğradığı durumlarda kadınların eski normatif düzenin sürdürülmesinde ısrarcı olabileceklerini belirtmiştir. Böyle bir kriz zamanında pek çok kadın erkeğin sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda baskı uygulayabilmekte, baskının karşılık bulmaması durumunda ise erkek ev içerisindeki otoritesini ve saygınlığını kaybedebilmektedir. Bu, kadının uysallığı ve mülkiyeti karşısında pasif direnişinin oluşturduğu patriyarkal bir pazarlıktır. Ek olarak, Bora (2010:47), kadınlık ve erkeklik imgelerinin kurulumunda “erkeklik”in egemen bir konum olarak kadınlıktan farklılaşma yoluyla kurulurken, “kadınlık”ın kendisini “erkek olmayan”dan ziyade “cahil olmayan”, “iffetsiz olmayan”, “bedensel olmayan” gibi başka kadınlardan ayıran farklar ekseninde kurulduğunu belirtmiştir. Görüşmelerde de erkeğin “eve ekmek getirme” rolünü yerine getirmediği durumlara yönelik ifadeler erkek imgesinin oluşumunda ataerkil ailevi rollerin merkeziliğini ortaya koymaktadır.

Saygınlığın Sınıf ve Cinsiyet Boyutu

Toplumsal cinsiyet ve sınıf kimliğinin inşasında kişilerin kimin saygıdeğer olduğu ya da hangi kadınların ve erkeklerin başkaları tarafından saygı duyulmayı hak ettiğine ilişkin inanışlar belirgin bir etkiye sahiptir. Bu inanışlar kişilerin toplumsal sınıfları ile yakından ilgilidir. Sayer (2005:1-2-3)'e göre, sınıf sadece maddi zenginlik ve ekonomik farklılıkları içermemekte, aynı zamanda bizim bireysel olarak değer atfettiğimiz ilişkiler, tecrübeler ve pratiklere erişimde yaşadığımız farklılıkları da kapsamaktadır. Diğerlerinin bize nasıl değer verdiği ve nasıl yanıt verdiği bizim kendimize biçtiğimiz değeri etkiler. Modern toplumlarda sınıf, cinsiyet ve ırka dayalı eşitsizlikler neyi yapmaya muktedir olduğumuzu ve başkaları tarafından nasıl yargılanacağımızı ortaya koyar.

Skeggs (2002:1-2)'e göre, saygınlık kavramı sınıfın en yaygın belirleyicilerinden ve merkezi mekanizmalarından biridir. Ek olarak, kadınlığın ve ahlaki değerlerin kadın görünüşüne yansımaları, kadınların ev organizasyonları, çocuk bakım pratikleri ve aile üyeleri üzerindeki kontrol mekanizmalarında da saygınlığa ilişkin yargılar kendisini gösterir.

Alan çalışmasında görüşmecilere “saygıdeğer kadın”ların, “saygıdeğer erkeklerin” ve “saygıdeğer işçilerin” kimler olduğu sorulmuştur. Saygıdeğer kadın olmak görüşmecilere göre genel olarak eğitilmiş olmak, ekonomik özgürlük sahibi olmak, anne olmak, edep ve terbiyeli olmak ile ilişkilendirilirken “saygıdeğer erkekler”in kimler olduğu daha çok karakter üzerinden tanımlanmakta ve evine karşı sorumluluklarının bilincinde olmakla özdeşleştirilmiştir.

Bora (2010:91)'ya göre, işçi sınıfından kadınlar orta sınıf değerleri ve orta sınıftan kadınların gözünden kendilerini görmektedir. Başkalarının değer yargılarının farkındalığı toplumsal cinsiyete dayalı öznelliğin inşa sürecinin önemli bir bileşenidir. Saygıdeğer bir kadın olmayı ekonomik bağımsızlık ve eğitimle özdeşleştiren görüşmecilerin ifadeleri aşağıda sunulduğu gibidir.

Mesela okuyup avukat olsun, doktor olsun iş kadınlarına daha çok değer gösteriliyor, onlara saygı duyuluyor. (27, Bekar, Makineci).

Ablam mesela istediğini giyer mesela, canı çalışmak istedi, Kıbrıs'a gitti. Okumuş, görmüş insan tabi ki de okumuş ve okumamış arasında fark ediyor. (22, Bekar, Ortacı).

Gözlemlediğim kadarıyla mesela insanlar hep meslek açısından değerlendiriliyor diye düşünüyorum, atıyorum bir öğretmenim dediğin zaman aaa falan, en basitinden üniversite mezunuyum dediğin zaman böyle bir şey o insanların algı dünyasına göre değer biçiyorlar diye düşünüyorum yani...Bir de hani bu bakış açılarına göre de bir değer oluyor, **senin olduğun konuma göre bir diğerini daha değerli görüyorsun.** (25, Bekar, Alarm takma).

Görüşmecilerin bir kısmı ise bir kadının saygı görmesini toplumsal cinsiyet normları üzerinden betimlemiştir.

Edepli, terbiyeliyse, saygılıysa herkes saygı duyar. (24, Evli, Makineci).
Tabi ki kendini bilen, daha az konuşup, daha az kelimelerle kendini ifade edebilen, bazen hatalı bile olsa susmasını bilen yani. (31, Evli, İşleme).
Bana göre bütün kadınlara saygı duyulması lazım çünkü en büyük, anneliği yapıyorlar, evi geçindiriyorlar, çocuk hani kolay bir şey değil yani. Bana göre onlar hepsinden daha çok hak ediyor. (39, Evli, Makineci)
O eşinden kaynaklanır. Eşi tarafından saygı görmeli ki çevre ona saygı göstermeli. İlk başta öncelik budur. Eşi tarafından sevilen sayılan bir eş, çevre tarafından her zaman sevilir sayılır ama aa şu kadına bak ya of hiç temizlik yapmıyor, hiç yemek yapmıyor, ne biçim kadın konuşmasını da bilmiyor, dendiği taktirde o kadın çevreden hep eksi alacaktır ama benim eşim şöyle iyi, böyle iyi, kendi ailesi, benim ailem çevrede tanıdığımız herkes açısından geçerli her zaman yani eşini böyle bir savunma içerisinde olursa eşi her zaman zaten şey olacaktır. (36, Evli, Makineci).

Görüşmecilerin saygın kadın imajlarına bakıldığında pek çoğunun kadının aile içi rolleri ile ilişkilendirildiği, ek olarak aile içerisinde inşa edilen ve fabrikaya transfer edilen uysal, anlayışlı, disiplinli kadın imajının saygınlık konusunda belirleyici olduğu gözlemlenmektedir.

Buna ek olarak, sınıfa ilişkin yargılar sınıfı inkâr etme ve kimlikte yer vermeme şeklinde de meydana gelebilmektedir. Böyle durumlarda bireyler, işçi sınıfından olmak ancak işçi olarak tanınmamak yönünde çabalayabilir. Bu durumun nedeni toplumda yer alan işçi sınıfına ilişkin negatif değer yargılarıdır (Skeggs, 2002:74). Araştırma sırasında gözlemlendiği kadarıyla serbest bölgede çalışmak bir kadın için negatif bir etiketlemeye neden olabilmektedir. Serbest bölgede çalışan işçi kadınların ahlaki olarak “kötü” olduğuna ilişkin düşünceler araştırma sırasında yerli halk tarafından yer yer dile getirilmiştir. Küçük atölye sahibi bir işveren bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Ya erkekler çalışıyor, bayan işçisi azaldığı için bayanların misal aileleri bırakmıyor, biz gerçi serbest bölge için şey yapınca serbest bölge işçi bakımından bir adı çıkmış hepimiz biliyoruz yani bunu. Orayı tercih etmiyorlar. (33, Ortaokul, Küçük atölye).

Anne ve babası boşanmadan önce daha yüksek bir refah seviyesinde yaşadığını ancak sonrasında geçinebilmek için annesiyle konfeksiyonda çalışmaya başladığını belirten bir görüşmeci bu durumu “...hiç kimsede beni o ortamda bir tekstilci gibi de görmüyor, yakıştırmıyordu ama çalıştım.” şeklinde ifade etmiştir. Buna ek olarak, geçici işçi olarak çalışan üniversite mezunu bir görüşmeci ne kadar zamandır konfeksiyonda çalıştığı sorulduğunda “Aslında ben hiç çalışmaya başlamadım.” şeklinde işe ilişkin yaklaşımını ifade etmiştir. Görüşme yapılan bir işveren ise “Bakın mümkün olduğunca benim ağzımdan işçi falan çıkmıyor hep mesai arkadaşlarım...” ifadesini kullanılmıştır.

Görüşmeci kadınların kendilerini öncelikli olarak ev içi rollerle tanımlarken işçi sınıfı kimliklerine ilişkin vurgu yapmadıkları ve atölye içerisinde kendi aralarında ayrımlar olduğu gözlemlenmiştir. Bu ayrımlar, yine cinsiyet kimliklerine ve atölyede birlikte çalıştıkları erkek amirlerle ilişkilerine göre şekillenmektedir. Alan çalışmasında bu adlandırmalar “ustabaşı karısı olmak”, “dul kadın olmak”, “boşanmış kadın olmak” gibi isimlerle ortaya çıkmıştır. Örneğin “ustabaşı karısı” olmanın kadın işçiye eşitlerine üstüymüş gibi muamele etmesine imkan tanıdığı ve bu durumun işten kovdurmalara kadar gidebildiği görüşmelerde vurgulanan bir konudur. Bazı görüşmelerde bu durum üstleri ile romantik ilişkiler kuran kadın işçiler üzerinden ifade edilmiştir. Kadın işçilerin bu davranışları görüşmeciler tarafından “işyerinde rahat etmek” üzerinden açıklanmıştır. Bir görüşmeci “ustabaşı karısı” olarak adlandırdığı diğer işçiden şiddet gördüğünü ve işten çıkarıldığını belirtmiştir. Benzer şekilde başka bir görüşmeci ise “patron sevgilisi” olarak adlandırdığı başka bir kadın işçiden şiddet görüp işyerinden çıkarıldığını ifade etmiştir.

Görüşmecilere “saygın işçi”lerin kimler olduğu sorulduğunda ise bahsedilen özelliklerin büyük oranda atölye içi uyumlu ve disiplinli davranışların yüceltilmesine ve üretimde verimli olunmasına dayandırıldığı görülmüştür.

Ya yıllarca orda çalışıyorlar mesela yıllarca çalışmak ne demek çok düzgün çalışıyorsun, kalifiyeli elemansın, işini düzgün yapıyorsun, ahlakına dikkat ediyorsun, düzgün gider gelersen işine, işini de düzgün yaptıktan sonra kimse sana bir şey demez, herkes saygı duyar. Kendi işini yaparsan yanındakini zor durumda bırakmazsın. O da kendi işini yaparsa öbürünü zor durumda bırakmazsa herkes saygı duyar sana. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Hiçbir şeye karışmamak lazım, onun bunun arkasından konuşmamak lazım çünkü bir kelimen on kelime oluyor. (33, Evli, Makineci).

İşini iyi yapman ve seri olman çok önemli. Çok üretmek... Çok ürettiğin zaman o kadar değerli olursun.(25, Bekar, Alarm Takma).

Saygınlığa ilişkin anlamlar ve saygınlığın meydana gelmesi birey ya da grupların sosyal dünyada yer aldıkları konumlara göre değişim gösterir. Saygınlık talebi, bir şeye muktedir olma ve itibar arayışını içerir ve kendi içerisinde bir farklılaştırma mekanizması taşır. Saygınlık tabii gruplar tarafından hem aranan hem de ellerinden yitip giden bir şeydir. Saygınlığa ulaşım imkanı kısmen orta sınıfların elindedir ve egemen sınıf tarafından verili bir durum olarak görülür. Saygı ve saygınlık, görelilik olarak talep ve itaat ekseninde farklılaşır ve maskülen ya da feminen olarak cinsiyete dayalı olma eğilimindedir. Bu anlamda “zararsız olma” durumunu, “çıkıntı olmamayı”, “beladan uzak durmayı”, ılımlı cinselliği, orta üst sınıflara saygılı olmayı ve onlar tarafından kabul edilmeyi içerir. Bu nedenle egemen sınıfların ahlaki ve estetik onaylamalarına uygunluk taşır. Saygınlığın onaylanması yukarı sınıftan pozitif bir tanınmayı ve “saygıdeğer olmayan” aşağıdan negatif bir farklılaşmayı içerir. Özellikle sınıf karşılaşmalarında

saygınlık kaybı korkusu kendini gösterir (Sayer, 2005: 176-177-178). Buna ek olarak, saygınlık, kimi insanların saygıya sahip olup kimilerinin olmadığına yönelik ahlaki bir otorite biçimini yansıtır (Skeggs, 2002:3).

Görüşmecilerin saygıdeğer işçi anlayışlarına bakıldığında atölye içi ilişkilerin ve kişinin üretim kapasitesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Görüşmeciler işçi olarak saygı görmeyi işyerinde verimlilik ve çalışanların birbirlerine olan mesafesi ile ilişkilendirmişlerdir. Görüleceği üzere saygı anlayışında atölye içi düzeni sağlamaya yönelik ve üretimi aksatmayacak, verimliliği arttıracak özellikler saygınlık olarak ifade edilmiştir. Bu anlamda, üst sınıfa sıkıntı çıkarmamak, daha fazla üretmek, kimseye karışmamak dolayısıyla atölye içerisindeki var olan düzenin sürdürülebilmesini sağlamaya yönelik davranışlar bir işçinin saygıdeğer olması için gerekli özellikler olarak sıralanmıştır.

İdeal Konfeksiyon İşçisi ve Verimliliğin Paternalist Boyutu

Alan çalışmasında 23 kadın işçiye ek olarak 6 konfeksiyona dayalı üretim yapan işverenle de görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede işverenlere ideal konfeksiyon işçisinin nasıl olması gerektiği, işçi verimliliğini belirleyen etmenler ve nasıl işçilerle çalışmayı tercih ettikleri sorulmuştur. İşverenlerin bu sorulara verdikleri yanıtların aile vurgusuna dayalı paternalist temalar ile iç içe geçtiği gözlemlenmiştir.

Görüşülen işverenlere atölyelerinde kaç işçi çalıştırdıkları sorulmuştur ve 28-6-1000-300-170 ve 12 yanıtları alınmıştır. Serbest bölgede üretim yapan 3 işveren atölyelerinde kadın erkek sayılarının yarı yarıya olduğunu belirtirken bir işveren kadın çalışan sayısının erkeklerden fazla olduğunu belirtmiştir. Küçük atölyelere bakıldığında ise kadın işçi sayısının erkeklerden az olduğu ya da hiç olmadığı görülmüştür. Küçük atölyelerde genellikle Suriyeli göçmen erkek işçiler çalışmaktadır. Küçük atölye sahibi işveren görüşmecilerden bir kişi Suriyeli bir göçmendir ve bu atölyede kadın işçi olarak sadece 14 yaşında Suriyeli bir çocuk işçiye rastlanmıştır.

Bölünmüş ve ikili emek piyasalarında göçmenler ve yerliler arasındaki ilişki rekabet ekseninde şekillenir. Sınıfsal olarak bakıldığında göçmen işçilerin endüstriyel işgücünü oluşturan sınıfın bir parçası olduğu görülür. Bu anlamda sınıfın üyeleri belirli karakteristikleri taşımak konusunda ortaklaşırlar. Güvencesizlik, çocuk ve genç işçiliği, ev kadınlığı ya da daha önceden tarım işçiliğinde bulunmuş olmak bu sınıfın ortak paylaştığı karakteristikleri oluşturur (Piore, 1979: 89). Dolayısıyla, Suriyeli işçilerin emek piyasasındaki enformel işleri işgal etmeden önce buralarda çalışan yerli işçilerin de, kayıtdışılık, çocuk işçiliği, güvencesizlik anlamında göçmen işçilerle benzer tecrübeler yaşadıkları açıktır. Göçmen işçilerin zaten düşük olan ücretlerin “daha düşüğüne” razı olması Mersin’de kayıtdışı piyasanın Suriyelileşmesi sonucunu doğurmuştur. Alan çalışmasında Suriyeli işçilere ödenen ücretler ve çalışma saatleri aylık 600-1000 TL arasında değişen rakamlar ile ifade edilmiştir.

İşyerinde verimliliğin sağlanması konusunda işveren görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında fabrika içi sistemin işleyişine ek olarak işveren ve çalışanlar arasındaki enformel ilişkilerin işçi verimliliğinin sağlanmasında sıklıkla vurgulandığı görülmüştür. Görüşülen işverenlerden 4'ü atölyelerinde çalışan işçilerden bahsederken aidiyet, sadakat, aile gibi kavramlara vurgu yapmışlar ve işçilerden de bu tarz beklentileri olduğunu dile getirmişlerdir. Bir işveren işçilerin firmaya bağlılığının ve çalışan motivasyonunun sağlanmasında işçiler ve yönetim arasında yakın ilişkiler geliştirilmesine imkan veren örgüt içi uygulamalara gidildiğinden bahsetmiştir. Burada önemli olan nokta işverenlerde iş ilişkilerinden bahsederken paternalist örüntülerin ağırlık göstermesine rağmen kadın işçilerle yapılan görüşmelerde denetim pozisyonunda çalışan işçilere ya da işverenlere karşı böyle bir transferin görülmemiş olmasıdır.

İşte aidiyet duygusunda (...) asıl başta olması gereken o bir o %50'si çözülüyor, ondan sonra işte istikrar, istikrarla birlikte maaşta istikrar yine onlarla birlikte insanlara insan gibi muamele yapmak. Bakın mümkün olduğunca benim ağzımdan işçi falan çıkmıyor hep mesai arkadaşlarım yani gerçekten de öyledir, onlarla birlikte aynı karavanadan yemek yiyoruz, beraber top oynuyoruz, beraber gülüp beraber ağlıyoruz ve gayet tabii ki önemli olan aynı zamanda insanları insan yerine koyup onların sosyal haklarını, statülerini, ortamlarını iyileştirmek, makine parkurunuza sürekli yatırım yapmak, bunları yapıp da insanlar bunu gördüğünde yani bir işveren işyerinde kazandığı parayı eğer kendi cebine koyuyorsa biraz daha farklı oluyor, işletmesine de harcıyorsa harcadığını mesai arkadaşları gördüğünde biraz daha farklı oluyor. Yine o çalışan insanların ölümleri, doğumları, çoluk çocukları, öğrencileri, iyi günleri, kötü günleri bunlar çok önemli bunlar olduğu zaman biraz daha farklı oluyor...Yine çok yerlerde gözükmez ama bizde baharda geziler yaparız, piknikler yaparız, sonbaharda yine eğlence düzenleriz, dışarıdan kimseyi almayız, mesai arkadaşlarımızla birlikte aynı zamanda aileler, grup grup yaparız gerek ramazan olsun, gerek diğer şeylerde olsun iftar yemekleri, çat kapı çalışan arkadaşlarımızın evlerine ziyaretler, onlarla iftar yapmalar yani eğer sizden biri gibi hissedip hissettirebiliyorsanız oluyor yoksa ne yapıyor eline afedersiniz ılık çalaraktan. (...)bir çalışan, mesai arkadaşımız işin içine yüreğini katarsa iş iyi çıkıyor, **yüreğini katmaz bir işçi gibi gelip giderse** çok fazla bir şey olmuyor. Bizde çok tercih etmeyiz zaten (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Tek beklediğimiz, burasını kendi evleri olarak görmelerini istiyoruz...Bu işletme batarsa ona da zararı var. (47, lise, Serbest Bölge).

(...)gerçi benim yanımda çalışan insanlar Allah'a çok şükür hain olmadıkları müddetçe sadıklardır bana o şekilde güvendiğim insanlar var tabii...benim için sadakat çok önemlidir, gerçi herkes için aynıdır, sadakat olan yerde her şey olur...**hatta bana dayı derler** benim yanımda çalışan

insanlar, tamam yaşımız o kadar değil, saygıdan hürmetten dolayı... (33, Ortaokul, Küçük atölye).

Emek gücünün rızaya dayalı kontrolünü sağlayan hegemonik emek rejimleri yönetim ve işçiler arasındaki refahın paylaşılması ile sonuçlanan anlamlı ödünlerin varlığını gerektirir. Bu rejimler öncülüğünü Henry Ford'un yaptığı yönetim pratiklerine dayanır. Ford, çalışanlarına piyasadaki ücretlerden daha yüksek ödemeler yaparak işçiler tarafından monoton seri üretime dönük işlerin kabulünde rıza oluşumunu sağlamaya çalışmıştır. Bununla birlikte, emeğe ödenen ücretlerin düşük olduğu ülkelerde bu tarz bir yaklaşım söz konusu olmadığından yerel kültür içerisindeki çeşitli ideolojik araçlar hegemonyanın kurulmasında yardımcı olurlar (Degiuli ve Kollmeyer, 2007: 498).

Paternalizmin emek kontrolü üzerinde kullanılması endüstriyel dönemin başlangıcında ortaya çıkmıştır ancak günümüzde de çeşitli biçimlerde devam etmektedir. Eski otoriter paternalizm işverenin kendisini "baba" olarak tanımladığı ve işçilerden sadakat ve itaat beklediği bir üretim sürecini ifade etmektedir. Günümüzde ortaya çıkan "yeni modern paternalizm" öncekinden daha simetrik ve kurumlaşmış bir hal almıştır. Yeni şirket paternalizmi daha didaktiktir, çıkar farklılıkları üzerine inşa edilmiştir ancak şirket refahı ve verimlilik artışında işçiler ve işverenler arasında ortak çıkarlara sahip olduğu görüşü vurgulanmaya devam etmektedir. Büyük modern bürokratik şirketlerde artık yönetici ve çalışanın yüz yüze iletişim kurmasına gerek yoktur zira bağlılık bir "şirket ruhu" yaratarak ve herkesin büyük bir aileye ait olduğu düşüncesiyle yaratılmaktadır (Ericsson, 2008). Bu anlamda ataerkil paternalizm ideolojik bir araç olarak emek kontrolünde sağlanmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, ideolojik araçlar hegemonyanın kurulmasında tek başına işlemez. Yerel emek piyasasında daha yüksek ücretli ve güvenceli işlerin sınırlılığına dayanan piyasanın despotik yapısı da işçilerin seri üretimin zorlu çalışma şartlarına rıza göstermeleri konusunda önemli bir etkeni oluşturur.

Aidiyet ve sadakat gibi kriterlere ek olarak küçük atölye ve serbest bölgede üretim yapan birer işveren işçinin yaşının verimlilik üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Küçük atölye sahibi işveren işçilerin en verimli oldukları yaşları 13-22 arasında belirtirken, serbest bölge işvereni ise konfeksiyon işinin göz ve elle ilgili olduğundan dolayı genç işçilerle çalışmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Diğer belirtilenlere bakıldığında ise küçük atölye sahibi bir işveren "erkek-evli" işçinin daha verimli olduğunu, bir diğer serbest bölge işvereni ise çalışma koşullarının iyi olmasının verimliliği etkilediğini belirtmiştir.

Konfeksiyon için en ideal işçinin nasıl olması gerektiği, bu durumun yaşa, cinsiyete ya da medeni duruma göre değişip değişmediği sorulduğunda verilen cevaplar zeka, sadakat, eğitim, zanaatkarlık gibi niteliklerden oluşmaktadır. Denetim pozisyonlarına getirilen işçilerin neye göre belirlendiği sorulduğunda ise zeka ve liderlik vasfı, kıdem, tecrübe gibi nitelikler vurgulanmıştır.

Çalışmasına bakıyorum, çalıştırmasına bakıyorum, benim yanımda şundan 4-5 ay öncesine gidelim yanımda kendim gibi gördüğüm içinden eğittiğim **Suriyeli bir çocuk vardı, yaşı da 13 yaşındaydı**, kendim gibi gördüm, eğitmişim, ona ustabaşılık verdim (33, Ortaokul, Kurdalı).

Tabii bu yılların yine verdiği tecrübe kişiler kendilerini belli ediyor, dolayısıyla idareciler varken, biz, onların arkasına **gölge idareci**, onların arkasına bir gölge potansiyel idareci diye düşünüyoruz, onların bantta oturuları, kalkışları, işe bakışları, insanlarla olan diyalogları, saygıları, sosyal etkileşimleri bütün bunları üst üste koyup gözümüze diyoruz ki günün birinde idarecimiz emekli olup giderse, idarecimiz evlenip giderse, idarecimiz başka şehre göç ederse nokta nokta askere giderse, böyle bir şey olursa onun yerine şunu görevlendiririz diyoruz ama biz kendilerine bir şey söylemiyoruz. Bir şey daha söyleyeyim mümkün olduğunda biz dışarıdan idareci almayız, kullanmayız yani ne olursa olsun almayız, bizde insanlar şunu bilir eğer kabiliyetim varsa günün birinde bana sıra gelecektir, ona göre de gayretli hareket eder. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

İş bilgisine göre. Bir insanda yönetim kabiliyeti var mı yok mu, iş bilgisine, sürekliliğe, kılık kıyafete....yönetici insan üstü başı derli toplu olması lazım. Terörist gibi dağınık sakallı birini işçi olarak çalıştırmam. (47, Lise Serbest Bölge).

Burawoy(1979)'a göre, verimlilik artı değerın güvenceye alınmasına ve maskelenmesine yardım eden “iç emek piyasası” olmadan düşünülemez. İç emek piyasasının ortaya çıkışı sosyal haklara dayanan piyasanın son bulması ve liberal prensiplerin iş alanında uygulanması ile örgüt içerisinde ortaya çıkan bir olguyu ifade etmektedir. İç emek piyasası firma dışında kalan rekabet içerisindeki aktörleri ifade eden dış emek piyasası ile ortaklıklar taşır ve dış emek piyasası ilkelerin işletme içerisinde transfer edilmesini içerir. Firma içerisinde bir iç piyasanın ortaya çıkması firmanın kendi emek havuzundaki işçilere işe girdikten sonra firmada kalacakları garantisini verme zorunluluğundan kaynaklanır. Firma içerisindeki bir pozisyonda açık kalan bir iş dış piyasaya çıkmadan önce firmanın kendi işçileri arasından doldurulur. Bu olgunun birey üzerindeki etkisi liberalizmin rekabetçi birey anlayışını yansıtır ve firma içi hareketliliği artırır. Bu hareketlilik işçilerin üst pozisyondaki işçilerle ılımlı ilişkiler kurarken kendi aralarındaki çatışmaları artırıcı bir özelliğe sahiptir. İç emek piyasası hem dışarıdaki piyasada varsayılan işçilerin “özgür ve eşit emekçiler” olduğu söylemini işletme içerisinde taşır hem de şirkete bağlılığın beslenmesine ve sermaye-işçi arasındaki bir çıkar ortaklığının kurulmasına hizmet eder.

Ucuz Emegın Bedensel Boyutu: İnce-Narin Eller

Konfeksiyon üretimin büyük oranda el becerisine bağlı olması toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadınların bu sektörde önemli bir işgücü potansiyeli olarak

görülmesine neden olmaktadır. Alan çalışmasında da bu düşünce gerek işverenler gerekse de kadın işçiler tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Özellikle işverenler kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha tercih edilebilir olduğu konusunda sıklıkla hemfikirdir ancak son yıllarda serbest bölgede kadınların eskisi kadar çalışmayı tercih etmediklerinden yakınmaktadır.

İnce-narin eller metaforu kadın emeğinin bedene referans verilen noktasını oluşturmaktadır. Kadınların nazik ve hassas olduklarına yönelik yerleşik inanç fabrika içi işlerin kadınsı ve erkeksi olarak bölünmesi sonucunu doğurmuştur. Ek olarak, alan çalışmasında kadın işçilerin erkeklere kıyasla fabrika içerisinde işlevsel bir esnekliğe sahip oldukları gözlemlenmiştir. Kadın işçiler üretimin her noktasında çalışabilmekte, ihtiyaca göre başka bantlara kaydırılabilmektedirler ancak aynı durum erkek işçiler için geçerli değildir. Erkek işçiler sadece sorumlu oldukları bantta çalışmaktadırlar. Erkek işçiler kadın işçi bulunmadığında tercih edilen bir işgücünü ifade etmektedirler. Ayrıca kadın işçiler iş için başvuruda bulduklarında niteliklerine bakılmaksızın işe alınmaktadır ancak erkek işçilerin sadece konfeksiyon konusunda tecrübeli ve nitelikli olanları istihdam edilmektedir. Bunun nedenleri kadınların “doğaları gereği” konfeksiyona yatkın olmaları üzerinden açıklanmaktadır. Buna rağmen üreticilik gibi bazı işler ütünün ağırlığından dolayı atölyede erkek işi olarak görülmektedir. Görüşülen kadın işçilerden sadece bir tanesi geçmişte ütü bandında çalıştığını belirtmiştir.

Konfeksiyonda kadınların “doğaları” üzerinden daha yetenekli oldukları görüşüne ek olarak işçilikte kadın/erkek işçi arasında bir fark olmadığı da işverenler tarafından belirtilmiştir. Kadınların tercih edilmesindeki en önemli etkenler daha disiplinli, sadık ve düzenli çalışmaları olarak belirtilmiştir. Konfeksiyonda belirtilen cinsiyetler arası farklar uzun çalışma saatlerine uyum sağlamak, güç gerektiren işlerin dağılımı ve uysallık üzerinden temellenmektedir. İşverenler arasında sadece küçük atölye sahibi bir işveren kadınlarla çalışmayı tercih etmediğini belirtmiştir. Bunun nedeni ise kadınların uyarı aldıklarında hassas ve kırılğan tepkiler verdikleri üzerinden temellendirilmiştir.

Benim imkanım olsa %100'ünü bayan yapardım ama öyle bir imkan yok. (47, Lise, Serbest Bölge).

Uygun bir iş, kadınlar için en güzel işlerden biri... Gidip de bir yerde temizlik yapacağına konfeksiyonu kendileri tercih ediyor. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

(...)mesela bizim sektörde bayanların elleri biraz daha yatkın ya da bayanlar işlerine biraz daha sadık dolayısıyla o anlamda bayanların biraz daha pozitif ayrımcılığı var. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Bayan işçi konfeksiyonda daha iyi. Bayanlar kalite anlamında, algılama anlamında daha düzenli, erkeklerde biraz vurdumduymazlık var.(47, Lise, Serbest Bölge)

Kadınların öncelikli rollerinin domestik alanla tanımlanması aynı zamanda “kadın işi”nin heteroseksüalizasyonunu da beraberinde getirir ki bu da kadınların her zaman erkeklerle ve evlilikle olan ilişkileri doğrultusunda tanımlanmasıdır. Sınıf ve cinsiyete dayalı yerel hiyerarşilerin ekseninde “kadın işi”nin normatif tanımı belirlenmiş olur. Anne, kız kardeş, bekâr ya da evli kadın gibi etiketler cinsiyete dayalı farklılığa, heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasına bağlıdır ve böylece bu etiketler emek piyasasında yönetilebilir, uysal bir emek gücünü çağrıştıracak bir anlama kavuşur (Mohanty, 2012). Dolayısıyla, konfeksiyon üretiminde kadın emeğinin işlevselliği ve kadınların erkeklerden daha “sadık”, “disiplinli”, “nazik” ve ellerinin dikişe yatkınlığına olan inanç toplumsal cinsiyete dayalı özelliklere ilişkin yerleşik ataerkil ideolojiden kaynaklanmaktadır. Bu yolla, iş tanımına, işin özüne ilişkin ideolojilerde ve “işçiler” olarak kadınların toplumsal kimliklerinde ev işi ve fabrika işi arasında bir transfer süreci gerçekleşmektedir. Kadınların konfeksiyon için tercih edilen bir işgücü olması kadınların karakterleri ile ilgili olduğu düşünülen sabırlı, disiplinli, sadık vb. özellikleri nedeniyle olmaktadır. Yatkınlıkların ise biyolojik referanslarla açıklandığı görülmüştür.

(...)çok fark etmiyor ama genelde bayanlar biraz daha nazik olduğu için bu işlerde biraz daha yani insanların **kimyasından, hücrelerinden gelen bir şey bu** dolayısıyla biraz daha yatkın...(47, Üniversite, Serbest Bölge)

Aynı konuda kadın işçilerin yaklaşımı ise çeşitlidir. Görüşülen kadın işçilerin 12’si kadınların erkeklerden konfeksiyonda daha becerikli olduklarını belirtirken, 2 kişi erkeklerin daha becerikli olduğunu, 8 kişi ise beceri konusunda bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Bu durumun departmanlara göre değiştiği de diğer belirtilenler arasındadır. Kadın görüşmecilerden kadınların erkeklerden daha becerikli olduğunu ifade edenler bu durumun nedenlerini, işverenlerle benzer şekilde, kadınların el becerisi gerektiren işlere daha yatkın olması, daha hızlı çalışması, işletme içerisinde her bantta çalışmaya uygun olması ve yaptıkları işte daha disiplinli olmasına bağlamaktadırlar.

Konfeksiyon sektörünün kadınla özdeşleştirilen bir sektör olması konusunda kadın görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında bunun nedenleri yine kadınların yatkınlıklarına ve ilgilerine, disiplinli çalışmalarına ve uysallıklarına bağlanmıştır. Kadınların esnek üretim sisteminin ihtiyaç duyduğu esnek çalışma ilişkilerine ve kısa süreli çalışmaya erkeklere göre daha iyi uyum sağladığı da belirtilenler arasındadır.

Bir sirkülasyonun çok olduğu bir alan, giriş çıkışın çok rahat olduğu, **(kadınlar)** biraz uyum sağlıyo biraz da istediği zaman çalışıp istediği zaman çalışmama gibi bi lüksü oluyo, rahatlığı oluyo. Tabi ama bi yandan da gelmiyor işverenin işine o daha çok düzenli eleman istiyor işi bilen eleman, uzmanlaşmış, kalifiyeli eleman istiyor, sürekli sirkülasyon olduğu

zaman işi tekrar göstermek de zaman kaybı, emek kaybı bilmem ne bi sürü sıkıntı yaşıyo o anlamda, onu istemiyo aslında ama bi yandan baktığın zaman tazminat ödemiyor, ihbar ödemiyö, onu yapmıyor, cebinden çıkan bir durum olmuyor. O konuda rahat. Kadınlar açısından da ben şunu da biliyorum bir yıl çalışmış çıkmış beş ay sonra tekrar gelmiş, beş altı ay çalışmış tekrar çıkmış hani keyfine isteğine göre çalışma koşulları olabiliyor. O yüzden rahat yani biraz kadınlar için de rahat bi de dediğim gibi çalışma şartları, koşulları, evden uzaklaşma nedeni ve çok rahat iş alanı bulabilmesi **vasıflı ya da vasıfsız, kalifiyeli ya da kalifiyesiz eleman olması önemli değil bayanlar açısından, erkeklerde kalifiyeli eleman istiyolar, vasıfsız olduğu zaman almıyolar ama bayanda alıyolar.** (46, Evli, Makineci).

Kadın işçiler çalıştığından dolayı bazı işyerleri kabul etmiyor erkeklerin ağzı bozuk olduğundan dolayı ister istemez tartışıyorlar, durmadan hır gür çıkıyor diye, tartışma çıkıyor diye, kavga çıkıyor diye ondan dolayı istemiyorlar. Patronların yanında kadınlar daha **uysal**, daha ağır basıyor. Ağzı bozuk konuşmuyorlar, terbiyeli konuştuklarından dolayı patronlar bilene onları tutuyor. (24, Evli, Makineci).

Kadınlar esnek üretim sisteminin ihtiyaca dayalı istihdam politikalarına uygun bir biçimde aile içi rolleri doğrultusunda işe giriş çıkışları hızlı olan bir emekçi kitlesini ifade etmektedirler ve kadınların konfeksiyona yatkın olduğu görüşleri atölye içerisinde ihtiyaca göre farklı bantlarda çalıştırılabilmelerine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla esnek üretime dayanan konfeksiyon sektöründe kadınlar hem kısa süreli sözleşmelerle çalışmaya rıza göstermeleri açısından sayısal hem de niteliklerinin “doğallaştırılması” dolayısıyla farklı bantlarda çalıştırılabilmelerine uygun olarak işlevsel esneklik politikalarına uygun bir emekçi grubunu ifade etmektedirler.

Sonuç

Post-Fordist dönemde esnek çalışma ilişkilerinin ve üretim biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte kadınlar Fordist ve Taylorist dönemlere kıyasla yoğun bir biçimde emek piyasasına dahil olmuşlardır. Ekonominin post-Fordist yeniden yapılanma dönemi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, uluslararası piyasalar ile bütünleşmede ihracata yönelik üretimin artmasına ve yerli işçi sınıfı nüfusun bu politika ekseninde üretim sürecine dahil edilmesine yönelik politikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Piyasadaki yoğun rekabet ortamı, sermaye için işçi maliyetlerinin düşürülmesi, emek yoğun üretime dayanan esnek üretim örgütlenmesinde rutin işleri yapacak, ucuz, gelip geçici bir emekçi kitlesi ihtiyacı doğurmuştur. Ücretlerin düşürülmesi süreci, düşük ücretli ve enformel çalışmaya rıza gösterecek çalışan gruplarının emek piyasasına girişini hızlandırmıştır. Bu emekçi grupları da büyük oranda kadınlar ve göçmen işçilerden oluşmaktadır.

Kadınlar post-Fordist döneme özgü esnek üretim örgütlenmesinin gelip geçici ve kısa süreli sözleşmelerle ya da enformel işlerde istihdam edilen, düşük ücretli emekçi grubunu oluşturmaktadırlar. Kadınların emek piyasasında daha fazla istihdam edilmeleri sermaye birikim rejiminin ihtiyaçları doğrultusunda, esnek üretim sisteminin kısa süreli çalışan ihtiyacını karşılamasının bir sonucudur.

Konfeksiyon, özellikle gelişmekte olan ülkelerde üretimi gerçekleştirilen, emek-yoğun ve kadın-yoğun, rutin bir iş sürecini içeren gerek yerel üretimde gerekse de küresel tedarik zincirleri vasıtasıyla uluslararası üretimde yer alan önemli sektörlerden biridir. Araştırmanın evrenini oluşturan Mersin konfeksiyon sektörü hem ulusal hem de uluslararası üretimde önemli bir yere sahiptir ve yerel emek piyasasında önemli bir istihdam kaynağını oluşturmaktadır.

Emek piyasası için gereken iş gücü sadece piyasanın despotik niteliği ile sağlanmaz. Piyasanın ihtiyacına uygun işgücü oluşturma süreci hegemonik özellikler de taşır. Ücretlerin düşük olduğu ülkelerde hegemonyanın kurulmasında yerel ideolojik yapılar üretim sisteminin yardımına koşulmaktadır. Bunlardan birisi de ataerkil aile ve cinsiyet ideolojisine dayanan kültürel kalıplardır.

Alan çalışmasında görüldüğü gibi özellikle paternalist metaforlar verimlilik, işçi kontrolü gibi formel işyeri politikalarının sağlanmasında kullanılmaktadır. Bunun sonucunda “hak” ve “nitelik” gibi kavramlar yerini “uysallığa” ve “sadakate” bırakmaktadır. İşverenlerin örgütsel düzeyde bu söylemleri sürdürmelerine karşın emek sürecinin sömürücü koşulları işçilerde bu tarz bir transfer sürecinin önüne geçmektedir. Alan çalışmasındaki işçilerden hiçbiri işyerlerini evleri olarak görmemekte, işverene paternal bağlar hissetmemektedir. Emek kontrolünde kullanılan paternal söylemler ve “ideal konfeksiyon işçisi” tanımlamaları karşılaştırıldığında bu söylemlerin ana kitlesinin “sadık” ve “disiplinli” olarak tanımlanan kadın işçiler olduğu görülmektedir.

Kadının ücretli emeğinin bir boş zaman aktivitesi olarak görülmesi ve temel aile geliri olarak sayılmaması kadınların kendileri tarafından da gelip geçici sözleşmelere rızanın sağlanmasında aktif olarak kullanılmaktadır. Ücretli emeğe ilişkin görüşlere bakıldığında kadınların emek piyasasına katılması gerektiği vurgularının yanı sıra bir işte çalışmanın kadının öncelikli görevi olarak görülmediği, aile içi sorumlulukları aksatmayacak iş alanlarında kadınların çalışması gerektiği görüşleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca geleneksel cinsiyet rollerine uygun olarak erkeklerin çalışmasının bir zorunluluk olduğu ve çalışmanın erkeğin varoluş nedenleri olarak vurgulandığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kadınların aldığı ücretlerin kadınların kendileri tarafından da aile gelirinin asli bir bileşeni olarak görülmemesi esnek üretimin sayısal esneklik politikalarına transfer edilmekte ve kadınları talebe göre istihdama uygun bir emekçi kitlesi haline getirmektedir.

Konfeksiyon gibi dikeye dayalı bir işin kadınların “doğal yetenekleri” olarak görülmesi üretimin her aşamasında kadınların işlevsel olarak esnekliğine imkan tanımaktadır. Aynı işlevsel esneklik erkek işçiler için söz konusu değildir ve bu durum erkeklerin “beceriksizliklerine” bağlanmaktadır. Yapılan işin

doğallaştırılması aynı zamanda kadınların yaptığı işin nitelik olarak görülmemesine ve örgüt içindeki hiyerarşilerin sağlanmasına neden olmaktadır. Nitekim ustabaşı ve personel şefleri büyük oranda erkeklerden oluşmaktadır.

Seri üretimin yarattığı uzun çalışma saatlerine eşlik eden stres duygusu kadınların her ne kadar aile içi rolleri ile çatışmalar yaşamalarına neden olsa da kadınlığa atfedilen diğer ataerkil kalıplar örgüt içerisinde kullanılmaya devam etmektedir. Kadınların saygınlık kalıplarının da gösterdiği gibi kadınlar büyük oranda kendilerini yine ataerkil kalıplara uygunluğa göre “saygın” addetmektedirler. İşverenlere paralel şekilde “saygın işçi” kavramı da haklarını arayan işçiler üzerinden değil, örgüt içi verimliliğe, çıkıntı olmamaya, işi aksatmamaya bağlanmıştır.

Sonuç olarak, esnek üretim sistemine dayanan konfeksiyon üretiminde kadınlar üretimin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde sayısal ve işlevsel olarak esnek bir işgücünü oluşturmaktadırlar. Alan çalışmasında erkek konfeksiyon işçisinin kadın işçi bulunmadığında başvurulmuş bir emek gücü olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kadınların küresel üretime dönük konfeksiyon sektöründe bir “yedek işgücü” değil üretim sürecinin asli bir unsuru olması, kadınların işe ilişkin niteliklerinden ziyade toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak kendilerine atfedilen sadakat, uysallık, disiplinli olmak, sabırlı olmak, naziklik gibi özellikler üzerinden ortaya çıkmaktadır. Bu da, kadına atfedilen toplumsal cinsiyet normlarının üretim sürecine transferini ortaya koymaktadır. Bu anlamda, enformel ve düşük ücretli işlerin yaygın olduğu yerel piyasanın despotik özelliklerine ek olarak işe ilişkin rızanın oluşturulması ataerkil kültürel yapının işbirliği doğrultusunda hegemonik bir şekilde oluşturulmaktadır.

KAYNAKLAR

- Althusser, L. (2006). *Yeniden üretim üzerine* (Çev. A. I. Ergüden ve A. Tümertekin). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Antonio, R., J.; Bonanno, A. (2000). A New Global Capitalism? From "Americanism and Fordism" to "Americanization-Globalization". *American Studies*. Vol. 41. No. 2/3: 33-77.
- Aristis, P., Paliginis, E. (2001). Globalisation of production and industrialisation in the periphery The case of the EU and NAFTA. In J. Depres, J. T. Harvey (Eds), *Foundations of International Economics. Post Keynesian perspectives* (pp. 215-228). London: Routledge.
- Bair, J. (2010). On difference and capital: Gender and the globalization of production. *Signs*, 36 (1), 203-226.
- Bedford, K. & Rai, M.,S. (2010). Feminists theorize international political economy. *Signs*. 36 (1): 1-18.
- Beechey, V. (1977). Some notes on female wage labour in capitalist production. *Capital & Class*. 1(3): 45-66.
- Bennholdt-Thomsen, V. (2008). Neden Üçüncü Dünya'da da hala ev kadınları yaratılıyor? M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen ve C. V. Werlhof (Eds). *Son sömürge: Kadınlar içinde* (ss. 245-258). İstanbul: İletişim yayınları.
- Bora, A. (2010). *Kadınların sınıfı. Ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin inşası*. 3. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Braverman, H.(2008). *Emek ve tekeli sermaye*. (Çev. Ç. Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Burawoy, M. (1985). *The politics of production, factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso Publishing.
- Connell, R., W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar. Toplum, kişi ve cinsel politika* (Çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Connell, R., W. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- D'ambrogio, E. (2014). Workers' conditions in the textile and clothing sector: just an Asian affair? Issues at stake after the Rana Plaza tragedy. *European Parliamentary Research Service*: 2-10.
- Dedeoğlu, S. (2010). Visible hands – invisible women: Garment production in Turkey. *Feminist Economics*. 16(4): 1-32.
- Dedeoğlu, S. (2011). Gendering industrial subcontracting work: A qualitative study of garment ateliers in Istanbul. *Asian Women*, 27(3): 25-51.
- Degiuli, F., & Kollmeyer, C. (2007). Bringing Gramsci back in: Labour control in Italy's new temporary help industry. *Work, Employment and Society*. 21 (3), 497-514.
- Deshpande, S., & Deshpande, L. K. (1992). New economic policy and female employment. *Economic and Political Weekly*. 27 (41), 2248-2252.

- Ecevit, Y. (1995). Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri. Ş. Tekeli (Eds.) *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde(ss. 117-128). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (2005). Shop floor control. The ideological construction of Turkish women factory workers. In M. Redclift & M.,T. Sinclair (Eds), *International perspectives on labour and gender ideology* (pp. 56-78). London: Routledge.
- Eisenstein, Z. (1979). *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism*. New York: Monthly Review Press.
- Eraydın, A., & Erendil, A. (1999). The role of female labour in industrial restructuring: New production processes and labour market relations in the Istanbul clothing industry. *Gender, Place and Culture*. 6. (3): 259-272.
- Eraydın, A. (2000). Dış pazarlara eklemeye çalışan konfeksiyon sanayiinde üretimin örgütlenmesi ve emek süreci. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 27(1-2): 91-117.
- Ericsson, C. (2008). Industrial paternalistic corporate company strategies in theory and practice in nordic countries and Japan from 1900s to 1960s," CIRJE F-Series CIRJE-F-579. CIRJE. Faculty of Economics, University of Tokyo.
- Fine, B. (1992). *Women's employment and the capitalist family*. London and New York: Routledge.
- Freeman, C. (2001). Is Local: Global as Feminine: Masculine? Rethinking the gender of globalization. *Signs*. 26(4): 1007-1037.
- German, L. (2006). *Cinsiyet, sınıf ve sosyalizm*. (Çev. Y. Önen). İstanbul: Babil Yayınları.
- Gramsci, A. (1971). Selections From the Prison Notebooks. (Quintin Hoare and Geoffrey Nowell Edts.). New York: Smith.
- Hall, S.; M. Jacques (1995). *Yeni zamanlar*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hartmann, H. (2006). *Marksiizm'le feminizm'in mutsuz evliliği*. (Çev. G. Aygen). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin durumu*. (Çev. S. Savran). İstanbul: Metis Yayınları.
- ILO (2016). *Wages and productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States*. International Labour Organisation. 05.02.2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication/wcms_534289.pdf adresinden alınmıştır.
- Izzati, F.,F. (2016). Women's work and capitalism: Housewifization and home-based labor in Indonesian context. *Women's in Southeast Asia's Economy, Politics, and 1026 MANAS Journal of Social Studies Society of ASEASUK Conference*. University of London.

- Jackson, S. (1992). Towards a historical sociology of housework. A materialist feminist analysis. *Women's Studies International Forum*. 15 (2), 153-172.
- Jessop, B. (1996). *Post-Fordism and the state*. In B. Grave (Eds.) Comparative welfare systems the scandinavian model in a period of change (pp. 165-183). Hampshire: MacMillian.
- Kandiyoti, D. (2007). *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar*. (Çev. A. Bora, F. Sayılan, Ş. Tekeli, H. Tapınç, F. Özbay). 2. Basım. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society*, 2(3), 274-290.
- Korinek, J. (2005). Trade and gender: Issues and interactions. *OECD Trade Policy Working Paper*: 24, 1-22 11.11.2016 tarihinde <https://www.oecd.org/tad/35770606.pdf> adresinden alınmıştır.
- Lipietz, A. (1987). *Mirages and miracles, the crissis of global Fordism*. London: Verso
- Marx, K. ve Engels, F. (1976). *Alman ideolojisi*. (Çev. S. Belli) Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (1986). *Kapital*. 1. Cilt (Çev. A. Bilgi). Ankara: Sol yayınları.
- McDowell, L. (1991). Life without father and Ford: The new gender order of post-Fordism. *Transactions of the Institute of British Geographers*. 16(4): 400-419.
- MESBAŞ. (2019a). *Kullanıcı firmalar*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mesbas.com.tr/firmalar.html?s=18> adresinden alınmıştır.
- MESBAŞ. (2019b). *Ticaret hacmi ve istatistikler*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mesbas.com.tr/Ticaret-Hacmi-ve-statistikler,29.html> adresinden alınmıştır.
- Mies, M. (2014). *Patriarchy and accumulation on a world scale*. London: Zedbooks.
- Millett, K. (2011). *Cinsel politika*. (Çev. S. Selvi). İstanbul: Payel Yayınevi.
- Mills, M., B. (2003). Gender and inequality in the global labour force. *Annual Review of Anthropology*. 32: 41-62.
- Mohanty, C., T. (2012). Women workers and capitalist script: Ideologies of domination, common interest. In M.J. Alexander & C.T. Mohanty (Eds.). *Feminist genealogies, colonial legacies, demoretic futures* (pp. 3-29). New York: Routledge.
- MTSO (2018). *Mersin ticaret ve sanayi odası stratejik planı*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mtso.org.tr/uploads/library/2018/11/mtso-st-pl-2018-2022-7Mqx.pdf> adresinden alınmıştır.
- Murray, R. (1995). Fordizm ve post-Fordizm. S. Hall ve M. Jacques(Eds.), *Yeni zamanlar içinde* (ss. 46-62). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Piore, M., J. (1979). *Birds of passage. Migrant labour and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ramazanoglu, C. (1998). *Feminizm ve ezilmenin çelişkileri*. (Çev. M. Bayatlı). İstanbul: Pencere Yayınları.

- RTMT (2019). *The republic of Turkey Ministry of Trade Clothing Industry*. 08.02.2019 tarihinde <https://www.trade.gov.tr/data/5b8fd6d913b8761f041feec0/Clothing.pdf> adresinden alınmıştır.
- Suğur, S. (2005). Türkiye’de tekstil sektöründe kadın emeği ve değişen toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Amme İdaresi Dergisi*: 38(1): 47-68.
- Suğur, N., & Suğur, S. (2007). Gender and work in Turkey: Case study on women workers in the textile industry in Bursa. *Middle Eastern Studies*. 41(2): 269-279.
- TCEB. (2016). *Hazır giyim sektörü, sektör raporları. İbracat Genel Müdürlüğü Tekstil ve Konfeksiyon Daire Başkanlığı*. 05.02.2019 tarihinde https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Hazir_Giyim.pdf adresinden alınmıştır.
- Tong, R.;Botts, T., F. (2021). *Feminist düşünce*. (Çev. B. S. Aydaş). İstanbul: Sel yayıncılık.
- Unni, J. & Bali, N. (2002). Subcontracted women workers in the garment industry in India.In R. Balackrishnan (Eds.). *The hidden assembly line, gender dynamics of subcontracted work in a global economy* (pp. 115-144). Conneticut: Kumarian Press.
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*. 30: 137-166.
- Salzinger, L. (1997). From high heels to swathed bodies: Gendered meanings under production in Mexico's export-processing industry. *Feminist Studies*. 23(3): 549-574.
- Salzinger, L. (2000). Manufacturing sexual subjects. Harassment, desire and discipline on a Maquiladora shopfloor. *Ethnography*. 1.(1): 67-92.
- Salzinger, L. (2003). *Gender in production: Making workers in Mexico's global factories*. London: University of California Press.
- Sayer, A. (2005). *The moral significance of class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Skeggs, B. (2002). *Formations of class and gender*. London: Sage Publications.
- Standing, G. (2014). *Prekarya, yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Walby, S. (2016). *Patriyarka kuramı*. (Çev. H. Osmanağaoğlu). Ankara: Dipnot Yayınları.
- White, J. (2015). *Para ile akraba. Kentsel Türkiye’de kadın emeği*. (Çev. A. Bora). 3. Basım. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vincent, C.; Braun, A.; & Ball, S. J.(2008). Childcare, choice and social class: Caring for young children in the UK. *Critical Social Policy*. 28(1): 5–26.
- Young, I. (1981). Beyond the unhappy marriage: A critique of the dual systems theory. In L. Sargent (Eds.). *Women and Revolution. A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism* (pp. 43-69). Montreal: Black Rose Books.

İstanbul'da Evde Bakım Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ev Sahipleri: Mikro-Siyaset Pratiği Olarak Duygulara Bakmak

Fatma ÖNDER¹

ORCID: 0000-0001-9279-0158

Öz: Bu çalışma İstanbul'da ev bakım hizmetlerinde çalışan göçmen yabancı kadınlarla ev sahiplerinin küresel kapitalizmin bu evresinde yeni bir ilişkilene biçimi/karşılaşma mekanı olarak ev içinde, bu yeni konumlarla bağlantılı olarak ürettikleri yeni öznellikleri tartışmayı hedeflemektedir. Küreselleşme, ulusaşırı göç, akış mekanları, enformel ağlar, enformel emek vb. makro kavramlar üzerinden anlatisallaştırılan bakım emeği konusuna en mikro düzeyde göçmen kadın çalışanlar ve işverenlerinin ilişkileri üzerinden odaklanmaktadır. Çalışma, İstanbul'da ev(de) bakım hizmetlerinde çalışan, eski Sovyet ülkelerinden gelen göçmen kadınların kendilerini, çalıştıkları hanelerde ev sahibi kadınlarla ve baktıkları çocuklarla ilişkileri üzerinden üretme biçimleriyle, ev sahibi kadınların bu karşılaşmada inşa ettiği özneliğin nasıl biçimlendiği sorularını sormaktadır. Özellikle 'duygusal emek' kavramı işe koşullarık duyguların bir siyaset biçimi olarak hayatı sürdürmede ve meşrulaştırmada etkisi üzerinde durulmaktadır. İlgili literatürdeki para, piyasalar ve işgücü akışı üzerine yoğunlaşan ve kadınların yaşadığı döngüsel göçün bireysel insan ilişkileri ve duygular üzerinde ne gibi etkileri olduğuna dair çok az şey söyleyen ana akım makro anlatıların görünmez kıldığı duygular boyutu gündeme getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Göçmen Kadınlar, Ev Hizmetleri, Kadın Emeği, Duygusal Emek, Mikro-Siyaset.

Migrant Women Domestic Workers in Istanbul: Researching Emotions as Micro-political Practices

This study aims to discuss the new subjectivities of the migrant women workers in Istanbul, produced in relation to the encounter with the householders in the house as a place of encounter at the new stage of global capitalism. It focuses on the ways in which the care work - that is

¹ Ar. Gör. Kırklareli Üniversitesi Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü
Makale Geliş Tarihi: 31.03.2021- Makale Kabul Tarihi:07.07.2021

conceptualized through the terms such as globalisation, transnational migration, space of flow, informal networks, informal labour etc., - have been perceived by the migrant women worker and the householders in the micro level. It questions the forms of self-reproduction performed by the migrant women domestic workers mostly from former Soviet Union countries with regard to their relations with householder women and the children they look after, and new forms of subjectivities produced by the householders through these encounters. Herein, the notion, 'emotional labour', comes into play, in order to analyse the role of emotions as a form of politics for survival and legitimization. Thus, this study aims to highlight, the influences of the women circular migration on personal human relations and emotions, a phenomenon, rendered invisible by the mainstream macro narratives, which basically focus on the money, markets and flow of labour yet say only a few on the emotional dimension.

Keywords: Migrant Women, Domestic Work, Female Labour, Emotional Labour, Micro-Politics.

Giriş

Nurdan Gürbilek (2015) *Sessiz'in Payı*'nda, yazarın karşına dikilen bir yol ayrımından bahseder. Gürbilek bu yol ayrımını Walter Benjamin'in *Tek Yön* kitabında 'nesneye' nasıl bakmalı sorusuna yanıt ararken kullandığı 'manzarayı' görmenin iki biçimi olarak 'havadan, özgür uçuş' ya da 'çevresiyle aynı yasaların buyruğunda ilerleyen patikalar' metaforuyla betimler. Bu iki biçimin, hikayeyi, durumu, görünüyü bizzat şekillendiren yazı ediminde de bir yol ayrımı olarak yazarın karşısına dikildiğini yazar. Yeni görüş alanları, açıklıklar ve menzilleri bize, tekil, dar, bilinmez patikalardan geniş ovalarda uzayanlarına değin değişen bir çeşitliliğe sahip yollar mı sağlar yoksa manzaraya hakim bir yükseklik mi? Yazar "ya konusunu tekil ve benzersiz bir şey olarak ele alacak, onu el yordamıyla kurcalayacak, oraya gömülecek, orada kaybolmayı göze alacaktır. Ya da onu başka şeylerle ilişkilendirecek, ona bir geniş açı, bağlam kazandırmayı deneyecektir. Birincisi yakın izlenimin, duyunun, deneyimin yoludur: nesnesini bütün tekilliğiyle konuşturabilmek için nereye çıkacağını tam kestiremediği bir patikada dalgın, telaşsız bir dikkatle yürür denemeci. İkincisi kavramın yolu" (Gürbilek, 2015: 12). Bu yol ayrımı, araştırma pratiğinde makro/yapısal/toplumsal ile mikro/yerel/bireysel olarak karşımıza çıkar.

Edward Said Şarkiyatçılık'ın başında, bakış açısına dair yöntembilimsel bu güçlüğü araştırıcıyı 'kabul edilemez genellikte bir betimleme düzeyinde kaba bir polemik yazmaya ya da tüm alanı biçimlendiren, ona kendi inandırıcılığını veren genel kurucu çizgilerin izini yitirecek ölçüde ayrıntılı ve nesnesini atomlarına ayırtmış bir dizi çözümleme yapmaya' zorlayabileceğini söyler ve sorar: 'bu

durumda tekil ögeler nasıl belirlenecek; tekil öge, düşünceye dayalı –ama hiç de edilgen ya da yalnızca buyurucu olmayan- genel, hegemonyacı, hakimiyet kurucu bağlamıyla nasıl bağdaştırılacak?’ (Said 2014, 18). Gerçekliğin kendi diline ait olan olumsuzluğa, yapıyla özne ilişkisine, makro düzeyde cereyan eden olgularla mikro alandaki değişimlerin giriftliğine ancak yazıyı, gerçekliği bir süreklilik olarak ele alan meta-kavramların genelleyiciliğinden arındırarak, süreklilik ve kopuşları birlikte görmeye çalışarak yaklaşabiliriz.

Timothy Mitchell kolonileştirilen kentin bütününe görmek için kendini yüksek bir noktaya konumlayan kolonyal öznenin Doğu’yu bir bilgi olarak üretirken; bu yukarıdan bakışın ürünü olan sergiler, müzeler, panoromalar, kılavuzlar gibi temsil sistemleri yoluyla ‘gerçek ile onun temsili arasında sorunsuz gibi duran bir ayırım ürettiğini’ ve modernist gerçeklik algılayışını perçinlediğini ileri sürer (Mitchell, 2001: 21). Bu bakımdan araştırmacı, ürettiği bilginin son tahlilde bir temsil olmasının yanında kendi toplumsal konumundan bağımsız olmadığını peşinen kabul ederek ve belki kendini de araştırmacının içine bir nesne olarak katarak bu ayrımı aşındırmayı deneyebilir. Said, bu minvalde, siyasal bilginin bilinçaltında nasıl arkadan arkaya işlediğine dair, ‘ondokuzuncu yüzyıl sonlarında Hindistan’daki ya da Mısır’daki bir İngiliz’in bu ülkelere duyduğu ilgi, onları zihninde İngiliz sömürgesi konumuna yerleştirmiş olmasından bağımsız değildir’ der ve buralara ilişkin üretilen ‘tüm akademik bilginin, bir biçimde, kaba siyasal gerçekler tarafından lekelendiğini, damgalandığını’ söyler (Said, 2014: 20). Chakrabarty paralel bir biçimde özellikle madun tarihyazımında iktidar ile bilgi arasındaki ilişkinin, yani arşivin kendisinin ve bilginin bir biçimi olarak tarihin sorgulanmasını gerektirdiğini belirtir (Chakrabarty, 2005). Bu vurgu, söz konusu metodolojik ve epistemolojik zorlukların en çok kendini gösterdiği alanlardan biri olarak maduniyet, yoksulluk gibi çalışma alanlarını işaret etmesi bakımından önemlidir.

Bu çalışma ise İstanbul’da ev bakım hizmetlerinde çalışan göçmen yabancı kadınlarla ev sahiplerinin küresel kapitalizmin bu evresinde yeni bir ilişkilene biçimi/karşılaşma (encounter) mekanı olarak ev içinde, bu yeni konumlarla bağlantılı olarak ürettikleri yeni öznellikleri tartışmayı hedeflemektedir. Bu bakımdan yukarıda bahsedilen metodolojik tehditler böylesi bir araştırmanın çatkısını belirleyen, araştırmayı şekillendiren önemli perspektifler. Çünkü bu metin, küreselleşme, uluslararası göç, akış mekanları ve enformel uluslararası ağlar, kayıtdışı emek vb. makro kavramlar üzerinden anlatisallaştırılan bakım emeği konusunu en mikro düzeyde göçmen kadın çalışanlar ve ev sahibi kadınların birer özne olarak kendilerini üretme, konumlama süreçleri üzerinden bir okumaya tabi tutuyor. Temel olarak, İstanbul’da ev(de) bakım hizmetlerinde çalışan ve çoğu eski Sovyet ülkelerinden gelen göçmen kadınların çalıştıkları ve aynı zamanda yaşadıkları hanelerde ev sahibi kadınlarla ve baktıkları çocuk ya da yaşlılarla ilişkileri üzerinden kendilerini nasıl ve hangi duygusal kaynaklar vasıtasıyla anlamlandırdıkları sorularına yoğunlaşıyor. Bunun yanında ev sahibi kadınların yaşadığımız çağa has bu yeni karşılaşmada inşa ettiği özneliğin çalışan kadının konumuyla ilişki olarak

nasıl biçimlendiği, bu kadınları bu iş ilişkisini nasıl gördüğü soruları üzerine yoğunlaşıyor. Neoliberalizmin bu evresinde, bu iki kadın konumunun; özel alanda -ev mekanında- yöneten özne ve yönetilen arasındaki ilişki üzerinden hangi söylemsel araçlarla inşa edildiğine ve meşru kılındığına; özellikle göçmen kadınlar açısından duygulanım boyutunun taşıdığı işleve odaklanılıyor. Dolayısıyla küreselleşme ve göç literatürdeki ana akım makro anlatıların görünmez kıldığı duygular boyutu birer mikro-siyaset pratiği olarak gündeme getiriliyor. Çünkü küreselleşme yazını çoğunlukla para, piyasalar ve işgücü akışı üzerine yoğunlaşırken; göç çalışmaları kadınların yaşadığı bu döngüsel göçün bireysel insan ilişkileri ve duygular üzerinde ne gibi etkileri olduğuna dair çok az şey söylüyor (Hochschild 2000; Yeates 2004). Bu bakımdan feminist teorinin açtığı alan ve Arlie Russell Hochschild'in 'küresel bakım zincirleri' kavramsallaştırması ve duygusal emek tartışmaları bu çalışmanın önemli dayanaklarını oluşturuyor.

Makalenin devamında öncelikle neoliberalizmi hangi ölçekte, nasıl okumak gerektiğine dair kısa bir tartışma yaptıktan sonra, kadın göçüne dair makro bir resim çiziyorum. Ardından ev ve ev işiyle kadın özneliği arasındaki ilişkiyi tartışıyorum. Ardından 2018'de İstanbul'da ev hizmetlerinde çalışan üç kadın ve göçmen kadın istihdam eden dört işverenle yaptığım görüşmelere dayanarak üç başlık altında bu hayatların bir resmini çiziyorum. İşverenlerin bu ilişkiyi nasıl gördükleri ve kendi konumlarına dair anlatılara yer verirken; göçmen kadınların kendilerine dair imgeleri ve özdeğerlerine ilişkin telafi edici duygusal kaynakları işe koşmalarını mikro-siyaset pratikleri olarak ele alıyorum.

Neoliberalizm, Özne ve Direniş: Nasıl Bakmalı

Bu çalışmada küreselleşme ve neoliberalleşme, makro yapısal dönüşümlerin ve müdahalelerin şekillendirdiği ekonomik bir alandan; aşağıya, yerele doğru yayılan sistematik bir güç olarak ele alınmamaktadır. Michael Burawoy (2000) bu tartışmaların popüler akademisyenler tarafından yukarıdan bir dille, söz konusu olgulara dair bilginin farklı cephelerden ancak çoğu zaman belirli bir yolla üretilme biçiminin bir çeşit akademik fanteziye dönüşmesini eleştirirken; küreselleşmenin diğer fail ve kurbanlarının deneyimlediği dünyanın, derinlemesine incelenmesi gerektiğini vurgular. Bu bakımdan bu tip çoğunlukla da 'ekonomik analizlerin yakalayamadığı, yani tabanda deneyimlenen, küreselleşmenin kendisini gündelik hayata ekleme-bağlama yollarını, neoliberalizmin bir 'ortak duyu' haline gelme biçimlerini' soruşturmak ve aşağıdan küreselleşme' (grounded globalization) üzerine yeni perspektifler inşa etmek gerektiğini vurgular (Burawoy, 2000: 339). Ancak bunu yaparken bir yandan tarihten, bağlamdan ve teoriden kopmamak; öbür yandan da kendi konumsallığımızı teşhis etmemiz gerektiğini söyler (Burawoy, 2000: 341).

Buradan hareketle, neoliberalizmi bir makro kurumsal dönüşümler ve kendini sürekli yeniden örgütleyen bir dizi küresel akışın oluşturduğu bir olay-olgular kümesi üzerinden değil; bireylerin bizzat hayatlarının orta yerinde duran,

somut, gündelik hayata gömülü 'hayatı idare etme', 'hayatta kalma' stratejileri üzerinden okumak, sadece yaşadığımız, başımıza gelen maddi gerçeklikleri değil, dünyayı anlamlandırmamızda ve onunla baş etmemizde yaşanan topyekun değişimi anlamaya yarar. Çünkü nihayetinde "makro dönüşümler, bireylerin hayatlarını idare etmek için başvurdukları somut gündelik, 'hayatta kalma' tekniklerinde, pratiklerinde ve araçlarında meydana gelen geniş çaplı mikro-değişimlere bağlıdır" (Can, 2009: iv). Bu bakımdan göçmen kadınların edindiği araç, teknik ve pratikleri, aslında, Partha Chatterjee'nin 'modern kapitalist demokrasinin kurumlarının evrim tarihi içinde doğrudan katılımcı olarak yer almayan kesimler' olarak nitelediği ve insanlığın dörtte üçünden fazlasına denk geldiğini iddia ettiği 'halkın' siyaseti (Chatterjee, 2006: 21-22) bağlamında düşünebiliriz.

Chatterjee halk siyasetinin büyük bir bölümünün modern yönetim sistemlerinin hükümetler ve nüfuslar arasında belirli ilişkiler üreten işlev ve faaliyetleri tarafından koşullandığını; bu ilişkiler üzerinden geliştiğini ve bu ilişkiler tarafından şekillendiğini iddia eder. Yirminci yüzyılın ilerlemeci, tarihselci geleneğine karşı çıkararak; modernitenin içi boş, homojen zaman-uzamında ikamet eden tek, standartlaşmış bir siyaset kavrayışını reddeder:

"Bu anlayış modern hayatın zaman-uzamının sadece bir boyutuna bakmaktadır. İnsanlar kendilerini sadece içi boş homojen bir zamanda hayal edip, onun içinde yaşamıyorlar. İçi boş homojen zaman sermayenin ütöpik zamanıdır. Bu zaman, ...kimlik, ulus olma, ilerleme vb. tüm tarihselci tahayyülleri mümkün kılarak geçmiş, bugünü ve geleceği bir doğru üzerinde birbirine bağlar. Ancak bu zaman gerçek uzamda bir yere sahip değildir. O ütöpiktir oysa modern hayatın gerçek uzamı heterotopyayı içerir...Burada zaman heterojendir ve düzensiz bir şekilde yoğunlaşır. Öyle ki endüstri işçileri bile kapitalizmin iç disiplini içselleştirmezler; işin garip yanı içselleştirseler bile bunu aynı şekilde yapmazlar" (Chatterjee, 2006: 26).

Chatterjee 'sıkışık heterojen zaman' ya da 'öteki' zamanlar olarak adlandırdığı bu zamanın ve de siyaset biçiminin basitçe modern öncesinden günümüze kadar gelebilmiş zamanlar olarak adlandırmanın ve bu durumu modern zamanla modern öncesi zamanın bir arada bulunması olarak kavramsallaştırmanın hata olduğunu söyler. Aksine bu siyaset biçimi ve bu zaman modernitenin kendisiyle karşılaştığında üretilmiştir ve bu 'modernitenin heterojen zamanıdır' (Chatterjee, 2006: 27). Bu teorik çizgiyi takip ederek bu çalışma, göçmen kadınların çalıştıkları hanelerde ürettikleri yeni kadınlık kodlarını, hayatı idare etmek için toplumsal bağlamları içinde meşru ve anlamlı bir öznel konumu üretme ve şekillendirme süreçlerini bir siyaset biçimi olarak tanımlamaktadır. Öte yandan bu, -Chatterjee'yi takip ederek söylersek- yöneten ve yönetilen ekseninde kendini ortaya koyan bir siyaset biçimidir ve yöneten öznenin kendi konumunu üretme pratikleriyle birlikte şekillenir. Bu bakımdan söz konusu öznellikleri bu ilişkisellik içinde

konumlandırmak ancak sabitlememek gerekir. Uluslararası kadın göçünü sömürülenin bilgi, yetenek ve duygusal ekonomisinin sömürülenin çıkarlarına hizmet etmek üzere yeniden biçimlendiği ve 'yeni tür bir sömürgeciliğin meta pazarının genişlemesindeki' (Yetişkin, 2010: 16) önemli alanlardan biri olarak ele alırsak göçün nihai noktası olarak orta-üst sınıf hanelerini madun siyasetinin mikro alanlarından biri olarak düşünmek olası. Çünkü madun bir yandan 'yukarıya doğru ve bir anlamda dışa dönük toplumsal devingenlik (mobility) ile ilişkisi kesilen', 'sömürgeci özneyi üreten kültürel hatlardan kopmuş' (Yetişkin, 2010: 17) insanlar ve gruplar olarak ele alınırken; öte yandan hayatı idare etme bağlamında kendine özgü teknikler ve pratikler bütünü olarak bir siyaset geliştirebilen ve aslında böylelikle bir faile dönüşen kimse olarak gerilimli bir yerde durmaktadır. Bu bakımdan ne homojen ne de sabit bir kimlik tanımına dahildir. Çünkü Spivak'a göre bizzat 'madun, sömürülenler ile geriye kalanlar arasındaki farkın heterojenliğini imlemektedir' (aktaran Yetişkin, 2010: 17).

Öte yandan yöneten-failin öznelliği de 'sömürgeleştirme' sürecinde çeşitli araçlarla inşa edilen yeni bir konuma karşılık gelirken; bütün bu süreç tek taraflı, sadece madun bilincinin yeni biçimler aldığı, yönetenden yönetilene doğru ve ona karşı ilerleyen bir süreç olarak değil, iki konumu da dönüştüren bir süreç olarak ele alınmalıdır. Bu bakımdan işveren kadınların anlatıları da bu ilişkiyi anlamada oldukça önemlidir.

Uluslararası Kadın Göçü ve Bakım Hizmetleri Alanına Makro Bir Bakış

Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) 2020 yılı küresel göç veritabanına göre 280 milyon uluslararası göçmenin % 48.1'ini kadınlar oluşturmaktadır². Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2015 yılı raporuna göre ise toplam sayısı o yıl 232 milyonu bulan uluslararası göçmenlerin 150 milyonunu göçmen işçiler oluştururken; bunların 11.5 milyonunu ev içi hizmetlerdeki işçiler oluşturmaktadır (ILO, 2015). Bu rakam tüm dünyada ev içi hizmetlerde çalışanların (67.1 milyon) % 17.2'sinin göçmenler olduğu anlamında gelmektedir (ILO, 2015). Aynı rapora göre tüm göçmen işçilerin % 44.3'ü kadınlardan oluşurken; ev içi hizmetlerde çalışan göçmen işçilerde kadınların oranı % 73.4'ü bulmaktadır. Arap ülkelerinde ev işlerinde çalışanların % 82.7'sini göçmenler oluştururken; bu oran Kuzey Amerika'da % 70.8; Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da % 54.6; Orta ve Batı Asya'da % 32.1'dir (Galotti, 2015).

Resmi kayıtlı rakamlar bu biçimde olsa da, çoğu ülkede ev içi hizmetlerde göçmenlerin kayıtdışı çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, bu oranın çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkün (Galotti, 2015). Her ne kadar son yıllarda

² Kaynak: IOM Migration Data Portal: https://migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2020 (erişim tarihi: 22.06.2021)

yükseköğrenim görmüş kadın göçünde dramatik artış yaşanmışsa da³ (IOM, 2014) hala göç yollarına düşen kadınların en çok çalıştığı sektörlerin başında fuhuş ve ev hizmetleri sektörlerinin geldiği biliniyor (Hochschild, 2003; Eder, 2007; Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009). ‘Bakım işinin küreselleşmesi’ olarak adlandırılan bu göç akışlarının yönü refah düzeyi yüksek sanayileşmiş ülkeler yanında son yıllarda Arap ülkeleri ve sanayileşmekte olan Doğu Asya ülkeleri de olmuştur (Misra vd., 2006). Saskia Sassen’e (1989) göre küreselleşme sürecinde ulusal sınırları aşan bu hareketliliğin görünmeyen aktörleri, işyerlerinde, evlerde, hizmet sektörünün en alt kademelerinde orta ve üst sınıflar için çalışan ve ağırlıklı olarak göçmen kadınlardan oluşan bu yeni kent yoksullarıdır. Bu süreçte yeni göç merkezlerini belirleyen bazı ekonomik, idari, coğrafi etmenlerden söz edilebilir. Bunlar, uluslararası işgücü piyasasının değişen dinamikleri bakımından söz konusu ekonominin işgücünün uluslararası dağılımındaki yeri ve gelişme seviyesi; düzensiz göçmen olup işgücüne katılacaklar için çekici bir güç olan ancak aynı zamanda yoğun bir prekarizasyon anlamına gelen kayıtdışı ekonominin varlığı, düzeyi, coğrafi dağılımı vb. gibi çok çeşitli faktörler olabilmektedir (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş, 2012).

Batı Avrupa’ya doğru işgücü göçü 2. Dünya Savaşı sonrasında 1970’li yılların ortalarına değin savaşın tahribatlarını ortadan kaldırmak üzere düzenli ve formel yollarla çeşitli biçimlerde gerçekleşmiş; 1980’lerden sonra ise sanayileşmiş ülkelere olan göçün hem niteliği değişmiş hem de göçmenler resmi/düzenli yol dışında yöntemlerin arayışına girmiştir (Lordoğlu, 2015). Türkiye de konumu itibari ile 1990’lardan bu yana düzensiz göçmenlerin⁴ transit geçiş ve kalış ülkesi haline

³ 2001-2011 arasında yükseköğrenim görmüş kadın göçmenlerin sayısı % 80 oranında artmıştır (IOM, 2014). Göçmen politikaları, eğitim, denklik ve akreditasyon aşamaları gibi yetenek ve kalifikasyonların işgücü piyasasına transfer edilme süreçlerinin zorluğu bakımından bu kadınların pozisyonu da varılan ülkede çoğu zaman kırılğan ve güvencesizdir (IOM, 2014). Kofman (2004) göç literatüründe kadın göçmenlerin daha çok vasıfsız ve kayıtdışı alanlara indirgenerek; egzotik ya da kurban/mağdur pozisyonlar üzerinden incelenmesini eleştirir ve özellikle bilim, teknoloji ve tıp alanında Çin ve Hindistan’dan Batı’ya kadın göçlerine dikkat çeker. Ancak Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa’nın (2009: 15) belirttiği gibi yine de “kadınlaşan göç akımlarındaki artışın işgücü piyasasındaki temel yansımaları fuhuş ve ev hizmetleri sektörlerinde bulunduğu gerçeği reddedilemez”.

⁴ İçduygu ve Aksel’e göre (2012: 8) 2000’lerin ilk yarısında Türkiye’ye gelen göçmenlerin sayısı yılda 226.000’e yakındır; bu göçmenlerin üçte ikisi yasal olarak ülkeye girmiştir. Yazarlara göre (2012: 8) bu toplamın 70.000’inin düzensiz göçmen olduğu ve sığınmacıların gelenlerin yalnızca % 2’sini oluşturduğu tahmin edilirken; 2000’lerin ikinci yarısında ise Türkiye’ye gelen göçmenlerin toplamı yılda yaklaşık 235.000 olup üçte biri yasal yollarla ülkeye gelmiştir ve sığınmacılar toplam rakamın % 3’ünden fazladır. İçduygu ve Aksel (2012: 8) bu verilerden hareketle dört temel yabancı akışı tanımlar: (1) çalışma amaçlı düzensiz göçmenler; (2) transit göçmenler; (3) sığınmacılar ve mülteciler ile (4) düzenli göçmenler. Ancak yazarlar ilk üç grubu ‘düzensiz göçmenler’ tanımına sokar çünkü “ilk üç grup çoğu zaman birbirini içermekte” ve “göçmenler koşullara ve fırsatlara bağlı olarak bir statüden diğere sürüklenebilmektedir” (2012: 8). İKGV ise düzensiz göçmen terimini

gelmiştir (Lordoğlu, 2015). Düzensiz işgücü göçü varılan ülkede çalışmak ve elde edilen kazançla bir süre sonra ülkesine dönmek gibi bir amaçla yapılırsa da bu göçlerin nitelikleri farklılaşmakta ve karmaşıklaşmaktadır. Örneğin savaş ve siyasi nedenlerle Türkiye'ye Doğu'dan gelen göçmenler daha uzun süreli, Batı ve Kuzey'den gelenler ise daha kısa süreli ve geçici olarak işgücüne dahil olmaktadır (Lordoğlu, 2015: 32). Dolayısıyla düzensiz göç olgusu basitçe bir ülkeden başka bir ülkeye geçişten çok daha karmaşık ve katmanlıdır. Çoğu zaman bir ülkedeki belirli kesimler; belki de dahası, belirli bölgelerdeki belirli kesimler, başka bir ülkedeki yine belirli bölgelere göç etmektedir.

Küresel ölçekteki bu düzensiz göç akışı, geliştirmekte olan ülkelerdeki itici faktörler piyasa ekonomisine geçiş, IMF ile yapılan yapısal uyum programları, büyük devlet borçları, daralan çeşitli sektörler ve işgücü piyasaları ile ilişkilendirilmiştir. Tüm bu etkilerle, bu ülkelerde, kadın göçü, hanehalkı direniş stratejilerinin temel bir parçası olmuştur (Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009). Hanehalkları geçim ekonomilerine yönelik riskleri azaltmak için farklı hane üyelerini farklı görevlerle donatma (örneğin baba çiftçiliğe devam edip çocukların şehirlere göç etmesi annenin ise uluslararası göç hareketlerine katılması gibi) gibi stratejiler geliştirmeye başlamıştır (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2020). Sassen de (2000) 1990'lardan bu yana geçim sağlama, kar elde etme ve yabancı paranın artışı için kaynak haline gelmiş çeşitli 'sınır ötesi çevrimlerde' kadınların oldukça büyük roller üstlendiğini vurgular. Feminist araştırmacıların kadınların göç süreçlerinde erkekleri takip eden pasif bireyler değil, hem kendilerinin hem ailelerinin refah düzeyini iyileştirmek için hareket eden, aktif bireyler olarak üstlendikleri role yaptıkları vurgu önemlidir (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2020). Öte yandan bu sınır ötesi çevrimlerin hepsi gerçekten dezavantajlı konumda olanın sırtlarında geliştirilmiş kar ya da gelir sağlama çevrimleridir (Sassen, 2000: 503). Sassen bu çevrimleri 'küreselleşmenin karşı-coğrafyaları' olarak kavramsallaştırır:

“Bu karşı-coğrafyalar, küreselleşmeyi oluşturan bazı temel dinamiklerle örtüşmektedirler: Küresel piyasaların oluşumu, ulusaşırı ve yerel-aşırı ağların yoğunlaşması ve geleneksel gözetleme pratiklerinden kolayca kaçan iletişim teknolojilerinin gelişimi. Yeni küresel çevrimlerin güçlenmesi ve bazı örneklerde de oluşumu, küresel ekonomik sistemin ve ona eşlik eden sınır ötesi para akışı ve piyasalara çeşitli kurumsal

şöyle açıklar: “Belgesiz/düzensiz göçmen' terimi, geldiği ülkede kalmak için yasal hakkı bulunmayan kişiler için kullanılır. Bu tanımlama çerçevesinde kişiler farklı şekillerde belgesiz/düzensiz göçmen olabilirler: (1) Sınır kontrollerinden kaçarak ya da sahte belge kullanarak bir ülkeye yasadışı yollardan girenler veya (2) yasal yollardan giriş yapıp sonradan yasadışı bir konuma gelenler. İkinci gruba turist olarak giriş yapıp, süresi içinde geri dönmeyenler ya da mülteci olarak giriş yapıp başvuruları reddedilmesine rağmen geri dönmeyenler veya yasal yollardan giriş yapıp, yasal olarak kalmalarına rağmen kaçak olarak çalışanlar örnek olarak verilebilir.” (İKGV, 2015: 12).

desteklerin gelişiminin varlığı sayesinde mümkün hale gelmiştir. Bu karşı coğrafyalar dinamikler ve bir yere kadar da gölge ekonominin parçasıdır ama formel ekonominin kurumsal altyapısını da kısmen kullanırlar” (Sassen, 2000: 503-504).

Sassen, yapısal uyum programları ve IMF'nin eşlik eden programlarının yarattığı koşullar, bu küresel ağlara entegre olmaya çalışan pek çok ülkede ekonominin çeşitli sektörleri ve nüfus için devasa maliyetler yaratırken, temelde devlet borçlarını da azaltmadığını vurgular. Bu maliyetler ise işsizliğin artışı; yerel ya da ulusal piyasaya yönelik çalışan geleneksel sektörlerdeki çoğu şirketin kapanması; yerel ve ulusal pazar için gıda üretiminin ve yaşamsal önemde olan tarımın yerini alan ihracata yönelik bitkisel ürünlerin teşviki ve ağır hükümet borçlarıdır. Sassen devamında şu soruyu sorar:

“Bu iki grup gelişme arasında, sistemsel bağlantılar var mıdır? Yani, yukarıda bahsedilen çeşitli küresel çevrimlerde gelişmekte olan ülkelerden gelen kadınların giderek artan varlığı ile, bu aynı ekonomilerde işsizliğin ve borçların artması arasında bağlantılar var mıdır? Bunu sağlam bir temelde açıklamanın bir yolu şunu önermektir ki 1) bu ülkelerin pek çoğunda erkek istihdamının daralan fırsatları ve yanı sıra 2) aynı ülkelerde daha geleneksel biçimlerde kar elde etmenin -bu ülkeler gittikçe genişleyen ekonomik sektörler yelpazesinde yabancı şirketleri giderek daha fazla kabul ettikleri için ve ihracat ekonomileri geliştirmek için baskıya uğradıklarından- daralan fırsatları ve 3) bu ülkelerin çoğunda devlet gelirlerinde, kısmen borca hizmet etmenin yükünden ve koşullarından kaynaklanan düşüş 4) bütün bu olguların hepsi yaşamı idame ettirmek, kar elde etmek ve devlet gelirlerini güvence altına almak için alternatif araçlar bulmanın önemini artırmıştır” (Sassen, 2000: 505).

Sassen'e göre bu çevrimler hane halklarının ve toplulukların hayatta kalmak için giderek artan oranlarda kadınlara bağımlı hale gelmesinin yani 'hayatta kalmanın kadınlaşmasının' göstergeleri olarak kabul edilmelidir. Ancak Sassen 'çevrimler' terimini kullanmasına dair; bu dinamiklerde bir derece kurumsallaşma olgusunun da olduğunu ve bunların basitçe bireylerin eylemlerinin kümelenmesinden ibaret olmadıkları vurgusunu yapar. Zira küresel finansal akışlarda önemli bir paya tekabül eden göçmenlerin ülkelerine yolladıkları para toplam küresel kalkınma yardımlarından daha fazla bir miktardır ve bu ülkeler için önemli bir döviz kaynağıdır (Nyberg-Sørensen vd., 2002). Bu bakımdan bu ülkelerde kalkınma politikaları çoğu zaman göçü engellemeye dönük olarak değil aksine çeşitli biçimlerde desteklenmekte; özellikle kadınların erkeklere oranla çok daha fazla para ve çok daha düzenli biçimde para yollamasından ötürü kadın göçü

aktif biçimde teşvik dahi edilebilmektedir⁵ (Ehrenreich ve Hochschild, 2003). Bu para akışı özellikle kırsal kesimdeki hanehalklarının ev sahibi olma, sağlık, eğitim vb. hizmetlere erişim oranlarında artışlar gibi kalkınma göstergelerinde pozitif etkiler sağlamakta ve devletlerin ücretsiz kamusal hizmet sunum sorumluluğunu sübvansede etmektedir (Nyberg-Sørensen vd., 2002).

Türkiye'ye baktığımızda⁶; eski Sovyetler Birliği ülkelerinden özellikle Moldova, Ukrayna, Rusya, Gürcistan, Azerbaycan, Türkmenistan, Özbekistan ve Ermenistan'dan gelen, sınırda aldıkları kısa süreli vizeyle ülkeye giriş yapan, daha sonra ise çoğu zaman kaçak olarak ikamet edip, çalışmaya devam eden göçmenler düzensiz göçün önemli bir kesimini oluşturmaktadır. Bölgenin en fakir ülkelerinden biri olan Moldova özellikle 1990'ların başında Türkçe bilen Gagauz Türklerinin Türkiye'yi seçmesi nedeniyle en fazla Türkiye'ye göç veren ülkelerin başındaydı. Dünya Bankası 2006 yılı verilerine göre Moldova gayri safi yurt içi hasılasının % 27,1'i yurtdışındaki göçmenlerin yolladığı paralardan oluşmaktaydı (Eder 2007).

Göçün kadınlaşması ve bakım emeğinin küreselleşmesi ya da 'yeniden-üretim emeğinin uluslararası dağılımını' (Misra vd., 2006) şekillendiren neoliberal ekonomi-politik mantık, göç alan ülkelerdeki toplumsal yeniden-üretim sorumluluğuna dair devlet ve aile arasındaki değişen mutabakatı da kapsar. Refah devletinin çözülmesiyle devletin bakım emeğine dair sübvansiyonlarından vazgeçmesi ve bu işlerin özel, kar amacı gütmeyen ya da gönüllü sektörlerle bırakılması; orta sınıf kadınların işgücüne katılımıyla çocuk bakımındaki artan bakım emeği talebi; artan boşanma oranlarına karşın düşen evlilik oranlarının özellikle yalnız yaşlı bakım ihtiyaçlarını artırması gibi nedenler bakım emeğinin dışarıdan, ucuz kadın emeğiyle çoğu zaman kayıtdışı olarak karşılanmasının zemini olmuştur (Misra vd., 2006). Öte yandan ev içi bakım hizmetlerindeki göçmen kadın emeği uzunca bir dönem görünmez kılınmıştır; çünkü göçmen kadınların çoğunluğu beyaz-olmayan ırktandır ve bu anlamda hem işin kendisi hem de görünmezliği ırkçı bir nitelik taşımaktadır (Ehrenreich ve Hochschild, 2003).

Buğra ve Keyder (2003), çocuk bakıcılığı ve ev hizmetleri işinin kent ekonomisinde ve kayıt dışı kadın işgücünde önemli bir yer tutmasını eskiden çocuk bakımında rol oynayan komşuluk, hemşehrilik, akrabalık gibi sosyal ağların ekonomik etkilerinin kaybolmasına bağlamaktadırlar. Ancak öte yandan, daha önce Türkiyeli, özellikle kırdan kente gelmiş göçmenlerin doldurduğu bu alanda,

5 Ehrenreich ve Hochschild'in (2003: 6-7) araştırmalarında Atina'da evde bakım hizmetinde çalışan Sri Lankalı bir kadın, devletin doğrudan Batı'ya göç süreçlerini desteklemek için düzenlediği bir eğitim programında mikrodalga fırın, elektrikli süpürge vb. alet kullanımını öğrendikten sonra ülkeden ayrıldığını anlatır.

6 Türkiye bu küresel bağlamda uzun süre göç veren ülke konumundayken; 1990'larla birlikte önemli oranda düzensiz göç akışının yaşandığı bir ülke konumuna geldi. Bu düzensiz göç akımındaki ana grubu Ortadoğu'dan, çoğu zaman İran, Irak, Afganistan, Pakistan, Bangladeş, Somali, Sudan, Nijerya gibi ülkelerden savaştan kaçarak gelen transit göçmenler, mülteciler, sığınmacılarla birlikte yeni iş arayışındaki göçmenler oluşturmaktadır.

kadınların işgücüne daha fazla katıldığı orta-üst gelir gruplarının değişen taleplerini yerli kadın bakıcılar karşılayamamaya başlamıştır. Örneğin, bu kesimlerin önemli bir kısmı artık sabah-akşam mesai saatiyle çalışan kadınlar yerine evde kalıcı bakıcılar aramaktalar. Çünkü uzun çalışma saatleri, özellikle büyük şehirlerde sabah çok erken saatlerde iş için yola çıkmak gerekliliği vb. nedenler yatılı bakıcı talebini doğurmuştur. Yerli kadınlar ise kendi aile ve evleri olduğu için yatılı kalmayı tercih etmemektedirler. Değişen taleplerin diğer bir boyutu özellikle orta-üst gelir grupların özellikle çocuk bakımında uzmanlaşmış, 'profesyonel', kalıcı bakıcı isteğidir (Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş 2012). Bu kesimler arasında eski Sovyet ülkelerinden gelen sağlık sektöründe çalışmış kadınlara dönük talep artmıştır. Hatta bu gelir gruplarına yönelik konutlar kalıcı çalışanların varlığını da hesaba katarak tasarlanmaya ve bu yönü vurgulanarak pazarlanmaya başlanmıştır (Akalin, 2010). 'Ev içi hizmetlerin küreselleşmesi' (Kaşka, 2007) olarak nitelendirilebilecek bu değişimle birlikte, Mine Eder (2007) kaydışı olan çocuk bakımı ve ev temizliği sektörü bağlamında dünya ekonomisinde 'neoliberal race to the bottom' yani en ucuz işçilik ücretine doğru kayış sürecinde zaten ucuz olan emeğin daha da ucuzladığını ifade etmektedir.

Yukarıda bahsedilen dinamiklerin etkisiyle göç eden kadınlar, çoğunlukla kaydı dışı ve oturma izinsiz olarak sürdürdükleri bu çalışma rejiminde kendilerini yeni bir yaşam savaşının içinde bulurlar. Türkiye'de olduğu gibi çoğu ülkenin göçmen rejimi halihazırda sadece kadınları değil tüm düzensiz göçmenleri 'suçlu' sınıfına sokarak onları kaydı dışı ekonominin ucuz işgücü haline getirmektedir (Dedeoğlu, 2011). Türkiye'deki yüksek işsizlik oranlarına rağmen düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları, kaydı dışılık ve göçmenlerin ucuz emek gücü olarak kullanımının boyutlarını ortaya çıkarmaktadır (Kalfa-Topateş vd., 2018). Kaydı dışı çalışmanın barındırdığı riskler tüm işçiler için geçerlidir ancak göçmenler söz konusu olduğunda yerleşik ayrımcılık ve ırkçı tutum ve eğilimler emek sömürsünü derinleştirmektedir. Denizli'deki İranlı göçmenler üzerine olan araştırmalarında, Kalfa-Topateş vd. (2018: 2019), Denizli'nin emek yoğun tekstil sanayisinde İranlıların 'tabakalı işgücü piyasası içinde adeta "tabaka altı" bir konuma yerleştiğini; mülteci ya da sığınmacı statüsündeki bu göçmenlerin kırılgan pozisyonları ve sınırdışı edilme korkularının bu şartlara rıza göstermelerine neden olduğunu belirtmektedirler. Ülkede yasadışı bulunma ve her an sınırdışı edilme endişesi; kaydı dışı çalışmanın yarattığı güvencesizlik; sosyal dışlanma; insan ticareti ve fuhuş sektörüne çekilme riski gibi dinamiklerle çevrili bu göçmenlik hali çeşitli düzeylerde ve biçimlerde stratejiler geliştirilmesini sağlar.

Kadın Öznelliğinin Kurulumunda Evin Yeri ve Bir Çalışma Mekanı Olarak Ev

Göçmenler açısından ev, bir çalışma mekanı olarak diğer kamusal işlerden farklı nitelikler taşır. Ev işi kadınlar arasında -çoğu zaman da etnik ve/veya sınıfsal olarak

farklı kadınlar arasında- çeşitli hatlar boyunca vuku bulan aleni ya da örtük statü ilişkilerinin çevrelediği bir iştir (Anderson, 2003). Bu ilişkiler samimi ve sevecen bir biçim alabileceği gibi orta-üst sınıflar açısından toplumsal gösterişin bir parçası olarak da iş görebilir (Anderson, 2003). Öte yandan özellikle belgesiz, çalışma izinsiz göçmen işçiler için işveren bir maaştan daha fazlasını ifade eder, keza işveren için de ev işçisi çoğu zaman fiziksel emekten daha fazlasına tekabül eder. 'Ev kadınlığı' ise kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesi ve ev ile iş yerinin ayrılması sonucu evin ekonomi dışı bir yer olarak inşası ile mümkün olmuş tarihsel bir konumdur (Bora, 2005). Evin, erkeklerin dışındaki pis işleri yapmak için çıktıkları temiz, masum ve özel bir yer olarak kurgulanması; ev işinin de bu misyona uygun olarak kadınlara terkedilmesiyle her sınıftan kadının özneliğinin kurulmasında ev merkezi bir yer, 'ev hanımlığı' da bir 'ideal tip' olarak güç kazanmıştır (Bora, 2005: 60). Evin 'kadınlık kültürü ve bakım etiğinin' üretildiği yer olarak kurgulanması ve buna paralel olarak kadınlara yüklenen kutsal annelik, fedakarlık, diğerkamlık gibi nitelikler (Bora, 2005: 64) her sınıftan kadının özneleşme süreçlerini belirleyen dinamikler olmuştur. Aksu Bora (2005) Pierre Bourdieu'nun habitus kavramından hareketle, kültürel pratiklerin mekanlarından biri olarak ev ve ev işlerinin kadınların özneliğini inşa etmelerinde, cinsiyetin deneyimlenme biçimlerinde ve sınıfsal aidiyetlerin yeniden kurulmasında merkezi bir rolü olduğunu vurgular. Bu bakımdan "ev hizmetlileri ile işverenleri arasındaki fark, onların istihdam ilişkisindeki konumlarının ötesine geçer; bu fark cinsiyetin deneyimlenme tarzını da belirler" (Bora, 2005: 65-66). Dolayısıyla Bora, hem işçi hem de işveren kadınların cinsiyetin deneyimlenmesindeki sınıfsal farkı belirli anlam sistemleri ile algılayıp yorumladıklarını, bunları kendilerine güç devşirebilecekleri birer stratejik araç olarak kullandıklarını belirtir (Bora, 2005: 66). Zira Türkiye'deki feminist araştırmacıların ev içi istihdamına dair yaptıkları çalışmaların hepsi, özellikle sınıf farkının deneyimlenmesiyle cinsiyetin deneyimlenmesinin nasıl iç içe geçtiğini; hem işçi hem işveren kadınların kendi habitusları içinde ürettikleri kadınlık normları üzerinden birbirlerine karşı ne tür söylemsel ve pratik stratejiler geliştirdiklerini ortaya koymaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç, 2001; Bora, 2005; Özyeğin, 2004; Doğan, 2012). Temizlik ve hijyene dair normlardan pratiklik ve fiziksel beceriye; çocuk yetiştirme ve bakımından aile planlaması ve doğum kontrolüne dair normlara kadar uzanan bir çeşitlilikte kadınlığa dair ürettikleri imgeler üzerinden birbirlerini anlamlandırıp; konumlandırmaktalar.

Gül Özyeğin (2004: 15-16) Ankara'da kapsamlı bir saha araştırmasına dayanan çalışmasında ev içi hizmetlerde çalışan kırdan kente göç etmiş kadınlarla işveren kadınların karşılaşmalarında 'her iki kadın topluluğunun da, kadın kimliğinin baskı altında tutulmasından ve ataerkil tarzda biçimlenişinden anladıklarını birbiriyle ilişkilerinin yönetiminde stratejik olarak kullandıklarını' vurgular ve özellikle 'kırsal kökenli kadınların ve erkeklerin orta sınıf işverenlerle ilişkilerindeki eyleyciliklerini'; 'yapısal açıdan zayıf olanların gücünü' vurgular. Bu bakımdan ev hizmetlerindeki kadınların çok yönlü bir yapısal eşitsizlik içinde hareket etmelerine

karşın aktif öznel olarak görülmeleri gerekir ancak Özyeğin onların ev içi istihdam ilişkisindeki eylemlerini 'direniş' terimiyle açıklayan yaklaşımların çeşitli sorunlarına değinir. Özyeğin'e (2004: 164) göre söz konusu yaklaşımlar 'gücü, işçi işveren arasındaki hiyerarşik ilişkiyi yapılandıran bir baskı aracı gibi' ele alır ve 'işverenin çoğunlukla, emirlerine itaat edilmesinin etkili yollarını bilen, aktif eyleyici olduğunu' varsayar. Oysa, der Özyeğin (2004: 165);

“Ev hizmetinin koşulları, iş ilişkilerini tanımlamaya çabalayan ve kendilerine yarar sağlamak için çalışan farklı sınıflardan kadınların günlük etkileşimleri yoluyla yapılır. Bu etkileşimler sürekli olarak, çelişen çıkarların müzakeresi ile ilgilidir; bu çıkarlar beş alana ayrılır: (1) ev işçisi işte daha az saat geçirmek ister oysa işveren ev işçisini daha çok tutmak ister; (2) ev işçisi, kendi hızını denetleyebilmek ve belirli bir işin ne ölçüde adamakıllı yapılacağına karar verebilmek için görevlerini gözetim altında tutulmadan yerine getirmek ister, oysa işveren işi görmek, hızını ve niteliğini belirlemek ister; (3) ev işçisi ücret artışını anımsatmak ister, oysa işveren bunu ertelemek ister; (4) ev işçisi işveren kadının sınıfsal ayrıcalıklarıyla yarışmak yerine onlardan yararlanmak ister; (5) ev işçisi özel isteklerin işin her zamanki parçasına dönüşmeyeceğinden emin olmak ister ve işverenler ise işçilerin sorumlulukları ile iş yüklerini çoğaltmak isterler. Ev işçileri ve işverenler, kendi çıkarlarını kovalarken, çatışan çıkarların belirlediği ve manipülasyonu, hoş görünmeyi, manevra yapmayı ve karşılıklı uzlaşmayı içeren bir sosyal etkileşime girerler”.

Buna karşın bu karşılaşmada ev içi hizmetlerde yatılı çalışan yabancı göçmen kadınların ürettiği stratejiler yerli çalışanlar kadar çeşitli olmayabilir. Çünkü belgesiz, yasal korumadan muaf ve özel bir hanede izole olarak çalışan bu kadınlar istismar ve sömürüye açıklık bakımından çok daha kırılgandır (Anderson, 2001). Onların çocuk ya da yaşlı bakarken bir yandan da diğer tüm ev işlerini yapmaları beklenir. Yatılı olmak da bu emek sömürsünü kolaylaştırır.

Istanbul'da biri Moldovyalı, biri Özbek diğeri de Gürcü olan üç göçmen ev hizmetlisi kadın ve ikisi görüşmecisi kadınların ev sahibi olmak üzere toplam dört işveren kadınla 2018 yılında yapılmış her biri iki saati aşkın görüşmeden ve feminist literatürdeki tartışmalardan hareketle, bu çalışmanın temel savı, göçmen ev işçisi kadınların tüm maddi, hak/vatandaşlık temelli ve dahası dilsel/söylemsel kaynak/sermayelerden yoksunluklarına rağmen özdeğere dair telafi edici başka duygusal kaynakları birer hayatı sürdürme stratejisi olarak çeşitlendirdikleri ve işe koştuklarıdır. Bu açıdan çalışma, özdeğere dair bu duygulanım boyutunu kadınların üretken mikro-siyaset biçimleri olarak tartışmaya açmaktadır. İşveren orta sınıf kadınlar ise bu istihdam edici pozisyonda baskı kurup, kendi faydasını yükseltmeye çalışabildikleri gibi bazı durumlarda çalışanlarla duygusal bağlar kurup bu ilişkilerden çeşitli biçimlerde zarar da görebilmektedirler. Dolayısıyla, ev istihdam ilişkisinin üretildiği bir çalışma mekanına dönüştüğünde hükmeden (işveren) ve tabi

olan (işçi) ilişkisi diğer çoğu çalışma rejiminden farklı olarak lineer ve istikrarlı bir iktidar ilişkisi biçiminde değil, çelişkilerle dolu dinamik bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır.

Natalie'nin Hikayesi⁷

52 yaşında olan Natalie, Türkiye'ye ilk defa 2009'da Gürcistan'daki Güney Osetya çatışmalarının ardından ortaya çıkan siyasi huzursuzluk döneminde gelmiş; o dönem vize süresi olan üç ayı doldurduktan sonra, on günü Gürcistan'da geçirip tekrar Türkiye'ye dönüyor. Bu döngüsel göçün ivmesini kadınların ihtiyaçları belirlese de kaçak çalışmadan ötürü sınır dışı edilme durumunda⁸ başka stratejiler geliştirildiğini öğreniyorum. Görüştüğüm diğer kadın olan Elena, köylerindeki göç halindeki çoğu kadının akraba ya da komşu başka bir kadınla anlaşarak dönüşümlü olarak Türkiye'ye gelip çalıştığını, böylelikle hem her iki ailenin de geçimini sağladığını hem de kesilen idari ceza ve giriş yasaklarının –en azından bir süre-bypass edildiğini anlatıyor. Yasal vize ve çalışma sürelerinin göç hareketinde belirleyici olduğunu söylemek zor. Çünkü bu durumda her gidiş-dönüşte tüm bürokratik süreç tekrar aşılmak zorunda, çoğu kadın bunu yapmayıp kaçak olarak çalışmaya devam ediyor. Çünkü kaçak olarak çalışılan sürede –ki bu çoğu zaman

7 Daha önce tesadüfen karşılaştığım, hastanede yaşlı bakım işinde çalışan Gürcü bir kadın adının Natalie olduğunu söylemişti. Tanıştıktan ancak günler sonra adının bu olmadığını; Türkiye'de Gürcülere –tıpkı seks işçiliği yapan Ruslara Nataşa dendiği gibi- adıyla değil, Natalie ismiyle seslendirildiğini, bu yüzden artık kendisinin de adını 'kısaca' Natalie olarak söylediğini öğrendim. Ben de burada bu aynılaştırma, görünmezleştiren bakışa işaret etmek için görüşmeciyeye Natalie takma adını vermek istedim. Çalışmadaki diğer isimlerin hepsi de görüşmecilerin mahremiyeti açısından takma isimlerdir.

8 Yabancıların çalışma izinleri 2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve aynı tarihli Uygulama Yönetmeliğiyle düzenleniyor ve çalışma, izni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından veriliyor. 2014 tarihli Bakanlık tarafından hazırlanmış kapsamlı bir Uygulama Yönetmeliği mevcut. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No.10. Erişim: <http://casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/11/dosya-11-8669.pdf>) Kanuna göre çalışma izni başvuruları bireysel ya da işveren tarafından yapılabilse de fiili durumda başvuru sürecini çoğunlukla aracı şirketlerin yürüttüğünü anlıyoruz. İstanbul'daki bu sektör dinamikleri de düşünüldüğünde oldukça suistimale açık bir alan olduğunu tahmin etmek zor değil. Kaçak çalıştığı tespit edilen yabancılar için İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü devreye giriyor. Bu süreci düzenleyen birden fazla kanun var; Sınır dışı etme süreci 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ve 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkındaki Kanunla düzenleniyor. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 2013 tarihli 155 no'lu genelgesi sınır dışı edilme sürecinde yabancıların durumuna göre pasaportlara konan tahditleri ve sürelerini düzenliyor. Bu süreler 1-5 yıl arası değişebiliyor, para cezası ödenmeden bu tahditleri kaldırmak mümkün olmuyor.

yıllarla ifade ediliyor- kazanılan paranın, sınırdaki kesilen idari para cezasına⁹ rağmen göze alınabilen bir durum olduğunu anlıyoruz. İnsan Kaynaklarını Geliştirme Vakfının gerçekleştirdiği göçmen araştırması bulguları bunu doğruluyor; görüşülen 88 kadından 60'ı 'belgesiz' yani kaçak; sadece 7'si ikamet iznine sahip (İKGV 2015). Natalie ise çalışma iznine sahip.

Natalie bu işlemler için her yıl oldukça yüklü miktarlarda para ödediğini, sadece haftada bir gün izin alabilmelerinden ve bürokratik işlemlerin fazlalığından ve aracı şirketler üzerinden yapmalarından ötürü izin alma dönemlerinde sürekli bir endişe halinden bahsediyor:

“Gidicem o şirket ne kadar para istiyor o iş için. Onu ödeyeceğim. Hazırlansın o evraklar. Çünkü bir defa oraya gidiyoruz, ikinci defa oraya gidiyoruz. Veya polis bir şey istiyor. Patron o kadar da izin vermiyor... Bir günde o yapılmaz. Yapılmıyor. Patron ne çalışma izni için bize yardımcı olmuyor ne bir şey. Ona sorun değil öyle diyorlar. O bizim sorun değil. Kanun tek bizim için çıkıyor.”

Natalie çalışma iznine dair yapılan düzenlemelerin onların sırtına yeni yükler getirdiğini söylüyor. ‘Kanun tek bizim için çıkıyor’ derken onların burada olmalarından kaynaklanan faydayı paylaşanların, yani işverenlerin bu zorlukları paylaşmadıklarını düşünüyor. Haftanın altı günü Aksaray'da 1100 lira maaşla bir imalat atölyesinde musluk montajı işinde çalışan Natalie 18 yaşına girecek olan oğlunu da getirmiş ve birlikte aynı atölyede çalışmaya başlamışlar. 15 yaşındaki diğer oğlunu ise emekli hemşire olan ablasının yanına bırakmış. Bu noktada yukarıda değinemediğim Hochschild'in (2000) ‘küresel bakım zincirleri’ tartışmasını açmak isterim. Hochschild dünya sistemleri teorisinin küresel meta zincirleri kavramsallaştırmasını bakım emeğine uyarlar. Bu zincirin bağlantı sayıları değişkenlik gösterse de yoksul bir ülkenin kırsalından kentlerine oradan da zengin ülkelere doğru uzanır. Yoksul ülkede bırakılan çocuklara ya büyük ablalar/büyükanneler/teyzeler ya da daha yoksul bakıcı kadınlar bakar, bu yoksul

9 492 Sayılı Harçlar Kanunu'na göre vize harçları tek giriş; 758,90 TL; müteaddit giriş 2.542,20 TL'dir. Aynı kanuna göre yabancılara verilecek ikamet tezkeresi 1 aya kadar her gün için 28, 20 TL; 1 aydan sonraki her ay için 180, 70 TL'dir. Dışişleri Bakanlığı tasdik harcı ise 441 TL'dir. Yabancılara verilecek ‘çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti belgesi’ 1 yıl için 1.017,80 TL'dir. Kanuna göre “ikamet tezkeresinin alınmaması veya süresinin uzatılmaması, aşlan sürenin kapsadığı tarife itibarıyla hesaplanacak harcın tahsilini engellemez. Bu suretle hesaplanan harc, ceza ve gecikme faizi uygulanmaksızın bir kat fazlası ile tahsil edilir” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.492.pdf> (erişim tarihi: 27.06.2021))

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kendilerine tanınan süre içinde çıkış yapmayan ya da idari para cezasını ödemeyen yabancılar için ihlal edilen süreye göre çeşitlenen sürelerde giriş yasakları belirlemektedir. Ayrıntısı için: <https://www.goc.gov.tr/yasal-kalis-hakki-ihlalinde-bulunan-yabancilara-uygulanacak-giris-yasaklarina-iliskin-aciklama> (erişim tarihi: 27.06.2021)

bakıcının çocuklarına da genellikle evdeki büyük ablalar bakar. “Zincirin her bir türü bakım emeğinin görünmez insan ekolojisini yansıtır” (Hochschild, 2000: 131). Hochschild küreselleşme tartışmalarındaki kaynakların eşitsiz dağılımı tartışmasına atıfla bakım ve sevginin de eşitsiz küresel dağılımından bahsedilebilir mi diye sorar. Marx’ın sömürünün kamusal alanda cereyan ettiği, insan ilişkilerininse özel alana ait olduğu varsayımına karşı çıkarak Beverly Hills’te bir evde çalışan Filipinli Vicky Diaz’ın baktığı çocuk üzerindeki ‘duygusal emeğinin’ bundan çok daha karmaşık olduğunu; -Freud’un displacement kavramını ödünç alarak- bakıcıların aslen kendi çocuklarına matuf sevgilerinin bir bakıma ‘yerinden edilerek’ baktıkları çocuklara yöneltildiğini savunur (Hochschild, 2000: 135). Bu bakımdan çocukları da okumaya dahil ederek Vicky’nin Filipinlerde bıraktığı beş çocuğunun duygusal ihtiyaçları ile baktığı bebeğin ihtiyaçları birbiriyle nasıl bağlantılıdır diye soruyor. Bu bakım emeğinin ve evle, işle ilişkilenenin duygulanım boyutunu anlamak açısından oldukça önemli.

Görüştüğüm diğer göçmenler kırsal bölgelerden, Natalie ise Gürcistan’ın Gori kentinden göç etmişti. Ama hepsi de çocuklarını büyükannelerine/kızkardeşlerine bırakıp gelmişlerdi. Natalie ise ablasına bıraktığı küçük oğlundan hiç bahsetmedi. Büyük oğlu ile Aksaray’da üç odalı bir evin bir odasını kiralamışlar. Kalan diğer iki aile de Gürcü ancak sürekli bir sirkülasyon olduğundan bahsediyor.

Ülkesinde üniversitede gıda kalite kontrol eğitimi alan, savaşa kadar bir devlet kurumunda bu işi sürdüren ve iş için seyahatlere çıkan Natalie ilk zamanlar, Türkçe bilmemesinin de etkisiyle çocuk bakım işinin onu çok korkuttuğunu ve ülkesine ‘kaçtığını’ ifade ediyor. Kocasının aynı dönemde kansere yakalanmış olması da bir faktör:

“Ben ona söyledim koca hastanedeydi dedim ya. Kanser hastaydı. İnanmadılar. Sanki ben yalan diyorum. O zaman aradılar Luka’ydı kocanın adı. Luka hastaneye yatıyor gitmek lazım. İnanmadılar beni. Para da vermediler, öyle gittim.”

İlk deneyiminde Ataşehir’de dört çocuklu bir ailenin yanında ev işleri ve çocuk bakım işlerini yapan Natalie bunun kendisi yaşındaki bir insan için psikolojik ve fizyolojik olarak çok zor olduğunu söylüyor. Ev içi deneyimlerini, aile ve çocuklarla ilişkisini sorduğumda ise şöyle yanıtıyor:

“Konuşmak için biliyorsun, öğrenmek istiyorsun, çocuk daha güzel öğrenecek, onu daha güzel anlatacak. Onu konuşuyor. Daha kolay oluyor. Ama çocukla... Dört çocuğum vardı bir evde çalıştım. Zor oluyordu çünkü biliyor musun neden? Bir şey yapıyorlar. Anne bir şey demiyordu onlara. Bana kimse izin vermez ona ceza vermek için. Bir defa kızı (satın almak istediği) bir şeyi bir almadılar, bir alışveriş yaptılar, ben öyle renk istemem dedi. (Kızıp) bütün o dolabı öyle odanın ortasında bırakmış, bütün dolabı, ne varsa dolabın içinde her şeyi odanın ortasında bırakmış.”

Ev içinde çocuk bakımında iktidar kuramamak ve disipline edici konumda olamamak ama aynı zamanda çocuğun bakımından sorumlu olmanın yarattığı gerilimi yönetmek oldukça zor. Bunun devamında 'kendinizi nasıl hissediyordunuz peki böyle durumlarda' diye sorulduğunda şöyle diyor Natalie:

“Çok zorlu oluyor biliyor musun? Onlar yemek yiyor sonra seni veriyorlar. Sanki yemek için kaldık orda. Bir şey yemek yok bizde. Yemek yiyorlar seni hiç davet etmiyorlar. Kal bizle çay iç ya da kahvaltı beraber yapalım. Yiyorlar o zaman ben toplayacam. Sen de ye sonra. Çok zor oldu o, çok. En zor ne var biliyor musun? Bize arada sırada öyle bakıyorlar. Sanki biz bir şey görmedik. Oradan uçtuk burada düştük. Hiçbir şey görmedik, hiçbir bu hayattan haberim yok. Ben bütün Orta Asya'yı geçtim. Ben Hindistan'a geçtim. Suriye'ye geçtim. Bütün Rusya'yı gezdim. Ama o kadar zor oluyor ki, arada sırada öyle ikinci kalite gibi bakıyorlar. Allah kimse başına vermesin.”

Buradaki deneyimlerinin ardından yaşlı bakımında çalışmaya başlayan Natalie iki yıl süreyle Kuzguncuk'ta 91 yaşında bir yaşlı kadına bakarken kurduğu ilişkileri ise neşe ve hüznle anlatıyor:

“O kadın bana Fatma diyordu. Fatma kızım bir yere gitme. Sen neredeydin? Ah seni. (Gülüyor). Yaşlıydı ama o kadar alıştık birbirimize biliyor musun? Ben şimdiye kadar onu doğum gününde hatırlıyorum her zaman. Vefat etmiş her zaman dua ediyorum. Bizim din başka başka ama Allah bir tane. Onun için fark etmez ben hangi dinden. Onu dua etmek istiyorum. Gönderiyorum. Allah rahmet eylesin. Benim elimde vefat etmiş biliyor musun? İki tane kız dışarda oturuyordu. Benim elimi böyle tutuyordu. O komşular herkes biliyor. Ben çok mutluydum biliyor musun? Bana öyle güveniyordu. İnanılmaz. Şimdi dört sene olacak. Temmuz'un 16'sında arife günü öldü...Biliyor musun benim elimden ilaç alıyordu ya. Sanki ben vereceğim tamam her şey iyi olacak. Kızlar ilaçlar veriyor, bana soruyor? İçeyim mi? İçeyim mi?” (Gülüyor)

Natalie bu kadınla olan ilişkisini anlatırken duygu durumu sürekli değişiyordu. Yaşlı kadınla kurduğu bağ bir akrabalık bağı olarak beliriyor. Gerek yaşlı bakımında gerekse çocuk bakımında göçmen kadınların baktıkları kişilerle kurdukları ilişki akrabalık ya da annelik ilişkisine kaçınılmaz olarak dönüşüyor. Leyla Keough mobil anneler olarak nitelediği göçmen baktıcıların annelik rollerini buralarda yeniden ürettiklerini ve şekillendirdiklerini söylüyor (Keough, 2007). Öte yandan bütün bakım hizmetlerinde geçerli olan bu duygulanım boyutunu Hochschild (2003) tarafından 'duygusal kaynakların üçüncü dünyadan birinci dünyaya orayı zenginleştirmek/geliştirmek için aktarımı' olarak nitelendiriliyor. İşverenler açısından olumlu ve tercih edilesi olan çocukla ya da yaşlıyla duygusal ilişki kurma durumu, göçmen kadınlar için başka bir ülkede tanımadıkları evlerde

ve bilmedikleri bir dilde çalışmanın katılığını yumuşatırken; yabancılaşmayı da hafifleten bir etken olabilir. Öte yandan bu örnekte Natalie'nin kendini doğrudan bu tip bir duygusal ilişki kurma ve varlığını anlamlı ve de meşru kılma yoluyla ürettiğini görüyoruz. Çünkü buradaki çalışma yaşamını doğrudan bu duygusal ilişkiler üzerinden konumlandırmakta. Sadece ev ve bakım işlerinde değil, çalıştığı diğer işler için de benzer anlatılara sahip. Örneğin çalıştığı atölyenin sahipleriyle çok iyi anlaştığını ve ona abla diye hitap etmelerinden çok mutlu olduğunu söylüyor:

“Benim patronlar Kürt. 38 yaşında. Ama biliyor musunuz, Allah korusun bir şey olursa ben ona benim kandan vericem son demine kadar. O kadar seviyorum. 38 yaşında çocuk. Benim için o daha çocuk. Ama biliyor musun hiç öyle o patron bu çalışan gibi değil. Beraber çay içiyoruz, beraber iş oluyor, o da çalışıyor. Hiç patron gibi davranmıyor. Ben ona çok güveniyorum. Onun iş güzel olacak, bizim iş güzel olacak. O mesela gece iş lazım, hayatta hayır demiyem, çünkü ben onu o kadar çok seviyorum ki.”

Natalie genel olarak tüm bu çalışma ilişkilerini bir akrabalık ilişkisiymiş gibi kurarak arkada işleyen katı emek rejiminin yıkıcılığını sahip olduğu bu karakter özelliğiyle yumuşatıyor olabilir. Bu, farkında olmadan geliştirdiği bir çeşit psikolojik manevra olarak da düşünülebilir¹⁰. Hafta içi altı gün Aksaray'da imalathanede çalıştıktan sonra Cumartesi akşam ve Pazar günü Kadıköy'de bir yaşlı kadına bakıyor olmasına rağmen bu, onda psikolojik bir yıkım yaratmıyor. Bütün bunları bir varolma ve hayati sürdürme stratejisi olarak düşünmek mümkün. Leonore Davidoff (Davidoff, 1974: 414'ten aktaran Özyeğin, 2004: 163-164) şöyle diyor: “Tabii olanların sistemin hedefleriyle ve/veya üstleri sayılan kişilerle ne dereceye kadar özdeşleştikleri ve bunu yaparak sistemin içindeki aşağı konumlarını nasıl kabullendikleri kısmen aldıkları ödüllere -hem ruhsal hem de maddi- bağlıdır ama kısmen de kendi değerine ilişkin telafi edici tanımları ne kadar kolay bulduğuna bağlıdır”. Dolayısıyla Özyeğin'in bahsettiği (2004: 164) ‘kimliğin alternatif bağlamları ve temelleri’ üzerinden düşünürsek Natalie'nin ülkesindeki kimliği ve konumuna dair öz imgesini ‘kendi değerine ilişkin telafi edici bir tanım’ olarak, bir duygusal kaynak olarak taşıdığını söyleyebiliriz.

¹⁰ Natalie benimle de çok belirgin bir duygusal yakınlık kurdu. İlk tanıştığımızda da ayrılırken de defalarca sarılıp öptü. Bu durum diğer görüşmelerde rastladığım bir durum değildi. Aksine diğer kadınlar mesafeli ve çekingen bir tavır içindeydiler. Bu farkın nedeni, Natalie'nin eğitilmiş olması, şu an Türkiye'de çalışma izninin bulunması ve işte kurdukları dışında belirli sosyal ilişkiler üretebilmiş olması olabilir.

İşveren-İşçi İlişkisinde Duygusal Aktarım Boyutu: Bir Aile Olmak Mümkün mü?

Görüşme yaptığım diğer kadınlardan birisi olan Elena ise 56 yaşında Moldova'ya'dan gelen bir Gagauz idi. Elena ve işvereniyle görüşmek için gittiğimde aslında Elena'nın iki haneye birden hizmet verdiğini öğrendim. Levent'teki bu hane(ler) aslında altı üstlü daireler iken sonradan birleştirilmiştir. Burası 56 yaşında reklamcılık sektöründe üst düzey görevlerde bulunmuş ancak şu an serbest çalışan bir kadın (Ayşen) ile , 89 yaşındaki annesinin evidir. Yukarıdaki teraslı dairede köpeğiyle yaşayan ve orayı daha çok ofis olarak kullanan Ayşen'le birlikte kalan ama aşağıdaki dairenin işleriyle daha çok ilgilenen Elena, 2001 yılından bu yana İstanbul'a ve arada kısa bir süre Moskova'ya olan döngüsel göçünü sürdürüyor. Değişen vize uygulamasından ötürü akrabasıyla dönüşümlü olarak üç aylık periyodlarla İstanbul'a gelen Elena, ev sahibinin verdiği güvenle en başta konuşmaya çokça istekliydi ve 'hikayenizi dinlemek istiyorum' dediğimde, 'ben de anlatmak istiyorum' dedi. Mutfakta kahve yaparken ben ses kayıt cihazını ve defterimi çıkarınca bütün bu tavır tersine döndü; ses kayıt cihazını tüm ısrarlarıma ve ev sahibinin tüm çabasına rağmen açmama izin vermedi. Kayıt almamama rağmen, 'yok artık sorulara tam cevap vermeyeceğim, anlatmayacağım her şeyi' dedi. Bu aslında beklediğim bir tepkiydi ancak ev sahibinin verdiği güvenin bunu kırabileceğini düşünmüştüm ancak yeterli olmadı. Ve söylediği gibi çok kısa cevaplarla soruları geçiştirdi. O yüzden bu çalışmada benim odaklanmaya çalıştığım, işverenlerle ilişkiler ve iki tarafın da kendini konumlaması üzerine konuşma fırsatı da yakalayamadım. Ancak ev sahibi ile yaptığım görüşme, işverenin bu yeni ilişkilene biçiminden nasıl etkilendiğine ilişkin birtakım tahmin etmediğim durumların olduğunu gösterdi.

Yaklaşık 12 yıldır yabancı çalışanlarla çalışan ve bu tek hane gibi yaşayan iki hanede aslında temel ihtiyacın yaşlı bakımı olmadığı; çünkü evin yaşlı bireyinin bakıma muhtaç durumda olmadığını; bakıcının daha çok evde bulunan köpeklerle ilgilenmesi ve temizlik işlerini yapmasının beklendiğini öğrendim. On yıl kadar Ukraynalı aynı çalışanla birlikteyken, son iki yıldır üç aylık periyodlarla başka başka kadın göçmenleri istihdam etmişler. Bu kadınlar ise çoğu zaman birbirleriyle akraba olan aynı köy-kasabadan gelen Moldovyalı kadınlar.

Ev sahibi ile yapılan görüşmede evde bireysel alan ortak alan ayrımının olup olmadığını sorduğumda şöyle yanıt veriyor:

“Bizim yaşam koşullarımız o kapalı sitelerdeki villalardaki gibi filan değil. Çünkü orada katlar var, odalar var, hani çalışanların belki daha özel alanları vardır. Bizim yaşam tarzımızda öyle bir şey yok. Dolayısıyla biz buraya yardımcı alırken evin ikinci kızını almış oluyoruz. Yani öyle bakıyoruz. Yani duygusal bakışımız da bu. Yani o şekilde alışıyoruz. O ailenin bir bireyi oluyor. Yani bir kere coğrafyamız (öyle bir ayrıma) uygun değil. Bir de kafa

olarak da öyle bir yapımız yok. Dolayısıyla çok şükür çok büyük hayal kırıklıkları yaşamadık. Çok insan oldu aslında...ama kötü diyebileceğimiz bir insana denk gelmedik.”

Yabancı çalışana olan gereksinimi ise şöyle açıklıyor:

“Daha önceki yıllarda köpeğin olması birincil nedendi yardımcı için. Çünkü ben son bir yıla kadar çok yoğun çalışıyordum. Annem daha gençti ilk yıllar ve özgürlüğüne yalnızlığına çok düşkündür annem. Benim çok iş seyahatlerim oluyordu, bir hafta on gün. Köpeğin de bakıma ihtiyacı vardı, dolaştırılması gerekiyor vs. O yüzden annemden çok köpek için doğdu bu gereksinim. Şimdi ise durum değişti. Biraz annemi yalnız bırakmamak, arkadaş olmak. Öbür türlü ben hiç dışarı dahi çıkamıyorum. Yaşlılık depresyonu, ölüm korkusu başladı. Dolayısıyla biz biraz annemle de sohbet edecek, ona arkadaşlık edecek birine baktık. Mesela biz gelenlere okey öğretiriz. Giderken de okey hediye ederiz. Bu hep böyle oldu. Şimdi Elena da öğreniyor. Günde birkaç el okey oynarız. Arkadaş yani insan olsun evde.”

Burada da tıpkı Natalie'nin öyküsünde olduğu gibi çocuk bakımından çok daha farklı dinamiklerin devreye girdiğini görüyoruz. Ancak nihayetinde karşılıklı bir iş ilişkisinin olduğunu ve buna iki tarafın da riayet etmesi gerektiğini belirtiyor:

“Yabancılarla çalışmanın en büyük dezavantajı sürekliliğinin olmaması. Çünkü paraya ihtiyaçları var, hedefleri var. O hedefi doldurduğunda mesela Melina'da (önceki uzun yıllar çalışan Ukraynalı kadın) öyle oldu, Melina ev yaptı filan, hedefini doldurduğunda eyvallah deyip gidiyor. En büyük sorun bu. Dil sorunu çok yaşadık. Mesela Elena güzel konuşuyor, gördüğüm en güzel konuşanlardan birisi. Gelip de ben sıfırdan burda başlayanını bile biliyorum. Yüzüne bakıyor, anlamadığını söylemiyor, sen anladı zannediyorsun filan. Özellikle annem için çok zor oluyordu. Anlatamayınca, sohbet edemeyince. Ama Türkçe öğrendikten sonra bir şey oluyor, kocası kalp krizi geçiriyor, kızına bir şey oluyor, oluyor yani, olabilir, aile orda. Tam böyle hani bir dozuna giriyor. Türkçesi yoluna giriyor, işi öğreniyor filan, gidiyor. Ve gidiyorken de bana bir şey vadetmiyorlar. Mesela bir ay kalıp gelicem dese ben dişimi tırnağıma takarım aynı insanla devam etmek benim işime gelir. Ama bunun da vaadi verilmiyor. Çünkü orda tarlasını ekme zamanı geliyor, yani o hayatlarını düzenliyorlarken, çok haklılar yani, bir şey demiyorum, eleştiri anlamında söylemiyorum. Yani siz bir araçsınız, para kazanmak için. Ama biz gönülden bağlanıyoruz annemle ikimiz. Alışıyoruz. Çünkü öyle bir yapımız var. Hani kimileri bunu şey gibi görür; bir iş yerindeki bir işçi işveren vs. Biz öyle gören insanlar değiliz. Bu ailenin bir insanı oluyor. Her seferinde travma oluyor mesela. Hayvan bile yüzünü duvara dönüp

oturuyor Melina gittiği zaman böyle oturuyordu. Bir hafta da kendine gelemiyordu. Anladınız mı? Alışıyor insan.”

İşverenler açısından da özellikle yaşlı bakımında bir duygusal aktarım boyutu karşılıklı olarak bulunuyor. Ancak öte yandan işveren çalışan kadınların yaşadıkları tüm duygusal zorlukları bir bakıma kendilerinin de üstlendiğini söylüyor. Bu bakımdan bunun tek taraflı, sürekli işverenden çalışana doğru yönelen bir duygusal sömürü ve emek sömürüsü olmadığını vurguluyor:

“Mesela daha önce giden Melina bir telefon görüşmesinden sonra allak bullak oldu. Hepimiz etkileniyoruz. Oğlunun kız arkadaşı hamileymiş. Bir anda düğün yapılması gerekliliği ortaya çıktı. Biz bir hafta boyunca o düğünü yaşadık mesela. Etkileniyorsunuz. Mesela kötü bir haber geliyor, modları düşüyor, özlüyorlar. Hele bir Seyrane vardı mesela, gençti o kadın. Kırk yaşlarında filan. Eşi ölmüş, iki çocuğu var. Annesine bırakıp buraya çalışmaya gelmişti. Ukraynalı. Mesela çocuğu okulu bırakmaya kalkmış, allak bullak oldu. Ağlamış, gözleri şişmiş. Yani o burda, sorun orda. Çok zor. Müdahale edemiyor. Dolayısıyla biz de bunu doğrudan yaşıyoruz aynı evde.”

Görüştüğüm bir diğer işveren kadın da üç yıldan uzun süre çocuğuna bakan Özbek bakıcıyla ilişkilerinde benzer duygulanım ilişkisinden bahsetti. İlegal olarak çalışan bir kişi üzerinden buldukları bu bakıcıyla akşamları oturup şarap içip dertleştiklerini; hatta bir yılbaşı gecesi, bakıcının arkadaşlarıyla ortak tutup haftada bir gün kaldığı evindeki yemeğe bile katıldıklarını, çok eğlendiklerini ve kadının da çok mutlu olduğunu anlatıyor.

Bu anlatımların bu çalışma açısından önemi göçmen kadınların sadece yaşlı-çocuk bakımı ayırımındaki işin niteliğine bağlı olarak değil aynı zamanda kültürel olarak farklı sınıf yapılarına da farklı türde eklemlediklerini göstermesidir. Dolayısıyla Natalie'nin hikayesindeki yaşlı bakımındaki duygulanım boyutu farklı kültürel sermayelere sahip orta sınıf hanelerindeki işveren çalışan karşılaşmalarında kısmen de olsa çift taraflı işleyebiliyor. Bu görüşmelerin ayırıcı niteliğinin bu olduğu söylenebilir.

Kuzguncuk'ta Bir Orta Sınıf Evi

Yine bir referansla gittiğim Kuzguncuk'taki bu ev, kısa bir süre öncesine kadar bir bankanın genel merkezinde avukat olarak çalışan, şimdi kendi bürosuna sahip; 45 yaşında; 12 yaşında bir kız çocuğuna sahip bir işverenin eviydi. Referansla gitmiş olmama rağmen görüşmeden önce soruları yazılı olarak görmek istediğini belirten işverenle yaptığım ilk görüşme sonrası bu katı tutum nispeten yumuşadı. Yanında çalışan, Shirin ise yapmak istediğim görüşmeye dair hiç bir soru sormadı. Görüşmeye başladığımızda ses kayıt cihazını umursamadı ama deftere not almaya başladığımda ev sahibine dönüp ‘ama yazıyor’ dedi. Sonra ev sahibi onu bir sorun olmadığına dair rahatlattı ve görüşmeye başlayabildik.

43 yaşında, en büyüğü 20, en küçüğü 13 yaşında üç çocuk annesi olan Shirin Özbekistan'da küçük bir köyde çiftçilik yaparken üç yıl önce Türkiye'ye gelmeye karar vermiş. Son bir senedir kaçak olarak çalışıyor ve geldiğinden beri ülkesine hiç dönmemiş. İlk geldiği aylarda dil problemi yüzünden çok zorlansa da zamanla televizyon, gazete ve evdeki konuşmalardan Türkçeyi öğrenmiş. Kız kardeşi, erkek kardeşinin eşi, yeğeni ve köyünden bazı komşuları da burada benzer işleri yapıyorlar. Türkiye'ye gelme nedeninin köyünde ev almak olduğunu, bunun ailesi için çok önemli olduğunu anlattı:

“Tüm amacım ev almaktı. Evim çok küçüktü. Orada yaşamak da çok zor. Para bulmak da çok zor. Tarladan para gelmiyor, sadece buğday, ekmek. O kadar yani, para mara yok yani. Ben burdan gönderiyorum her şey için. Zor yani.. Çocuklarımı da okutamadım. Çocuklar deyince duygulanıyorum yani (ağlamaya başlıyor, arada gülmeye çalışıyor devam etmek için). Çocuklarım çalışıyor, babasının yanında çalışıyor, tarlada. 3 senedir görmüyorum...öyle...Hayat...Borcum var, burda. Gidemiyorum. Evim küçüktü o yüzden dedim biriktireyim paramı, şey dedim, hani onlar taşınınsın dedim. Ben dedim burdan göndereyim. Onlar taşınınsın, onlar rahat yaşasın orda dedim. O yüzden borç aldım. O yüzden gidemiyorum...Öyle ya, sağlık olsun vericem yavaş yavaş..”

Burada duygusal bir zorluğu yaşarken, üzerine bir de dil bariyeri ekleniyor. Konuşması iyice güçleşiyor. ‘Daha ne kadar çalışmayı planlıyorsunuz’ sorusunda göçmen kadınların hayatlarının belirsizliği ve geleceğe dair planlama yapmalarının ne denli zor olduğunu görüyoruz:

“Yok bir kararım. Çünkü borç var. Büyük oğlum askere gidiyor. Ona bin dolar vericem. Askere gidiyor bu sene. 1 aylık...Düşünüyorum, düşünüyorum. İlk sene hiçbir şey yapamadım. Çünkü buraya gelenler, herkes borcu oluyor. Borcumuzu ödüyoruz. 1 sene 1,5 sene ancak borç ödüyoruz. Sonra biriktirmeye başlıyoruz. Biriktirdikten sonra eve gönder, onlara yemek, içmek. Dedikçe zaman geçiyor.”

Türkiye ve Türkiyeliler hakkında, yakın çevresinde karşılaştığı insanlarla ilgili neler düşündüğünü, arkadaşlık kurup kuramadığını sorduğumda gündelik hayatlarının ve kamusal hayatla ilişkilenmelerinin ne denli sınırlı olduğunu farkediyorum:

“Ben çok dışarı çıkmıyorum. Burdakiler çok iyi insanlar. İyiler yani, komşular da iyiler, patronlarım da iyiler. Bana iyi olmasa, bu kadar burda çalışmazdım yani. İyi davranıyorlar. Ailem gibi burası. Ama dışarı, ben çok bilmiyorum. Ben dışarıda çok gezmiyorum, burda akrabalarım var, yeğenim var. Onlarla beraberim. Her hafta çıkmasam da, iki haftada bir çıkıyorum. Ama burada insanları ben bilmiyorum yani, nasıl insan, o ne bu ne? Ama duydum yani. Hani yalancı, dolandırıcı filan diye onu

duydum. Öyle parana dikkat et, telefonuna dikkat et, çantana dikkat et, et et, et, konuşmana dikkat et. Polise dikkat et. (gülüyor) o yüzden ben dışarı çıktığımda sadece marketlere alışveriş için gidiyorum. Marketlerin içinde dolaşıyorum. Sokakta değil yani, markette. Buranın alışverişine, çocuklarıma alışverişe. Çocuklarıma alışverişi burdan yapıyorum, karşıdan gönderiyorum kargoyla. Karşıda kargo var arada sırada göndericem yani. Orada babası zor, yetiştiremiyor. Yeme içmeye bile yetişmiyor. Hepsi çalışıyor ama...orda bir ayda yüz dolar bile bulamazsın. Burdaki akrabalar da hafta sonu çıkıyor. Ev tuttu ablam, kızı var, bir bayan var. Onlar, sokakta dolaşmayalım dedi, polis falan, soratlar korkuyoruz dedi. Küçük bir oda, bu tarafta yukarıda. Orda buluşuyoruz arada sırada. Canımız sıkılırsa parka gidiyoruz belki. Oraya gitmezsem arada sırada Kadıköy'e gidiyorum markete, ya da gelinim de var (kardeşinin eşi), çalışan evine gidiyorum arada sırada. Bazen de onlar buraya geliyor. Patron derse tamam gelsin, buraya geliyor. Evde yani, ev içinde. Yemeğimizi yaparız, yeriz, içeriz, baktık zaman oldu, gideriz.”

Kent kayıtdışı kalma ve çalışma; yabancı bir kadın olma vb. nedenlerle bu kadınlar için bir kaos ve korku unsuru olarak beliriyor. Polise yakalanmaktan, sokakta başına bir şey gelmesinden korkan bu kadınlar, çareyi görünmez olmakta buluyorlar ve neredeyse dışarıyla hiç bir bağlantı kurmuyorlar. Ev içi Shirin için bir koruma işlevi görüyor. Evle ilgili, işverenle ilişkilerine dair sorduğum sorulara neredeyse hiç cevap vermedi, her şey iyi demekle yetindi. Ancak gelecek planları, çocukları ve oradaki hayatlarına dair uzun uzun anlatımlarda bulundu. Ev sahibine çalışmanın konusundan kısaca bahsettiğimde Shirin'in duygularını pek belli etmediğini, çokça ketum olduğunu, bu bakımdan işimin zor olduğunu söyledi. Oysa Shirin evine, ailesine dair duygularını gayet samimi bir biçimde anlattı. Ancak buraya dair, bizzat ev içine dair ev sahibi yanında yokken de hiç bir şey söylemedi. Bu bir kendini koruma refleksi, kuşkusuz.

Shirin'e kendisini güçlü hissedip hissetmediğini sorduğumda; ailesi için yüklendiği bu sorumluluğun ve böylelikle edindikleri evin onun için bir gurur kaynağı olarak da iş gördüğünü söyleyebilirim. Evinden bahsetmek gözlerini ışılatan nadir şeylerdendi:

“O kadar güçlü değilim. Burda kazandığım para bana destek, kendimi güçlü hissediyorum. Oraya gittikten sonra, ay bilmiyorum ya, çok korkuyorum doğrusu. Naparım orda, nasıl para kazanırım. Oğlum askerden geldikten sonra evlendiricem. Kızım 18. Biz kızları 18-19 evlendirmek zorundayız. O yüzden evi aldım, 7 odası var. 15 bin dolara aldım. Hep birlikte yaşamak için. Ama daha görmedim tabi evi.”

Dolayısıyla bu kırılğan ve güçsüz hissettiren işçilik konumu beri tarafta onu ailesinin refahını yükselten aktif bir özne haline de getiren ikircikli bir konum olarak beliriyor. Zira Hocschild (2003), göçmen oldukları ülkelerdeki çalışma hayatlarını

bitirip evlerine dönen kadınların aile içi ilişkilerde daha çok söz sahibi olabildiklerini; şiddet görme oranlarının düştüğünü belirtmekte.

Shirin ve Elena'dan buraya dair, özellikle ev içindeki kendi konumlarını inşa etme pratiklerine dair çok az bilgi alabildim. Öte yandan çok yoğun bir güvencesizlik ve belirsizlik durumunun tüm gündelik hayatlarının üzerinde gölge gibi duran, yıpratıcı, tüketici bir dinamik olarak durduğunu söyleyebilirim.

Ev sahibi ile yaptığım görüşme ise tam tersi, orta sınıfa aidiyetin verdiği, mütehakkim ve fazlasıyla keskin bir söylem üzerinden gelişti. Dört çocuklu bir ailenin en küçük ferdi olarak Bursa'da büyüyen bu işverenin, yeni orta sınıf diyebileceğimiz, çeşitli kültürel, sosyal ve maddi sermaye biriktirebilmiş bir toplumsal kesime dahil olduğunu söylemek mümkün. Kızı özel okula, yüzmeye ve drama kursuna gidiyor. Neden bir yabancı ile çalışmayı tercih ediyorsunuz sorusuna şöyle yanıt veriyor:

“İhtiyaçlar belirliyor aslında, yani neye ihtiyacınız varsa ona göre. Yatılı benim için daha iyi çünkü Türkler biraz şey, disipline olamıyorlar zaten, gündüz de bulsanız, iyi bir Türk'e denk gelmek daha da zor, ya da benim şansına. Bu konu aslında yaradır, çocuğa bakıcı bulmak, eve yardımcı bulmak. Baya zor bir iş yani; çünkü çok uyum sağlamanız gereken bir şey, çok bireysel alanımızda çünkü, ev çok kutsal bir şey ...Ona hem çok saygılı olacak, hem çekinmeyi bilecek hem gerektiğinde gülmeyi bilecek. Bunlar çok önemli.”

Shirin'in 12 yılda istihdam ettiği on yedinci bakıcı olduğunu söyleyen işveren, 'randımanlı' çalışan bulmanın onların hayatında çok büyük bir zorluk olduğundan, Türklerle 'zaten disiplin sorunları yüzünden' anlaşamadığından ancak yabancı çalışanların da bir dolu zorluğu olduğundan bahsediyor. Bir 'yara' olarak eve 'hizmetçi' bulmak işinin ona yabancı kadınlar, ırkların özellikleri vb. konusunda çokça 'deneyim' kazandırdığını ifade ediyor:

“Hani iki gün deniyorsunuz birini olmuyor, başka birini deniyorsunuz olmuyor. O geçiş süreçleri çok zordur. Yani her gelene bir kere uğraşmak lazım, bir ay kalıp hiç bir randıman alamayıp gönderdiğiniz oluyor, ya da kendisi gidiyor. Domatesin adını öğrettiklerimiz var, yani on bin defa 'bu, domates'. Ondan sonra şey on yedinci falan herhalde bu. Ki ben sonlara doğru bir skala yakaladım, normal randımanlı süreçleri bir, bir buçuk yıldır. Bir buçuk yıldan sonra bozulurlar. Çok çeşitli faktörler var. Evi yatma yeri gibi kullanıp, hani burada biraz iş yapıp, hafta sonu dışarda fuhuş yapanlara denk geliyorsunuz. Yani bu çok ayrı bir şey mesela. İzin günlerinde buluyorlar birilerini. Yani kategoriye göre, elli yaşında da olsa altmış yaşında da olsa, simitçi, poğaçacı, börekçi...Oradan da para kazanmaya çalışanlar var. Çok değişik şeyler var, ama ben hep, tabi burada da çocuk olduğu için evde, dikkat ederek ve çok geçirdiğim için (çok fazla göçmen bakıcı çalıştırmış olmasını kastediyor) biraz hislerim de

kuvvetlidir, hani olabilen en şeyini almaya çalışıyorum, randımanlı olanını ve böyle şeylere bulaşmayacak olanını. Mesela ben yakın çevremden çok duymuşumdur, hırsızlık olayları var. Şirketler bile mesela Azerbaycanlı getirmiyor, çalışmıyor, mutlaka hırsızlık oluyor. Birçok şirketten duydum, Azerbaycanlı asla getirmiyoruz diye. Huy yani. Hani Türklerde nasıl bir uyanıklık, hani genetik bir şey vardır. Bizde de var yani, hep uyanıktır, Avrupalı gibi değiliz yani, böyle kurallar şeyler. Hepimizde var, bende de var, sende de hepimizde var”¹¹.

Özellikle Doğu Bloku ülkelerden gelen göçmen kadınlara karşı geliştirilen olumsuz bakış ve ayrımcı söylemleri bu göç dalgasının başladığı dönemden itibaren besleyen çeşitli dinamikler mevcuttur. Temel olarak vasıfsızlık ve dil yetersizliği göçmen kadınların fuhuş sektöründe yoğunlaşmasına yol açtığı gibi, cinsiyete ve etnisiteye dayalı yaygın ayrımcılık da en alttaki işlere hapsolmalarına neden olmakta; bu süreç çeşitli biçimlerde yeniden üretilerek ayrımcı dili beslemektedir (Ünlütürk-Ulutaş ve Kalfa, 2009). Bu anlatımlarda işveren için kendi konumu, daha ‘medeni’ insanlar olarak Avrupalıların konumu ve çalışan kadının konumu oldukça net tanımlara sahiptir. Bir hiyerarşik çizgi üzerinde sıralanan bu konular görüşmeceye göre ev içinde yapılan işin kalitesini de belirliyor:

11 Göçmen bakıcı kadınlarla ilgili bu görüşmecinin yaptığı fuhuş vb. gibi yorumlar görüştüğüm diğer işverenlerden biri tarafından da çokça dile getirildi. Hatta bu işveren bir ‘kutsal’ alan olarak ev içine alınan bu kadınların evin erkeğine dahi ‘göz dikedildiğini’ ima etti. Yabancı bakıcılarla ilgili aracı şirketlerin sitelerinde dahi bu tip ‘uyarılar’ rastlamak mümkün. Örneğin ‘Yabancı Bakıcıların Olumsuz Tarafları’ başlıklı bölümü aynen aktarıyorum: “Bir düşünelim; yabancı bir ülkede yaşıyorsunuz, oturma izniniz yok veya olsa da bu ülkenin vatandaşı olarak tüm avantajlardan yararlanmak istiyorsunuz. Ne yaparsınız? Yüz binlerce insanın yaptığı gibi o ülke vatandaşı biriyle evlenebilirsiniz! İşte bu konu bizi biraz ilgilendiriyor. Sebebini muhtemelen tahmin edersiniz! Ama biz yine de belirtelim: eşinizin elden gitmesi! Birçok sefer, özellikle kadın işverenlerden temin ettiğimiz verileri analiz ettiğimizde, kadın işverenlerce, ("HAKLI OLARAK") (bunu vurgulamamız lazım) genç, güzel, çekiciliği biraz fazla veya giyim/kuşamı nispeten dikkat çekici bakıcıların iş başvurularının pek kabul edilmediğini tespit ettik. Eşinize her ne kadar güvenirseniz güvenin, çalıştırmak için evinizin içine alacağınız insanları bir de bu gözle süzün. Bizden hatırlatması. Tabi, bu durum yerli bakıcılarda da yaşanabilir ama ne diyelim; Ukraynalı bakıcı da bizi biraz bozar :)”, (Online) “<https://www.bakiciturkiye.com/post/yabanci-bakicilarin-olumsuz-taraflari-sakincalari>”, (Erişim: 18.08.2019) Göçmen bakıcılarla ilgili bu tip fikirlerin yanı sıra çocuklara davranışlarıyla ilgili de birtakım rivayetlerin dolaşımında olduğunu yine işverenlerle görüşmelerde öğrendim. Örneğin kimilerinin bebekleri uyutmak için bingıldaklarına iğne batırdıklarından, ilaç verdiklerine kadar çeşitli anlatımlar duydum. Bu hikayeleri anlatan işverene göre tamamen kendi çıkarlarını düşünen, çocuklara ya da aileye asla değer vermeyen bu kadınlar bir dolar bile fazla veren bir başkasını buldukları an çekip giderler; bu yüzden pasaportlarına el koymanın çok önemli olduğunu söylüyor.

“Moldovyalılar bebek ilk doğduğu dönemlerde çok geliyordu. Moldovyalı yardımcım da oldu. Moldovyalılar şey biraz kaprislidir aslında ama çok iyi iş yaparlar, çünkü Rusya onları eğitmiş, yani Rus ekolü. Her şeyi düzeltir, kuralcılardır. Fakat onlarda da bir kapris olayı, şımarma durumu vardır. Şey aslında şöyle görürler kendilerini, yani benim genel kanaatim bu. Hani biz nasıl Arapları şey görürüz, “ulan geldik burada Araplara hizmet ediyoruz”. Hani Arabistan’da çalışan Türkler de var. Neden. E dolarla maaş alıyor, iyi maaş alıyor diye. Onlar da biraz bizi öyle görüyorlar. Bunu belli etmezler tabi ama ben onu çok tespit etmişimdir. Yani para için katlanıyoruz, der gibi. Öyle bir durumları var. Gürcüler, tam Karadeniz kadını, sert mizaçlılar, şeyler yani o çatışma anında çok güzel ortaya çıkar, hani menfaat çatışmasında çıkar, insanların gerçek yüzünü görürsünüz. Bunlar böyle sert kadınlar ama şey işte çaresizlikten biraz şeyi oynuyorlar yani, işte iyi bir iş bulduklarında kalabilmek için falan. Yani değişik. Mesela onlar çok, Moldov falan, hani Batı Doğu gibi düşünün, Doğu’dan Diyarbakır’dan birini getiriyorsunuz, kuş uçmaz, kervan geçmez bir köyden, bir de İzmir’in köyünden birini getiriyorsunuz. Öyle bir fark var aralarında. Yani büyük şehirde yaşıyor olması onun orada, çok küçük bir yerde hiçbir şey görmeden yaşaması. Çok farklı faktörler var aslında. Kişilik var, mesela bu işi yapabilmek biraz şey gerektiriyor, nasıl diyeyim, talimat almaya yatkınlık gerektiriyor. Mesela Türkler niye çalışmıyor? Ben çok aradım Türk, kızım bebekken, ne de olsa dedim kendi dilimiz hani çocukla konuşma, 3 yaşında konuşması geliyor, her yere haber gönderdim, yani gelsin köydeki bir kız, benim durumum belli, hani temiz bir aileyiz, birşey yapacak değiliz. 1 yıl çalışsın, 2 yıl, çeyizlik parasını çıkarsın, çünkü çok fakir köyler var bizde, bulamadım. Sonra anladım, Türkler hizmetçiliği şey olarak görüyor, onursal bir mesele olarak. Bunu bana Gürcü bir yanımda çalışan hanım söyledi. Ben aslında dedi, kendi ülkemde de bu paralara zengin birinin yanında iş bulabilirim, fakat orada yapamam dedi. Onursal bir mesele yani, kendi ülkesinde yapamayacağını söyledi bana, çok enteresandır bu. Orada aç oturmayı tercih ediyor, işte tarlada çalışmayı tercih ediyor ama, gidiyim de birinin evinde, e bir de namus belası çok tabi bizde, göndermezler kızı, ne biliyim ne gelecek başına der, o namus belasına da, ki çok rahat 2 yıl çalışmayla baya çeyizini şeyini yapabilir insanlar, ama yapmıyorlar bunu. Türklerde yapanlar da hep onu, şey mesela, evde çalışıyorsa “çocuk bakıyorum” falan diye hep böyle yumuşatırlar, şey yaparlar çevrelerine karşı: ‘sadece çocuk bakıyorum’.”

Böylesi yukarıdan kurulan keskin ve kesin dilde çeşitli coğrafyalar belirli türden bir hiyerarşide belirli konumlara sahip. Ve bu konumlar ilişkisel olarak ölçeklendiriliyor. Türkiyeliler ile Araplar arasında olduğu iddia edilen fark Diyarbakır’ın köyü ile İzmir’in köyü arasında da kuruluyor. Aynı bağıntı çalışan

kadınların köyden mi kentten mi geldiği üzerine de kuruluyor.

“Küçük yerden daha fazla çıkıyor böyle ezik, daha şey, daha boynu bükük böyle, daha mütevazı, daha kabul edebilir konumunu. Şöyle düşünün bir de, hani burada bir iş bekleniyor. Randıman, şimdi ben mi daha iyi iş yaparım, şehirli, konformist, bakın bilekler incecik, anlatabildim mi, hani güç gerektiren bişiy. Fiziksel güç gerektiriyor, bende mesela bel ve boyun fitiği var. Ya da köyde haldur böyle çamaşırları silken...Hangisi daha iyi iş yapar? Bir de hangisi daha yatkındır? Hangisi daha o şey yaşamının bir parçasıdır, o fiziksel şey. Büyük şehirden gelen, “ay ben doktordum, hemşireydim kendi ülkemde” falan diyenler çok çıkıyor. Ya da atıyorlar, bu onlara öğretiyor, şirketler yalana alıştıyor. İşte ben duygu değil de buna daha profesyonel bakıyorum artık. Yani onun duygularıyla falan. Ben de öyleyim, iş yerinde benim de duygularım var ama askıya asıyorum, işimi yapıyorum. Yani işim ne gerektiyorsa onu, yani her iş bunu gerektirir aslında. Yani o duyguya yer yoktur işte. Hani ben bir de iki tarafta da yer aldım. Hem talimat alan hem talimat veren konumunda çalıştım, iki tarafı da çok iyi bilirim. İşveren psikolojisini, işverenin nelere baktığını da çok iyi bilirim, işçi psikolojisini de çok iyi bilirim. Yani orada zaten en büyük çatışma halidir işçi ve işveren. İşçinin haklarını vereceksiniz, işveren olarak siz de en üst randımanı almaya çalışırsınız. Bu da hep olandan daha fazlasını almaya çalışır. Yani Marx falan da diyor bunu, dünyanın en büyük şeyidir çatışmasıdır, çelişkisidir.”

Bu anlatıya göre ev işçisi ağır fiziksel işleri, ‘pis’ işleri yapması beklenen, dolayısıyla uysal olduğu kadar fiziken de güçlü biri olmalıdır. Bora, Iris Marion Young’ın evin ‘kişisel bir anlatı ve kimliğin bir parçası olarak okunabileceğinden hareketle yaptığı ‘yuva işi’ ve ev işi ayrımından bahseder. Buna göre, ev işi gündelik, tekrara dayanan, fiziksel yorgunluk yaratan, görülmeyen değersiz işlerdir. ‘Yuva işi’ ise dekorasyon ve estetikten yemek kültürüne ve deterjan seçimine değin uzanan, kadınların öznelliklerini inşa ettikleri kaynaklardan biridir. Yuva işi ise orta sınıf kadınlar açısından fiziksel güçten ziyade kültürel sermayeye dayalı beğeni ve beceriler gerektirir. İşverenin özellikle ‘randıman’ kelimesini kullanması da fiziksel güce ve altta işleyen bu ayrıma denk geliyor gibi gözükmektedir.

İşverenlerin ırksal hiyerarşiler kurarak göçmen kadınları sınıflandırdığını; stereotipler ürettiğini belirten Anderson (2003) kimi zaman da çeşitli ırkların ‘eksantrik’ görülerek beğenildiğini ifade ediyor. Shirin’i nasıl gördüğünü, onun hakkında, hayatı hakkında ne düşündüğünü sorduğumda ise işverenden şöyle bir yanıt aldım:

“Mesela Shirin de çok randımanlı değil, IQ’su biraz aşağıda. Yani ben çok daha IQ’su yükseklerle de çalıştım. Hani bir kere gösterirsin kendi tak tak tak yapar, kendi pratik yollarını da bulur, zaten odur yani. Yapılacak iş bellidir, kendi pratik yollarını bulursun. Shirin’de IQ düşük.

Şu bardak mesela, bir tane, kırmızı. ‘Kırmızı bardak nerede?’ diyorsun, hiç öyle bir kırmızı bardak evde olmamış gibi bakıyor yani. Benim dün çıkardığım kot nerede diyorsun, bakıyor bakıyor bakıyor, anlatabildim mi yani. Tolerasyon? Şart yani. Kişilik çok önemli, uyum sağlayabilmek. Mesela küçük bebeğe kesinlikle IQ’su yüksek birini bulmak lazım. Yani daha böyle atak birini bulmanız lazım, çünkü bir şey olur ani, ne yapacağına çabuk karar vermesi lazım. Daha özgüvenli birini bulmanız lazım, ezik değil de. Mesela ben çok şeye katlanmışımdır, Moldov bir kadın, işini iyi yapıyor, güvendiğim için kaprisine çok katlanmışımdır. Ben şu kapıdan çıkarken işe giderken hiç bir zaman eleştiri yapmadan giderdim, kızım küçükken, çünkü bebek bırakıyorsun. Çocuk anlatamıyor ki derdini.”

Ev işleri ve bakım işine dair pratiklik ve beceri bir norm olarak kadın öznelliğinin kurulumunda belirleyicidir. Ancak yerli ev işçileri ile işverenler arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalarda (Özyeğin, 2004; Bora, 2005) pratik beceriler ve hız, daha çok işçiler tarafından işveren kadınlar karşısında kendi kadınlıklarının üstünlüğünü vurgulamak için kullanılan bir söylemdir. Yabancı ev işçileri ise, işveren karşısında kendi öznelliklerini kurarken, bu söylemi bir avantaj olarak yerli işçiler kadar kolaylıkla işe koşamazlar. Dile hakimiyetteki yetersizlik, farklı bir kültürel bağlam, hata riskinden çekinme gibi nedenlerle pratik becerileri sergilemek göçmen kadınlar için kolay olmayabilir.

İşverene ait yukarıdaki anlatımlarda kendisini yukarıdan kuran, mütehakkim dil, ev içindeki bu kadın karşılaşmalarının ne tür bir perspektiften ele alındığını, nasıl anlamlandırıldığını görmek açısından önemli bir veri sağlıyor. Orta sınıf kadının kendi konumunu ev içinde kurma biçimi genel iktidar ilişkilerinden çok farklı bir yerde durmuyor. Çeşitli bilgi kodlarıyla üretilen ve dolaşıma giren belirli sınıflamalar, işveren kadının kendi konumunu güçlendiren bir söylemsel strateji işlevi görüyor. Bora (2005) ev hizmetlerinde kadın işverenlerin kullandığı iki tip iktidar stratejisini ‘maternalizm’ ve ‘farklılık stratejileri’ olarak adlandırır. Buna göre “ilki, kendisi yapmasa da ev işlerinin nasıl yapılması gerektiğini bilen, öğreten, denetleyen bir pozisyon kurarken, ikincisi, ev işlerini varoluşunun dışında tanımlıyor, mümkünse gözü görmeden hallolsun” istemektedir (Bora, 2005: 165-166). Yerli ev işçileri için bu stratejiler çoğu zaman farklı işverenler tarafından benimsense de (Bora maternalizm olarak adlandırdığı stratejinin görece yaşlı ev hanımları, farklılık stratejilerinin ise genç ve meslek sahibi kadınlar tarafından daha fazla kullanıldığını belirtir); yatılı kalan yabancı ev işçileri söz konusu olduğunda, bu stratejilerin aynı işverence farklı bağlamlarda işe koşulabildiğini söylemek mümkün.

Değerlendirme

Bu çalışmada göçmen ev işçisi kadınlarla orta sınıftan işveren kadınların karşılaşmalarına ve her iki kadın konumunun ürettiği duygulanım boyutuna

odaklandım. Göçmen kadınlar kayıtdışı çalışma ve buna bağlı yoğun emek sömürüsü, sosyal dışlanma, cinsiyet ve etnisiteye dayalı ayrımcılık, fuhuş sektörü ya da insan ticaretine çekilme gibi çok katmanlı risklerle karşı karşıyadır. İzole, kamusal olmayan bir mekan olarak ev ise çoğu zaman emek sömürüsünü derinleştirebilmektedir. Yukarıda değindiğim makro yapısal dönüşümlerin ürettiği, mahremiyet ve bakım emeğine özgü çok katmanlı duyguların söz konusu olduğu eşsiz bir çalışma mekanı olarak evde vuku bulan bu sınıfsal karşılaşmada hem işçilerin hem kadınların birbirlerini nasıl gördüklerine, bu ilişkiyi sürdürmedeki duygusal kaynaklarına odaklandım. Göçmen kadınlar kayıtdışı çalıştıkları ve işverene 'mecbur' oldukları için bu ilişkiyi nasıl anlamlandırdıklarını açıkça anlatmaktan çekindiler. Bunda Türkçe dil düzeylerinin yetersizliği kadar kendilerini ve ilişkilerini ifade etmeyi sağlayacak retorik araçlardan mahrum olmaları da etkili. Öte yandan bu ilişkideki kendi alt konumlarını derinden deneyimleseler de, özdeğer ve özsayıgılarına ilişkin telafi edici, yumuşattıcı söylemsel stratejiler geliştirebilmekteler. Natalie için bu, bakımını üstlendiği çocuklara ya da yaşlılara sunduğu sevgi ve özen üzerinden kendini anlamlandırması ve yüceltmesi iken; Shirin için geride bıraktığı ailesine ev alabilmiş olması ve en genelde onların refahı için aldığı büyük sorumluluğun gururu olabilmektedir.

Yerli ev işçilerinin işveren kadınlara karşısındaki cinsiyet deneyimlerini ve kadınlıklarını anlamlandırma ve kıyaslama biçimleri ve buradan ürettikleri stratejiler yabancı göçmen kadınların kolayca, kendiliğinden üretebildikleri stratejiler olamamaktadır. Özellikle hijyen, pratiklik, hız, aynı anda çok iş yapabilme gibi kadınlığa dair üretilen ataerkil normlar üzerinden, yerli ev işçileri kendi kadınlıklarını işverenlere göre üstün ve yüce görmekte; kendilerine dair pozitif bir anlam üretmekteler. Yabancı göçmen kadınlar ise çeşitli nedenlerle (dil yetersizliği, hata yapma korkusu, yetki verilmemesi vb.) bu kadınlık normlarını kendilerine dair telafi edici bir araç olarak kullanamıyor olabilirler.

Natalie ve Shirin'in hikayesinde, bakılan çocuk ya da yaşlılara duygusal bağlılık geliştirmek; belirsiz bir gelecekte de olsa aileyle geçirecek mutlu bir hayat hayaline tutunmak, madun siyaseti denilebilecek hayatta kalma stratejilerinin duygulanım boyutunu gösterirken öte yandan ne denli heterojen olduğunu da gösteriyor. Kadınlar kişilik özellikleri, yaşları, eğitim düzeyleri, dayanışma ağlarına katılma düzeyleri gibi birçok faktöre bağlı olarak farklı düzeylerde farklı biçimlerde duygusal kaynaklar üreterek hayatta kalmanın mikro-siyasetini üretmekteler.

İşveren kadınlar ise her zaman kaçınılmaz olarak baskı kuran ve tüm araçları elinde bulunduran bir konum değildir. Bu kadınlar göçmen kadını hayatına gerçekten dahil ederken, aynı zaman da onun da hayatına dahil olup, acılarını, sorunlarını birlikte yaşayıp, sonunda kurulan ilişkiden duygusal olarak zarar da görebilmektedirler. Dolayısıyla orta sınıf kadınlığın heterojenliğini bu ilişkideki tutum ve duygularda da takip etmek mümkündür.

KAYNAKÇA:

- Akalın, A. (2010) “Yukarıdakiler-Aşağıdakiler’: İstanbul'daki Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı”, içinde (ed.) Barbara Push ve Tomas Wilkoszewski, **Türkiye'ye Uluslararası Göç: Toplumsal koşullar, bireysel yaşamlar**, (çev. Mutlu Çomak Özbatur), İstanbul: Kitap Yayınevi, s.111-134.
- Anderson, B. (2001) “Just Another Job? Paying for Domestic Work” içinde (ed.) Caroline Sweetman, **Gender, Development, and Money**, London: Oxfam, s. 25-33.
- Anderson, B. (2003) “Just Another Job? Commodification of Domestic Labor” içinde (ed.) Barbara Ehrenreich ve Arlie Russell Hochschild, **Global Women, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy**, New York: Metropolitan Books, s. 104-114.
- Bora A. (2005) **Kadınların Sınıfı. Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası**, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2003) “Yeni Yoksulluk ve Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi”, içinde **Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı için Hazırlanan Proje Raporu**, Ankara: BMKP.
- Burawoy, M. (2000) “Grounding Globalization”, içinde (ed.) Michael Burawoy, Joseph A. Blum, Sheba George, Zsuzsa Gille, Millie Thayer, **Global Ethnography: Forces, Connections, and Imaginations in a Postmodern World**, Berkeley: University of California Press, s. 337-350.
- Can, Ş. (2009) **The ‘Governmental’ Betrayal of the Sovereign: A Legal-Anthropological Study on Neoliberal Social Inequality and Narrative Subjectivization Among the Migrants of Sultanbeyli**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Chakrabarty, D. (2005) “A Small History of Subaltern Studies”, içinde (ed.) Henry Schwarz ve Sangeeta Ray, **A Companion to Postcolonial Studies**, Oxford: Blackwell Publishing, s. 467-485.
- Chatterjee, P. (2006) **Mağdurların Siyaseti: Halk Siyaseti Üzerine Düşünceler**, (çev. Veysel Fırat Bozçalı), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Doğan, S. (2012). **Symbolic Boundaries, Imagined Hierarchies: A Case Study of ‘Soviet’ Female Domestic Workers in Istanbul**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabancı Üniversitesi, İstanbul.
- Dedeoğlu, S. (2011) “Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği”, **SBF Dergisi**, 66(1), 27-48.
- Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2020) “Göç Teorileri, Göçmen Emegi ve Entegrasyon: Kadınların Yeri”, içinde (ed.) Kristen Biehl ve Didem Danış **Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye’de Göç Araştırmaları**, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Göç Araştırmaları Derneği (GAR) ortak yayını, s. 18-38.

- Eder, M. (2007) “Moldovyalı Yeni Göçmenler Üzerinden Türkiye'deki Neoliberal Devleti Yeniden Düşünmek”, **Toplum ve Bilim**, Sayı:108, 2007, s.129-142.
- Ehrenreich, B. ve Hochschild A. R. (2003) “Introduction” içinde (ed.) Barbara Ehrenreich ve Arlie Russell Hochschild, **Global Women, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy**, New York: Metropolitan Books, s.1-15.
- Gallotti, M., & Branch, I. L. M. (2015). **Migrant Domestic Workers Across the World: Global and Regional Estimates**, Geneva: International Labour Organization.
- Gürbilek, N. (2015) **Sessizin Payı**, İstanbul: Metis Yayınları.
- Hochschild, A. R. (2000), “Global Care Chains and Emotional Surplus Value”, içinde (ed.) Will Hutton ve Anthony Giddens, **Global Capitalism**, New York: The New Press, s. 130-147.
- Hochschild, A. R. (2003) “Love and Gold”, içinde (ed.) Barbara Ehrenreich ve Arlie Russell Hochschild, **Global Women, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy**, New York: Metropolitan Books, s. 15-30.
- İçduygu, A. ve Aksel, D. A. (2012) Türkiye’de Düzensiz Göç, Ankara: Uluslararası Göç Örgütü Türkiye Ofisi.
- İKGV. **Türkiye’de Göçmen Olmak-Göçmen İşçiler Araştırması Raporu**, Yayına Haz. Ş.E. Tuba Dünder ve Elif Özer, 2015.
- ILO (2015) **ILO Global Estimates on Migrant Workers, Results and Methodology, Special Focus on Migrant Domestic Workers**, Geneva: International Labour Office.
- Kalaycıoğlu, S. ve Rittersberger-Tılıç, H. (2001) **Cömert “Abla”ların Sadık “Hanım”ları. Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar**, İstanbul: Su Yayınları.
- Kaşka, S. (2007) “Ev içi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye'deki Göçmen Kadınlar”, (ed.) F. Aylan Arı, **Türkiye’de Yabancı İşçiler Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri**, İstanbul: Derin Yayınları, s. 225-240.
- Keough, L. (2007) “Globalizing 'Postsocialism': Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe”, **Anthropological Quarterly**, Sayı: 79 (3), s. 431-461.
- Kofman, E. (2004) “Gendered Global Migrations: Diversity and Stratification”, **International Feminist Journal of Politics**, 6(4): 643-665.
- Lordoğlu, K. (2015) “Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar” **Çalışma ve Toplum**, (44), 29-44.
- Misra, J., Woodring, J., & Merz, S. N. (2006) “The Globalization of Care Work: Neoliberal Economic Restructuring and Migration Policy”, **Globalizations**, 3(3), 317-332.
- Mitchell, T. (2001) **Mısır'ın Sömürgeleştirilmesi**, (çev. Zeynep Altıok), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Nyberg-Sørensen, N., Hear, N. V., & Engberg-Pedersen, P. (2002) “The Migration-Development Nexus Evidence and Policy Options State-of-the-Art Overview” **International Migration**, 40(5), 3-47.

- Özyeğin, G. (2004) **Başkalarının Kiri. Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri**, (çev. Suğra Öncü), İstanbul:İletişim Yayınları.
- Said, E. (2014) **Şarkiyatçılık**, (çev. Berna Ülner), İstanbul: Metis Yayınları.
- Sassen, S. (2000) “Women's Burden: Counter Geographies of Globalization and the Feminization of Survival”, **Journal of International Affairs**, 2 (53), s. 503-524.
- Sassen, S. (1989) **Globalization and Its Discontents**, New York: The New Press.
- Toksöz, G. ve Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2012) “Is Migration Feminized? A Gender- and Ethnicity-Based Review of the Literature on Irregular Migration to Turkey” içinde (ed.) Seçil Paçacı Elitok ve Thomas Straubhaar, **Turkey, Migration and the EU: Potentials, Challenges and Opportunities**, Hamburg: Hamburg University Press, s. 85-113.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. Ve Kalfa, A. (2009) “Göçün Kadınlaması ve Göçmen Kadınların Örgütlenme Deneyimleri” **Fe Dergi** 1/2 (2009): 13-28.
- Yeates, N. (2004) “Global Care Chains: Critical Reflections and Lines of Enquiry”, **International Feminist Journal of Politics**, 6 (3), s. 369–391.
- Yetişkin, E. (2010) “Postkolonyal Kavramlar Üzerine Notlar”, **Toplumbilim**, Sayı:25, s. 15-21.

Ürdün’de Düzensiz Göçmen Kadın Emeği, COVID-19 Pandemi Krizi ve “Hepimiz Aynı Gemideyiz” Retoriği¹

Cevdet ACU²

ORCID: 0000-0001-8327-7942

Öz: İçinde yaşadığımız küresel dünyada daha insani bir gelecek için göç eden kadın işçilerin sayısı sistematik bir şekilde artmaktadır. Bununla birlikte işgücü içerisinde en fazla sömürülen grupların başında yine göçmen kadın işçiler gelmektedir. Bu makale, Mart-Ekim 2020 tarihleri arasında Ürdün’de yapılan saha çalışmalarına dayanarak, Ürdün’e yasal yollarla gelmiş ancak muhtelif nedenlerden dolayı düzensiz göçmen statüsüne düşürülmüş kadın göçmenlerin işgücü içerisinde karşılaştığı zorlukları *Kafala* düzenlemesi ekseninde tartışmaktadır. Bu çalışma ayrıca, 2019 yılından bu yana dünyanın neredeyse her yerini etkisi altına alan COVID-19 krizi ve bununla birlikte alınan koruyucu önlemlerin düzensiz göçmen kadın çalışanlar üzerindeki etkisini incelemektedir. Son olarak, bu çalışmada COVID-19 krizi sürecinde uluslararası kuruluşlar ve hükümetlerin çok sık dillendirmeye başladığı “hepimiz aynı gemideyiz” söylemi, düzensiz göçmen kadınların toplumsal hayat içerisinde karşılaştığı sorunlar eşliğinde analiz edilmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre COVID-19 salgını sürecinde, zaten dezavantajlı pozisyonda bulunan düzensiz göçmen kadın işçilerin toplum içerisindeki kırılabilirliği önemli ölçüde artmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ürdün, Düzensiz Göçmen Kadın Emeği, *Kafala*, Sömürü, ve COVID-19 krizi.

Living and Working Conditions of Undocumented Women Migrants in Jordan, the COVID-19 Pandemic Crisis, and “We are All in this Together” Rhetoric

Abstract: There are growing numbers of people who migrate across borders, looking for better employment and life opportunities in

¹ Teşekkür

Öncelikle, bu makalenin oluşma sürecinde çok değerli öneri ve eleştirilerde bulunan sevgili Besim Can Zırh ve Didem Danış hocalarımıza en içten teşekkürlerimi sunarım. Bunun yanında, makalenin gelişmesine katkı sağlayan yapıcı eleştirilerde bulunan, bu makalenin üç hakemine ayrıca teşekkür ederim. Son olarak, Çalışma ve Toplum Dergisinin değerli editörü, Murat Özveri hocama, makaleme gösterdiği ilgi için ayrıca çok teşekkür ederim.

²Exeter Üniversitesi, Economics alanında doktora öğrencisi

Makale Geliş Tarihi:08.04.2021 - Makale Kabul Tarihi:04.06.2021

recent years, and the number of women who have crossed borders to work also increases significantly. Women migrant workers are one of the most vulnerable groups in society due to different reasons. This article investigates undocumented women migrants workers' common challenges based on semi-structured interviews from March to October 2020 in Jordan. Moreover, this study explores the impact of COVID-19 and its preventive restrictions on undocumented women migrant workers. Finally, the paper discusses the “we are all in this together” statement, repeated by some politicians and non-government organisations since the beginning of the COVID-19 crisis, along with the problems faced by undocumented women migrants in society. This research indicates that undocumented women migrant workers' vulnerability has deepened significantly during the COVID-19 pandemic crisis as they are one of the most exploited groups in the labour market.

Keywords: Jordan, Undocumented Women Migrants, *Kafala*, Exploitation, and COVID-19 crisis.

Giriş

Ürdün, güneyinde ve doğusunda Suudi Arabistan, kuzeyinde Suriye, kuzeydoğusunda Irak, batısında ise Filistin ve İsrail'in yer aldığı bir Ortadoğu ülkesidir. Yaklaşık 11 milyon nüfusu ile Dünya Bankası verilerine göre gelişmekte olan ülke kategorisinde yer almaktadır (WB, 2017). Her ne kadar çevresindeki komşu ülkelere göre (Suriye ve Irak) daha istikrarlı bir ekonomik gelişme gösterse de, 2017 yılından bu yana işsizlik oranı çok yüksek miktarda artarak devam etmektedir. Ürdün İstatistik Kurumu verilerine göre, 2017 yılında %18.5 olan işsizlik oranı 2020'nin son çeyreğine gelindiğinde 24.7'ye yükselmiştir (DoS, 2021). Bir başka ifadeyle, işgücü içerisinde yer alan her dört kişiden birisi işsiz durumundadır. Özellikle son yıllarda lisans ve üstü eğitime sahip olan Ürdünlüler daha iyi bir iş bulabilmek için, başta Körfez Ülkeleri [Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi] olmak üzere ekonomik yönden daha gelişmiş ülkelere göç etmektedir (De Bel-Air, 2016).

Ürdün, hem göç veren hem de göç alan bir ülke olması hasebiyle göç(men) konusunda paradoksal bir durumun yaşandığı ülkelerden birisidir. 1970'lerden bu yana ve özellikle son on-beş yıl içinde göçmen sayısının yaklaşık üç kat arttığı ülkelerden birisidir (Razzaz, 2017:6). 2004 yılından 2015 yılına kadar ülkeye gelen göçmenlerin nüfusa oranı %8'den %31'e ulaşmıştır (Sweidan, 2018:1). Bu bağlamda Ürdün, son yıllarda göç çalışmalarında araştırma konusu olan önemli ülkelerden birisidir.

Ürdün işgücü raporuna göre, işgücü piyasasının neredeyse yarısını (1,5 milyondan fazla) göçmen işçiler oluşturmaktadır (DTDA, 2020:19). 2019 İnsani

Gelişme Endeksi verilerine göre, 198 ülke içerisinde 102'nci sırada olmasına rağmen, Ürdün'ün bu kadar fazla göçmen işçiye sahip olması, ülkeye gelen göçmenlerin çoğunlukla ekonomik yönden Ürdün'den daha az gelişmiş ülkelerden olmasıyla açıklanabilir (UNDP, 2020:2). Ürdün'deki göçmenlerin büyük bir çoğunluğu Mısır, Suriye, Filipin, Bangladeş, Sri Lanka gibi ülkelerden gelmektedir. Bu göçmenlerin büyük bir çoğunluğu tarım, inşaat ve ev içi hizmet sektöründe göreceli olarak düşük ücretle istihdam içerisinde yer almaktadır (De Bel-Air, 2016:7).

Son yıllarda değişen sosyo-ekonomi yapı ve küreselleşmenin de etkisiyle birlikte göç edenler arasında göçmen kadınların sayısı hem dünyada hem de Ürdün'de önemli ölçüde artmıştır (MDP, 2021; Sweidan, 2018). Özellikle yaşlı ve çocuk bakımı, temizlik ve ev işleri hizmetlerinde istihdam edilecek işçilere yönelik bir talep artışı olmuştur (Elrick ve Lewandowska, 2008). Uluslararası Göç Örgütü (IOM) güncel verilerine göre dünya genelinde yaklaşık 67 milyon insan ev hizmetlerinde istihdamda ve bunların %80'ini kadınlar olmaktadır (IOM, 2020). Ürdün Çalışma Bakanlığının 2018 yılı verilerine göre ise ülkede elli binden fazla göçmen (çoğunluğu kadın) ev içi hizmet sektöründe istihdamda bulunuyor; ve bu sayının haricinde yaklaşık yirmi bin kişinin kayıt dışı bir şekilde yine bu sektörde çalışmakta olduğu belirtilmiştir (Sowell, 2017). Dünyanın farklı bölgelerinden, özellikle Filipinler, Endonezya, Sri Lanka, Nepal, ve Bangladeş'ten Ürdün'e gelen kadın göçmenler ağırlıkta çocuk bakıcılığı/dadılık işini yapmaktadır (De Bel-Air, 2019:38).

Dünyada birçok ülkede ev içi hizmet sektöründe çalışan göçmenlere artan bir talep olmakla birlikte, göçmen işçiler genellikle o ülkede aynı işte çalışan vatandaşlara göre daha fazla sömürüyle karşılaşmaktadır (ILO, 2015). Buna ek olarak, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) araştırmalarına göre, ev içi hizmet sektöründe çalışan göçmenler, dünyanın yarısından fazlasında ilgili ulusal yasal düzenlemenin içinde yer almıyor (ILO, 2016). Ürdün'de ev içi hizmetlerde çalışan göçmen kadın işçilerin temel hakları da Ürdün İş Kanunu çerçevesinde değil, adeta göçmen işçileri daha fazla sömürmek için oluşturulan “*Kafala*” düzenlemesinin altında belirlenmiştir (Gordon, 2020; Caillol, 2018:651). Bu durum göçmen kadınları işgücü içerisinde istismara açık bırakmakta; ve *Kafala* düzenlemesinin ortaya çıkardığı sorunlardan dolayı her yıl onlarca göçmen kadın Ürdün'de düzensiz göçmen statüsüne düş(ürül)mektedir.

Bu çalışmanın üç temel amacı vardır. Birincisi, yasal yollarla Ürdün'e gelip istihdamda bulunan göçmen kadınların, düzensiz göçmen statüsüne düşmesinde önemli etkisi olan “*Kafala*” düzenlemesinin ortaya çıkardığı sorunları analiz etmek.* İkincisi, özellikle COVID-19 salgını sürecinde kırılabilirlik derecesi artan düzensiz göçmen kadın işçilerin sorunlarını tartışarak ilgili literatüre katkıda bulunmak. Üçüncü amaç ise COVID-19 krizinin ilk günlerinden bu yana muhtelif siyasetçiler ve uluslararası kuruluşlar tarafından dillendirilen “hepimiz aynı gemideyiz” söylevinin, toplumdaki sosyo-ekonomik eşitsizlik temelinde ne anlam ifade ettiğini tartışmaktır (UN, 2020; Colegrave, 2020).

Çalışmanın dört temel araştırma sorusu vardır.

1) Ürdün'de göçmen kadın işçilerin düzensiz göçmen statüsüne düş(ürül)mesinde *Kafala* sisteminin etkisi nedir?

2) Düzensiz göçmen kadın işçilerin COVID-19 krizi sürecinde karşılaştıkları zorluklar nelerdir?

3) COVID-19 krizinin ilk günlerinden itibaren özellikle politikacılar ve bazı uluslararası kurumlar tarafından dillendirilen “hepimiz aynı gemideyiz” söylemi düzensiz göçmen kadınların COVID-19 sürecinde karşılaştığı zorluklar ekseninde değerlendirildiğinde ne ifade etmektedir?

4) Düzensiz göçmen kadınların genel olarak karşılaştığı sorunlar asgari bir seviyeye nasıl indirilebilir?

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Yazının ilk bölümünde, üstte ifade edilen araştırma sorularına cevap verebilmek için öncelikle Ürdün'de göçmen kadın işçilerin düzensiz göçmen statüsüne düşmesinin en önemli nedenlerden birisi olan *Kafala* sistemi, literatürdeki ilgili çalışmalar ışığında izah edilmektedir. İkinci bölümde çalışmanın metodolojisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde yazının odak noktasını oluşturan, Ürdün'de göçmen kadın emeğinin niteliği ve göçmen kadınların düzenliden düzensize geçiş süreci değerlendirilmektedir. Dördüncü bölümde, Ürdün'deki düzensiz göçmen kadın emeğinin COVID-19 krizinden etkilenme derecesi tartışılmaktadır. Yazının son bölümünde ise COVID-19 krizi sürecinde uluslararası kuruluşlar ve hükümetlerin çok sık dillendirdiği “hepimiz aynı gemideyiz” söylemi, düzensiz göçmen kadınların toplumsal hayat içerisinde karşılaştığı sorunlar eşliğinde analiz edilmektedir.

Göçmen Kadın Emeğini Köleleştiren *Kafala* Düzenlemesi ve Literatür Taraması Üzerine

Kafala düzenlemesi 1960'larda Batı Asya ülkelerindeki göçmen işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemek için hazırlanan ve günümüze kadar devam eden yasal düzenlemelerden bir tanesidir (Hamza, 2015). *Kafala* kavramı etimolojik olarak Arapça “k, f, l” temel köklerinden türetilmiş bir kelimedir. Bu anlamda Türkçede kullandığımız “kefil” kelimesi ile aynı kökten türemiş ve yine aynı anlamda kullanılmaktadır. Bir başka ifadeyle; *Kafala* kelime anlamı itibariyle, kefil veya garantör anlamlarına gelmektedir.

Göçmen işçilerin ilgili ülkelerde çalışma şartlarını düzenleyen bu sistem, daha çok ortaya çıkardığı sorunlarla anılmaktadır çünkü kişinin insani şartlarda çalışma hakkını ve seyahat etme özgürlüğünü kısıtlayıcı düzenlemeler içermektedir (Alsharif, 2021; Fernandez, 2021; Uddin, 2021). Örneğin; *Kafala* sisteminde belirtilen düzenlemeye göre, istihdam içerisinde yer alan göçmen çalışan, istediği zaman işi bırakıp başka bir işe giremez veya iş yerinde her ne sorun ile karşılaşırsa karşılaşsın işvereninden onay almadan işini bırakamaz. Buna ek olarak göçmen işçi, yine işvereninden izin almadan ülke dışı seyahate çıkamaz. *Kafala* düzenlemesine

göre göçmen işçinin ülke içerisinde yasal olarak kalmaya devam etmesi, işçinin işvereniyle olan iş sözleşmesine bağlıdır; göçmen işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinde yasal oturma izni de otomatik olarak sona eriyor. Sonuç olarak, göçmen işçinin yasal anlamda istihdamda bulunması ve ikamet süresi işverenin iradesine bırakılmıştır.

Göçmen işçileri istismara maruz bırakan ve adeta günümüzün yeni kölelerini oluşturan bu sistem, özellikle Körfez ülkelerinde (Suudi Arabistan, Katar, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri gibi) ve Ürdün'de göçmen işçilerin istismarına yol açmaya devam ettiği için göç çalışmalarında üzerinde araştırma yapılan önemli konulardan bir tanesidir (Uddin, 2021; Hosoda, 2020; Kane-Hartnett, 2018).

Parreñas ve Silvey (2021) Birleşik Arap Emirlikleri'nde ev içi hizmet sektöründe istihdam bulunan 85 Filipinli ve 79 Endonezyalı göçmen işçiyle yaptığı saha çalışmasına dayanarak, göçmen çalışanların yasal düzlemde nasıl köle gibi disipline edildiğini izah etmektedir. Parreñas ve Silvey'in (2021) çalışmasına göre ev içi hizmet sektöründe çalışanların sınır dışı edilme veya tek geçim kaynağı olan işini kaybetme korkusu, çalışanların her türlü istismar edilmesine karşın sistem içinde kalarak çalışmasına neden olmaktadır.

Sinha (2021) çalışmasında, Ortadoğu bölgesindeki göçmen işçileri modern dönemin kölesi olarak ifade etmekte ve göçmen işçilerin yasal mevzuat (*Kafala*) ve kurumsal destekle nasıl istismar edildiğini tartışmaktadır.

Pande (2013), *Kafala* sisteminin Lübnan'da sadece ev içi hizmet sektöründe çalışanların hak ihlallerini oluşturmakla kalmadığını, bunun yanında sistematik olarak daha kolay sömürülebilir yeni bir işçi sınıfı oluşturduğunu belirterek işgücü içerisinde ortaya çıkan sorunun önemine işaret etmektedir.

Bajracharya ve Sijapati (2012) yaptıkları çalışmada, Nepalli göçmenlerin istihdam için en fazla tercih ettiği altı ülkede; Bahreyn, Kuveyt, Umman, Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri, Nepalli göçmen işçilerin *Kafala* düzenlemesinden dolayı karşılaştığı temel sorunları analiz etmekte ve bu sorunların asgari bir seviyeye indirilebilmesi için çözüm önerileri sunmaktadır.

Sonuç olarak ilgili literatürde *Kafala* sistemi ve ortaya çıkardığı sorunları inceleyen çok fazla araştırma bulunmaktadır. Ancak, spesifik olarak *Kafala* düzenlemesi ve düzensiz göçmen kadın istismarı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma yeteri kadar bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma Ürdün'de *Kafala* düzenlemesinin ortaya çıkardığı sorunlardan dolayı düzensiz göçmen statüsüne düşen kadın çalışanların sorunlarını tartışmaktadır. Bunun yanında işgücü içerisinde savunmasız durumda olan düzensiz göçmen kadınların COVID-19 krizi sürecinde karşılaştığı sorunları analiz ederek ilgili literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. *Kafala* düzenlemesinin Ürdün'de işgücü içerisinde ortaya çıkardığı sorunlar, ve COVID-19 krizinin düzensiz göçmen kadın işçilere olan etkisi yazının dördüncü bölümünde yaptığım saha çalışması esas alınarak daha detaylı bir şekilde tartışılacaktır.

Metodoloji

Bu araştırmanın verileri, düzensiz göçmen kadın işçilerin sorunlarını daha detaylı analiz edebilmek ve olası çözüm önerileri sunabilmek için özellikle sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmıştır (Longhurst, 2003). Bu çalışmanın giriş kısmında belirtilen araştırma sorularına cevap verebilmek için, Ürdün'de muhtelif iş alanlarında istihdamda bulunan veya işsiz toplamda on düzensiz göçmen kadınla görüşme yapılmıştır. Bu çalışma için yapılan görüşmecilerin yarısı (beşi) Filipinli, üçü Bangladeşli, diğer iki kişi de Sri Lankalıdır.

Bu görüşmeleri yaptığım dönemde muhtelif iş kollarında çalışan (görüşmecilerin yarısı işsiz durumdaydı) düzensiz göçmen kadınlarla iletişim kurabilmek için ilk olarak bu konuda çalışmalar yürüten ilgili sivil toplum kuruluşu çalışanları ile iletişim kurulmuştur. Bu iletişim kanalı vasıtasıyla öncelikle bir Filipinli bir de Bangladeşli göçmen kadın işçi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki görüşmeciler yine sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan kartopu yöntemi izlenerek belirlenmiştir (Ghaljaie vd., 2017; Cohen ve Arieli, 2011).

Görüşmelerin yarısı (5) Ürdün'ün başkenti Amman'da yüz yüze gerçekleşmiştir. Ürdün'de Mart-Ekim 2020 tarihleri arasında belli dönemlerde koronavirüsün yayılımını engellemek için uygulanan sokağa çıkma yasağı gibi önlemlerden dolayı görüşmelerin diğer yarısı online uygulama araçları (Skype ve Zoom gibi) veya telefon aramasıyla tamamlanmıştır. Tüm görüşmeler İngilizce yapılmıştır. Görüşme esnasında sadece görüşmeci ve araştırmacı yer almıştır. Görüşmecilerin yaş aralığı 27 ile 42 arasında değişmektedir.

Görüşmecilerin çoğunluğu (7) lise geriye kalan 3 kişi de üniversite diplomasına sahiptir. Belirtilen 3 lisans mezunundan ikisi Filipinlidir. Lise diplomasına sahip olanların yarısından fazlası (5) üniversite eğitime başlamış ama ekonomik nedenlerden dolayı eğitimlerini tamamlayamadıklarını belirttiler.

Görüşmecilerin hepsi daha önce Ürdün'de ev içi hizmet sektöründe yasal olarak istihdamda bulunmakta olduğunu, ancak çalıştıkları işyerinde karşılaştıkları muhtelif sorunlardan dolayı evi terk etmek zorunda bırakıldıkları için düzensiz göçmen statüsüne düşürüldüğünü açıklamıştır. Görüşmecilerin 6'sı çalıştığı işyerindeki cinsel istismar sorunundan dolayı işini bıraktığını, diğer dördü ise işverenin iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmediği için işi bıraktığını deklare etmiştir. Son olarak, görüşmecilerin yarısı (5) daha önce farklı ülkelerde çalışma deneyimine sahip olduğunu, diğer yarısı ise ilk defa kendi ülkeleri dışında bir ülkede istihdamda bulunduğunu belirtmiştir.

Tüm görüşmelerde görüşme öncesi bu çalışmanın amacı ve çerçevesi belirtilerek, tüm görüşmecilerden çalışmaya katılmaları için sözlü onay alınmıştır. Bu bağlamda, tüm görüşmeler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Görüşmelerin hepsi Mart ve Ekim 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerin süresi otuz dakika ile bir saat arasında değişiklik göstermektedir. Son olarak, bu araştırmada görüşmecilerin kimliğini korumak amacıyla, gerçek isimleri yerine görüşmecilerin de onay vermesi koşuluyla tamamen rasgele seçilen isimler kullanılmıştır.

Ürdün'de Göçmen Kadın Emeğinin Niteliği ve “Görünmez” Kadın Emeği

Göçmen kadın işçilerin Ürdün'de ev içi hizmet sektöründe istihdam etmeye başlaması 1980'lerde başlamaktadır (Frantz, 2009:27). Özellikle kentli orta ve üst sınıf ailelerin bakım ve ev içi hizmetlerini sağlamak amacıyla, ülkeye belli bir süre çalışmak için gelen göçmen kadın emeğine olan taleple zaman içinde artmıştır. Örnek vermek gerekirse, 1984 yılında 6,100 Sri Lankalı, 1,823 Filipinli göçmene çalışma izni verilmişken, 2008 yılına gelindiğinde çalışma izni verilen Sri Lankalı göçmen sayısı 35,000, Filipinli göçmen sayısı ise 15,000 olmuştur (Frantz, 2009; Humphrey, 1990).

Şüphesiz her bir kadın göçmenin veya göçmen grubunun Ürdün'e gelme nedeni farklılık gösterebilmektedir; ancak bu çalışma için görüşme yapılan kadın görüşmecilerin bir ortak noktası vardır, o da daha iyi bir iş imkânı ve gelire sahip olmak için Ürdün'e göç etmiş olmalarıdır. Bu konuda, Filipinli düzensiz göçmen işçilerden birisi olan Jasmine Ürdün'e gelme nedenini şu şekilde izah etmektedir:

Filipinler'de küçük bir şehirde yaşıyordum. Ailemin [anne-baba] ekonomik durumu iyi olmadığı için onlara maddi destek olmam gerekiyordu. Bir ara bir mağazada satış elemanı olarak çalıştım [yaklaşık bir yıl], ama işlerin düşük olmasından dolayı mağaza kapandı ve işimi kaybettim. Sonrasında nerdeyse bir yıl boyunca yeni bir iş aramama rağmen bulamadım. Etrafımdaki birkaç arkadaşım o zamanlar Ürdün'de dadı olarak çalışıyordu; onlarla iletişim kurup önce Ürdün'deki çalışma şartları ve maaş hakkında biraz bilgi aldım. Sonrasında çok düşünmeden Filipinler'deki bir ajans aracılığıyla Ürdün'de iş buldum. Ve bu şekilde 2019 yılının Nisan ayında Ürdün'e geldim.

Daha önce de belirtildiği gibi her göçmen işçinin Ürdün'de yasal olarak çalışabilmesi için kendisine bir sponsor bulması gerekir. *Kafala* sisteminde sponsorluk süreci bizzat işveren tarafından veya Ürdün Çalışma Bakanlığından gerekli izinleri alan ilgili çalışma ajansları aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda göçmen işçiler çoğunlukla çalışma ajansları aracılığıyla Ürdün'de iş bulmaktadır.

Göçmen kadın işçilerin Ürdün'de düzensiz göçmen statüsüne düşmesinin nedenleri farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; işveren, çalışanın gerekli çalışma iznini yenilememiş; bir başka ifadeyle işveren, gerekli yasal mevzuatı takip etmemiş olabilir. Göçmen çalışanın düzensiz göçmen statüsüne düşmesinin bir diğer ve en

çok rastlanan nedeni ise göçmen işçiyi işverene bağımlı kılan *Kafala* düzenlemesi ve kötü çalışma koşullarıdır. *Kafala* sistemin Ürdün'de uygulanması 1973 yılında yapılan yasal düzenleme ile başlamıştır; bu kanun her ne kadar 1998 yılında reform edilmiş olsa da Ürdün'de göçmen işçi ve işvereni arasındaki ilişkinin temelini halen *Kafala* sistemi oluşturmaktadır (De Bel-Air, 2019:44).

29 yaşında ve bir çocuk annesi olan Filipinli Christina da *Kafala* sistemi üzerinden Ürdün'e çocuk bakıcılığı yapmak için gelmiş, ancak evin içindeki insani olmayan çalışma koşullarından ve sonrasında işverenin tacizinden dolayı evden ayrılmak zorunda bırakılmış. Bu süreci şöyle açıklamaktadır:

Çalışmaya başladığım ilk günden evden ayrıldığım sürece kadar hiçbir hakkım yok gibiydi. İşverenim dışarı çıkmamı istemiyordu; sadece onlar [işveren ve ailesi] dışarı çıktığında dışarı çıkabiliyordum. Her anım onlarlaydı, kişisel alışverişimi bile sadece onlarla birlikte yapabiliyordum. Evde onlarla birlikte kaldığım için belirli bir çalışma saatim yoktu. Bazen sabah 7'den gece 11'e kadar çalışıyordum. Tüm bunlara çocuğum için katlandım. Ama işverenimin tacizleri başladığında artık evde duramayacağımı, durursam daha büyük sorunlar çıkacağını biliyordum. O yüzden evden kaçtım.

Ürdün'de *Kafala* sistemine göre ev içi hizmetlerde çalışan göçmen işçiler, mevcut işverenin kendisine dayattığı çalışma koşullarını kabul etmeyip o işverenin evinden 'izinsiz' ayrılmaya karar verirse, yasal çalışma ve oturma iznini kaybeder ve böylece düzensiz göçmen statüsüne düşer. Bu anlamda cinsel istismara uğrayan göçmen bir kadın çalışan, bu istismara karşı çıkıp evden ayrılması durumunda dahi, anında düzensiz göçmen statüsüne düşmektedir. İnsan Hakları İzleme Örgütünün verilerine göre, Ürdün'de 2010 yılında ev içi hizmet sektöründe çalışan 150 Filipinli, 225 Endonezyalı ve 85 Sri Lankalı göçmen çalışan istihdamda bulunduğu evden kaçarak Ürdün'deki ilgili elçiliklere sığınma başvurusu yapmıştır (HRW, 2011).

Göçmen işçilerin çalışma ve oturma hakkını düzenleyen *Kafala* sisteminin uygulanmasına devam edildiği için, Ürdün'de her yıl onlarca ev içi hizmet sektörü çalışanı iş yerinden ayrılıp düzensiz göçmen statüsüne düşmektedir. 2019 yılı itibarıyla, 20,000'den fazla düzensiz göçmenin ev içi hizmet sektöründe çalıştığı belirtilmiştir (Jordan Times, 2019). Ürdün'de düzensiz göçmen statüsünde bulunan toplam kişi sayısı tam olarak bilinmemektedir; bu konuda düzenli olarak hazırlanan bir rapor veya çalışma da olmadığı için güncel verilere ulaşmak zordur. 2016 yılında Ürdün Çalışma Bakanı Ali al-Ghazzawi'nin yaptığı açıklama esas alındığında ülke içerisinde ciddi sayıda düzensiz göçmen statüsünde bulunan işçi olduğu anlaşılmaktadır. 2016 yılındaki Çalışma Bakanın açıklamasına göre; ülkede 800,000 düzensiz göçmen işçi vardır (Sowell, 2017). Ürdün'de düzensiz göçmenler tespit edildiğinde tutuklanma veya anında sınır dışı edilme durumları bulunmaktadır. Örneğin, Ürdün Çalışma Bakanlığının 2017 yılı verilerine göre 9,448 kayıt dışı göçmen işçi sınır dışı edilmiştir (Jordan Times, 2018). Buna ek olarak, sadece 13

Ocak 2020 tarihinde yapılan denetleme sürecinde 105 düzensiz göçmen işçi tutuklanmıştır (Roya News, 2020). Saha çalışmalarına dayanarak belirtmek gerekirse; Ürdün'de çok sayıda düzensiz göçmen kadın emekçinin olduğunu ve bunların sürekli yakalanıp ülkeden gönderilme veya hapsedilme korkusuyla yaşadığını söylemek mümkündür.

Düzensiz göçmen işçiler üstte belirtilen sorunlardan dolayı işgücü içerisinde savunmasız durumdayken, 2019 yılının sonundan itibaren neredeyse tüm dünyada etkisini gösteren COVID-19 krizinin etkileriyle de mücadele etmeye başladılar.

COVID-19 Krizinin Ürdün'deki Düzensiz Göçmen Kadın Emeği Üzerindeki Etkisi

Ürdün, Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde başlayan koronavirüs krizinin etkisini aşgari bir seviyede tutabilmek için krizin başladığı ilk günden bu yana oldukça sıkı önlem alan ülkelerden birisidir (Safi, 2020). Ürdün hükümeti, sağlık sistemlerinin korona gibi bir salgını kaldıramayacağı ve korona vakalarını düşük bir sayıda tutabilmek için, Mart 2020'nin ilk haftalarından itibaren oldukça sert önlemler almaya başlamıştır (BDC, 2020:1). Bu bağlamda, Mart 2020'de koronavirüsün yayılımını engellemek için Ürdün'de kademeli olarak alınan kararlar şunlardır:

- ◆ 10 Mart 2020 tarihinden itibaren ülkeye giriş yapan herkesin 14 günlüğüne karantinaya alınması;
- ◆ Tüm okulların kapatılıp eğitimin online şekilde devam etmesi;
- ◆ Cami ve kilise gibi ortak ibadet alanlarının kapatılması;
- ◆ 24 Mart 2020 tarihinden itibaren ülkeye giriş-çıkışların yasaklanması ve bu bağlamda tüm uçak seferlerinin durdurulması;
- ◆ Belli sektörler (sağlık ve gıda) haricinde tüm iş yerlerinin kapatılması;

Üstte belirtilen kararlar içerisinde ülkedeki üretim sürecini ve işgücünü en fazla etkileyen önlem, ülke genelinde tüm işyerlerinin kapatılması oldu. Bu karar Mart 2020'nin ikinci haftasından Mayıs 2020'nin ilk haftasına kadar uygulandı ve tüm iş yerleri kapalı tutuldu. ILO'nun raporuna göre (2020), bu süreç içerisinde özellikle emek yoğun sektörde kayıt dışı çalışan binlerce insan işsiz statüsüne düşmüştür. Bu bağlamda işgücü içerisinde herhangi bir sosyal güvencesi olmadan istihdamda bulunan ve sadece çalıştığı günün geliri ile geçimini sağlayan düzensiz göçmen işçiler yaklaşık bu iki aylık sürede temel gelir kaynaklarından ve sosyal koruma programlarından yoksun bir şekilde hayata tutunma mücadelesi vermişlerdir. Mayıs 2020 tarihinde Ürdün'de kademeli olarak belli yasaklar kaldırıldı ve çalışanlar tekrar işlerini yapmaya geri döndü. Ancak, COVID-19 vakalarının artmaya devam etmesinden dolayı, 2020 yılı sonuna kadar belli dönemlerde sokağa çıkma yasağı uygulanmaya devam etti. Her ne kadar sert uygulamalarla virüsün yayılımı engellenmeye çalışılmış olsa da Ürdün'de Mart 2021 tarihindeki günlük

vaka sayıları Ocak 2021 tarihine göre beş kat artmıştır (MoH, 2021). COVID-19 vaka sayılarının bu miktarda artmaya devam etmesi halinde yeni bir sokağa çıkma yasağının uygulanmasına kararı verilebilir ve bu durum emek yoğun sektörde çalışan düzensiz göçmen işçileri daha fazla negatif anlamda etkileyecektir.

Ürdün'de COVID-19 krizi sürecinde hayata tutunma mücadelesi veren göçmen kadın işçilerden birisi de *Kafala* sisteminin mağdurlarından birisi olan Filipinli Maria'dır. *Kafala* sistemi ve kendisinin Ürdün'de karşılaştığı sorunlar hakkında şunu bildirmişti:

Ürdün'e ilk geldiğimde yaptığım dadılık işinde çok fazla sorun yaşadım. İşverenim iş sözleşmemdeki hiçbir şeyi yapmıyordu. Örneğin, iş sözleşmemde gösterilenden daha fazla saat çalışıyor; kontratta gösterilenden daha az maaş alıyordum. Yaklaşık bir yıl boyunca bir defa bile dışarı çıkamadım; bu yüzden de ilk bir yıl nerdeyse hiç arkadaşım yoktu. Son zamanlarda işverenim cinsel tacizlere başlamıştı. Bu taciz olayını bağlı olduğum çalışma ajansına hemen anlattım ancak benim tarafımı tutmak yerine, söylediklerimi göz ardı edip ciddiye almadılar. O yüzden de çalıştığım evden kaçmaktan başka bir çare bulamadım.

Ürdün'de uzun saatler çalışıp düşük bir ücret elde etme, ücretsiz izin gününü kullanamama, işverenin iş sözleşmesinde belirtilen sorumluluklarını yerine getirmemesi, *Kafala* düzenlemesiyle iş gücü içerisinde yer alan göçmen kadınların en fazla karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Maria, Ürdün'deki ilk bir yılını iki ayrı grupta yer alan ancak aynı derecede etik değerlerden uzak olan unsurların/ tarafların nesnesi ve metası konumunda toplumsal hayattan izole bir şekilde yaşamak zorunda bırakılmış. Maria; bir yandan işverenin cinsel tacizi ile birlikte insani olmayan çalışma koşulları, diğer yandan da iş sürecinde yaşadığı sorunları görmezlikten gelen sadece daha fazla modern köle getirmek için hiçbir işverenle tartışmaya girmek istemeyen kapitalist sistemin vazgeçilmez unsurlarından birisi olan 'çalışma ajansı'nın arasında kalmıştır. Maria, bu iki ayrı öznenin/unsurun hukuki ve etik olmayan keyfi uygulamalarının bir kurbanı olmuştur. Sonuç olarak Maria, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkelerinden birisi olan insani çalışma koşullarına (*decent work*) sahip ol(a)madığı ve bu koşulları hukuki yollarla bile düzeltemediği için anında ülkede istenmeyen ve bu bağlamda sınır dışı edilmesi gereken bir "suçlu" konumuna düşmüştür (Caillol, 2018).[†] Bu bağlamda her zaman sadece yasal olanı veya bir konunun sonuçlarına odaklanıp tartışmadan önce, o sonucu ortaya çıkaran nedenleri sorgulamakta fayda var diye düşünüyorum.

Maria, Ürdün'de düzensiz göçmen statüsüne düş(ürül)en Filipinli binlerce emekçiden birisidir. Ancak, kadın göçmen işçilerin yoğun olarak bulunduğu ülkelere dair yapılan çalışmalara bakıldığında Maria'nın üstte belirttiği sorunların oldukça yaygın olduğu görülecektir (El-Abed, 2012; Pande, 2012; Gonzales ve Chavez, 2012; Fargues, 2012). Maria Ürdün'de dadı olarak çalıştığı evden kaçmak zorunda bırakıldıktan sonra arkadaşlarının da yardımıyla part-time olarak otel ve

restoranlarda garsonluk ve ona benzer işlerde çalışmaya başlamış. Ancak tam da böylesi zor bir süreçte bir de COVID-19 salgının getirdiği negatif sonuçlarından etkilenmeye başlıyor Mart-Nisan 2020 tarihinde ülke genelinde tüm iş yerlerinin kapatılmasından dolayı işsiz kalıyor. Mayıs 2020 tarihinde kademeli olarak iş yerleri açılmış olsa da COVID-19 salgının etkisinden dolayı üretim süreci yavaşladığı için eski işine dönemiyor. Bu sadece Maria özelinde bir sorun değildir; Ürdün İstatistik Kurumu verilerine göre, 2020'nin ilk çeyreğinde %19.3 olan işsizlik oranı, 2020'nin son çeyreğine gelindiğinde büyük bir artışla %24.7'ye yükselmiştir (DoS, 2021). Sadece bir yıl içerisinde işsizlik oranı nerdeyse yüzde yirmi-beşten fazla yükselmiştir; böyle bir süreçte, işgücü içerisinde kayıt dışı çalışanların tekrar istihdama dönmesi göreceli olarak daha zordur.

COVID-19 krizinden önceki süreçte bile, işgücü içerisinde bulunan göçmen kadınlar aynı işte çalışan Ürdünlü kadınlara göre daha az ücret alıp daha fazla saat çalışmaktaydı (Amo-Agyei, 2020:xvii; DTDA, 2020:3). Buna ek olarak, düzensiz göçmenler dünyanın hemen hemen her yerinde genellikle buldukları yerdeki ülke vatandaşlarının muhtelif nedenlerle yapmak istemediği veya yap(a)madığı daha alt kademedede yer alan işlerde güvencesiz bir şekilde çalışır. Bu bağlamda Ürdün'deki Sanayi Bölgelerinde de daha fazla saat çalışarak daha az ücrete 'razi' oldukları için göçmen ve özellikle düzensiz göçmen işçiler Ürdünlü işçilere nazaran tercih edilir (Saif, 2006:36; Wallaser, 2018). Elbette bu tercihin altında yatan neden göçmen çalışanın kalifikasyonu değil, üretim sürecine dahil edilen göçmenin modern bir köle gibi kullanılıp kullanılmayacağıdır. Ürdün'deki bir fabrikada tekstil işinde çalışan Sri Lankalı Kayra, üstte ifade edilen konu hakkında şunları dillendirmiştir:

Yaklaşık bir yıldır bir tekstil fabrikasında çalışıyorum. Haftada sadece bir gün iznimiz var. Bazı durumlarda günlük nerdeyse on iki saat çalışıyorum ama aldığım maaş buradaki insanların [Ürdünlüleri kastederek] aldığından çok daha az. Buna itiraz etme hakkım yok; en ufak bir itiraz etsem anında işten çıkarılacağımı çok iyi biliyorum. Hem itiraz etsem bile kime itiraz edeceğim ki?

Kayra'nın üstte belirttiği ifadeyi esas aldığımızda, düzensiz göçmen kadınların işgücü içerisinde insani çalışma hakkından yoksun bir şekilde hayatını idame ettirmek zorunda bırakıldıklarını söylemek mümkün. Bunun yanında bu süreçte ortaya çıkan bir diğer önemli sorun, düzensiz göçmen kadın işçilerin ve onların bilinçli çaba ile ürettiği emeğinin değersizleştirilmesidir. Normal şartlar altında daha yüksek ücret alması gerekirken, sırf düzensiz göçmen statüsünde olduğu için daha fazla saat çalıştırılıp daha az ücret elde etmektedir. Bu durum, işgücü içerisindeki "eşit işe eşit ücret hakkı" ilkesini zedelemektedir (Avrupa Komisyonu, 2021).

Düzensiz göçmen statüsünde bulunan işçiler herhangi bir sosyal koruma olmadan kayıt dışı çalışmakta olduğu için sadece çalıştığı günün veya ayın parası ile geçimini sağlamaktadır. Bu bağlamda COVID-19 krizi sürecinde işini kaybeden

düzensiz göçmen kadınlar herhangi bir gelir desteği olmadan sadece şu ana kadar biriktirdikleri para ile geçimini sağlamaktadır. Bu konudaki deneyimini aktaran Bangladeşli Maryam şunları dillendirmiştir:

Korona krizi başlamadan önce arkadaşlarımla da yardımıyla bir tekstil fabrikasında iş buldum. İşe başlayalı yaklaşık beş ay olmuştu. Zaman geçtikçe korona krizinden dolayı işlerimiz düşmeye başladı ve bir anda ben dahil yaklaşık on arkadaşım işten çıkarıldı. Neredeyse dört aydır iş arıyorum ama hâlâ bulamadım. Şu anda hiçbir gelirim yok. Bundan dolayı da kira paramı iki aydır ödeyemiyorum. Ev sahibi yakında evden çıkarırsa, ne yapacağım hiç bilmiyorum.

Sonuç olarak, *Kafala* sistemi ve insani çalışma koşullarının yoksunluğu sonucunda işini bırakarak düzensiz göçmen statüsüne düşen göçmen kadın emekçileri, üstte ifade edilen sorunların üstüne bir de COVID-19 krizinin yayılımını engellemek için alınan önlemler ile mücadele etmek zorunda bırakıldı. COVID-19 krizi sürecinde işini kaybeden göçmen kadın işçiler kira giderini ve temel besin ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmaktadır. COVID-19 global halk sağlığı krizi sürecinde göçmenlerin karşılaştığı zorlukları rapor haline getiren Tamkeen (Ürdün'de bir sivil toplum kurumu), ev içi hizmet sektöründe istihdamda bulunan 600 göçmen çalışanın kendilerine ulaşarak, günlük temel ihtiyaçlarını karşılamakta sorun yaşadığını belirtmiştir (Tamkeen, 2020). Sonuç olarak, neredeyse dünyanın her yerinde, yasal olarak istihdamda yer alan çalışanlardan daha az ücret alıp daha fazla saat çalışan ve her türlü istismara açık olan düzensiz göçmen kadın işçilerin kırılganlık derecesi COVID-19 krizi sürecinde artmıştır.

Değerlendirme: “Hepimiz Aynı Gemide Miyiz?”

COVID-19 gibi halk sağlığını etkileyen kriz süreçlerinde veya kapitalist düzen her sıkıştığında egemen sınıf ve toplumun elit siyasi zümresi sorunu objektif olarak analiz edip çözüm üretmek yerine “hepimiz aynı gemideyiz” klişesini kullanmaya başlar (UN, 2020; Colegrave, 2020). Bu bağlamda, COVID-19 salgının ilk günlerinden bu yana hem bazı politikacıların hem de uluslararası kurumların dillendirdiği “hepimiz aynı gemideyiz” söylevi, tarihsel bir rastlantı değil; bilinçli bir şekilde düzenli aralıklarla ifade edilen ve adeta slogan haline getirilen bir retoriktir. Bu şekilde, toplumsal hayatın dışına zorla itilip toplumun temel bir parçası olmasına müsaade edilmeyen yeryüzünün modern yeni köleleri (düzensiz göçmen işçiler) hayatta kalma mücadelesi verirken; kurulu düzenin sömüren sınıfı korona krizini bile fırsata çevirip kapitalist birikimini arttırarak hayatına devam eder. Örnek vermek gerekirse; Oxfam, küresel gelir dağılımı eşitsizliği konusuna dikkat çekmek için düzenli aralıklarla her yıl bir rapor yayınlıyor. Bu konuda en son 25 Ocak 2021 tarihinde “*Eşitsizlik Virüsü*” başlığı altında yayınladığı rapora göre COVID-19 krizi sürecinde binlerce insan işsiz kalıp temel gelir kaynağını kaybederken, dünyadaki

milyarderler gelirlerine yaklaşık 3.9 trilyon dolar daha eklemiştir (Oxfam, 2021). COVID-19 krizi sürecinde, bir yandan özellikle emek yoğun sektörlerde çalışan milyonlarca insan işini kaybederken, onlarca ülke İkinci Emperyalist Paylaşım Savaşı'ndan bu yana yaşanan en kötü resesyon dönemini yaşarken; diğer yandan sadece Amerika'daki milyarderlerin 637 milyar dolar servetini arttırdığı bir dünyada “hepimiz aynı gemideyiz” demek açıkça yanıltıcı bir ifadedir (Fernandes, 2020; Ozili ve Arun, 2020; ONS, 2020; WB, 2020).

Dünyanın birçok bölgesinde ekonomik resesyona neden olan ve bu bağlamda milyonlarca çalışanın işini kaybettiği bu COVID-19 krizi döneminde, düzensiz göçmen kadın işçilerin tekrar işgücü piyasasında istihdamda bulunması, ifade edildiği kadar kolay değildir. ILO'nun “COVID-19 ve dünyadaki istihdam” üzerine yaptığı araştırmaya göre COVID-19 salgını sürecinde işgücü içerisinde bulunanların çalışma saati 2009'daki küresel finans krizinden dört kat daha fazla azalma göstermiştir. Buna ek olarak ILO araştırmalarına göre, COVID-19 krizi istihdamdaki kadın işgücünü daha fazla etkilemiştir; bu süreçte küresel olarak kadınların istihdamdaki kaybı %5 iken bu oran erkek çalışanlarda %3.9'dur (ILO, 2021).

Sonuç olarak, zaten hukuki pozisyonundan dolayı zor iş bulan düzensiz göçmen kadın işçiler, şimdi de özellikle daha önce çalıştıkları otel veya restoranların yeni işçi alabilecek düzeyde işleri olmadığı için iş bulmakta zorlanıyorlar. Bu bağlamda görüşme yaptığım Bangladeşli Chewa şunları dillendirmişti:

COVID-19 krizi başlamada önce bir restoranda part-time temizlik işi bulmuştum; ancak bu korona krizinden dolayı işimi kaybettim. Şimdiye kadar biriktirdiğim para ile geçimimi sağlamaya çalışıyordum, ama o da tükenmek üzere. Yaklaşık üç aydır sürekli iş arıyorum ama henüz bulamadım.

COVID-19 salgını Haziran 2021 tarihi itibarıyla, şu an içinde bulunduğumuz üçüncü dalga (kimi ülkelerde dördüncü dalga) süreciyle birlikte daha yoğun bir şekilde hemen hemen tüm dünyada etkisini göstermeye devam etmektedir (Motamedi, 2021; Le Page, 2020). Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre, 12 Haziran 2021 itibarıyla 223 ülke veya bölgede; korona salgınından dolayı 3,782,490 kişi hayatını kaybetmiş ve bugüne kadar 174,918,667 korona vakası kaydedilmiştir (WHO, 2021). Şüphesiz, COVID-19 krizinin başladığı ilk günden bu yana milyonlarca insan bu krizin ortaya çıkardığı sonuçlardan negatif bir şekilde etkilenmiştir. Ancak, bu süreçte her ne kadar kimi siyasetçilerin ve uzmanların çok sık bir şekilde kullanıldığı “hepimiz aynı gemideyiz” gibi retoriklerine şahit olsak da düşük ücretli düzensiz işlerde çalışan ve işgücü piyasasında yeterli hukuki korumaya sahip olmadığı için insani çalışma koşullarına sahip olmayan özellikle göçmen kadın emekçiler başta olmak üzere tüm alt sektörde çalışanlar, COVID-19 ve onun getirdiği krizden daha fazla etkilenmiştir (Colegrave, 2020). Bu bağlamda toplumda herkesin COVID-19 krizinden aynı derecede etkilendiğini ifade etmek ancak

toplumda var olan sosyo-ekonomik eşitsizlikten bihaber olmakla mümkündür. Bu detay önemlidir çünkü korona krizinden dolayı yoksulluk derecesi artan gruba üstte belirtilen eşitsizlik göz önünde bulundurularak bir politika geliştirilmelidir, aksi takdirde COVID-19 krizinin etkisini azaltmak için uygulanan sosyal yardım programlarının toplumdaki etkinlik derecesi zayıf olacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Ürdün'de göçmen kadın işçilerin oranı son yıllarda sistematik olarak artmaktadır. Göçmenlerin 'çalışma hakkını' düzenleyen Kafala sistemi ülke içerisinde istihdamda bulunan göçmenlere insani çalışma imkânı sağlamaktan çok uzaktır. Düzenlemenin ortaya çıkardığı sorunlardan dolayı her yıl onlarca göçmen kadın çalışan işinden ayrılmak zorunda bırakılmakta ve bunun sonucunda düzensiz göçmen statüsüne düşmektedir. Bir toplumda göçmen kadınlar istismar ediliyor ve tacize uğruyorsa; bu, o toplumdaki hiçbir kadının tam anlamıyla özgür olmadığı anlamına gelmektedir. Bu bağlamda göçmen çalışmanı modern bir köle haline getiren Kafala düzenlemesi reforme edilip, kişiye insanca çalışma ortamı sağlayan yeni bir düzenleme yapılmalıdır. İlgili devletlerin düzensiz göçmenleri kriminalize edip sıradan bir suçlu gibi muameleye tabi tutması, üstte tartışılan edilen hiçbir sorunu çöz(e)meyecek, tam tersine bu insanlara karşı uygulanan ekonomik ve cinsel istismar gibi sorunların derinleşmesine neden olacaktır.

Düzensiz göçmen statüsünde olan binlerce göçmen kadın emekçi, çalışma izni olmadığı için güvencesiz ve sadece çalıştığı günün parasıyla yaşamını sürdüren işçiler iken şimdi bir de COVID-19 krizinin mağduru oldular (Malik, 2020). Şüphesiz, düzensiz göçmenlerin yaşadığı sorunlar COVID-19 kriziyle birlikte ortaya çıkmadı; ancak bu salgınla birlikte düzensiz göçmen kadın işçilerin kırılabilir riskinin arttığını söylemek mümkün. Bu bağlamda, insani yardım alanında çalışma yürüten ilgili sivil toplum kuruluşları; global halk sağlığı krizi sürecinde herhangi bir gelirden yoksun olan düzensiz göçmen kadınları belirleyerek, onların temel ihtiyaçlarının giderilmesi için maddi destekte bulunmalıdır.

Dünyadaki en zengin 2,153 kişinin, yine dünyadaki 4,6 milyar insandan daha fazla bir servete sahip olduğu bir gezegende elbette hepimiz aynı şekilde koronadan veya onun sonuçlarından etkilenmiyoruz (Acu, 2021; Oxfam, 2020). Kişinin COVID-19 salgını sonuçlarından etkilenme derecesi, kişinin sosyal sınıfı, gelir düzeyi, cinsiyeti ve yaşına göre farklılık gösterir. Bu anlamda "hepimiz aynı gemideyiz" sözleri klişe bir slogan olmanın ötesine geçmeli ve yaşamın kıyasında hayatta kalma mücadelesi veren düzensiz göçmen kadın işçilerin hukuki pozisyonu gözetilerek gerekli önlemler alınmalıdır. İnsanların en temel haklarından birisi olan, insani çalışma hakkının adaletli bir şekilde herkese sağlanması, devletlerin insanlara sağlayacağı bir lüks veya fedakârlık değil; o devletlerin en temel sorumluluklarından birisidir. Uluslararası ve ulusal sivil toplum kuruluşları ilgili devletlerle birlikte daha verimli çalışmalar yürüterek düzensiz göçmen statüsünde çalışan kadınların

sorunlarını asgari düzeye indirmek için çalışmalar yürütmelidir. İlgili sivil toplum kuruluşları hak temelli çalışmalar ekseninde belli dönemlerde seminer-atölye çalışmaları düzenleyerek göçmen kadın işçilere temel insani çalışma hakları konusunda bilgiler sunabilir.

Son olarak; düzensiz göçmen statüsünde olan tüm kadın emekçiler, ilgili sendikalara üye olarak kolektif bir mücadele ile temel insani çalışma haklarını teslim almaya çalışmalıdır. Örgütlü bir mücadeleyle iş koşulları çerçevesindeki taleplerinin daha kolay ve daha güçlü duyulacağını düşünüyorum. Şunu her daim hatırla(t)makta fayda var; aslolan insan ve onun emeğinin korunmasıdır. Aslolan kadın göçmeni istismar eden yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılıp, yerine insanca çalışabilecekleri ortamın sağlanmasıdır. En nihayetinde, insanca yaşamın ve insani çalışma ortamının herkese adil bir şekilde, eşit fırsatlar ilkesi altında sunulması toplumsal huzurun sağlanması için bir zorunluluktur. Düzensiz göçmen kadınların istismar edildiği bir dünyada hiç kimse mutlak anlamda özgür veya güvende değildir.

Ek Notlar

* Literatür taraması yapıldığında “düzensiz göçmen” kavramının aynı zamanda “yasadışı göçmen”, veya “kaçak göçmen” gibi muhtelif kavramlarla eş anlamlı olarak kullanıldığı görülecektir. Bu çalışmada düzensiz göçmen kavramı ulus devlet sınırını yasalara uygun şekilde geçmesine rağmen üstte belirtilen nedenlerden dolayı çalışma izni olmadan işgücü piyasasında yer alan göçmenler için kullanılmıştır.

† Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işgücü piyasasında bulunan her bir çalışana insana yakışır bir iş (*decent work*) ortamının sağlanması gerektiğini belirtmektedir. ILO, insana yakışır işin temel çerçevesini ise sosyal koruma, sosyal diyalog ve cinsiyet eşitliği ilkeleri çerçevesinde izah etmektedir. (Bkz. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). “Decent Work”, <https://rb.gy/zfz2as> (Erişim tarihi: 09.10.2020)

KAYNAKÇA:

- Acu, C. (2021). “Eşitsizlik Virüsü”,
<https://www.indytrk.com/node/325776/türkiyeden-sesler/eşitsizlik-virüsü>
(Erişim tarihi: 06.04.2021).
- Alsharif, F. (2021). Undocumented migrants in Saudi Arabia: COVID-19 and amnesty reforms. *International Migration*.
- Amo-Agyei, S. (2020). “The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals”,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf ;
<https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2020/09/LMP-Jordan-2020-final-version.pdf> (Erişim tarihi: 12.06.2021).
- Avrupa Komisyonu. (2021). “Sorular ve Cevaplar - Eşit ücret: Komisyon, eşit işe eşit ücret ödenmesini sağlamak için ücret şeffaflığına ilişkin önlemleri açıkladı”,
https://ec.europa.eu/cyprus/news/20210304_3_tr (Erişim tarihi: 05.06.2021).
- Bajracharya, R., ve Sijapati, B. (2012). The Kafala system and its implications for Nepali domestic workers. *Policy Brief, 1*, 1-16.
- Brookings Doha Center (BDC). (2020). “Policy and Institutional Responses to COVID-19 in the Middle East and North Africa: Jordan”,
<https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/12/MENA-Covid-19-Survey-Jordan-12-20-.pdf> (Erişim tarihi: 10.06.2021).
- Caillol, D. (2018). The spatial dimension of agency: the everyday urban practices of Filipina domestic workers in Amman, Jordan. *Gender, Place & Culture, 25*(5), 645-665.
- Cohen, N., ve Arieli, T. (2011). Field research in conflict environments: Methodological challenges and snowball sampling. *Journal of Peace Research, 48*(4), 423-435.
- Colegrave, S. (2020). “We Are Not All in This Together”,
<https://bylinetimes.com/2020/05/13/coronavirus-crisis-we-are-not-all-in-this-together/> (Erişim tarihi: 01.11.2020).
- Danish Trade Union Development Agency (DTDA) ve Confederation of Danish Industry (DI) (2020). “Labour Market Report Jordan – 2020”,
<https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2020/09/LMP-Jordan-2020-final-version.pdf> (Erişim tarihi: 10.06.2021).
- Department of Statistics (DoS). (2021). “24.7% Unemployment Rate during the fourth Quarter of 2020”, http://dosweb.dos.gov.jo/unemp_q42020/ (Erişim tarihi: 07.04.2021).
- De Bel-Air, F. (2016). “Migration Profile: Jordan”, <http://diana-n.iue.it:8080/handle/1814/44065> (Erişim tarihi: 30.05.2021).
- De Bel-Air, F. (2019). “Jordan: education, labour market, migration”,

- https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2019/01/Annex_B_Jordan.pdf (Erişim tarihi: 10.06.2021).
- El-Abed, O. (2012). "Illegal Residents in Jordan: stateless persons, illegal migrants and refugees", <https://rb.gy/4xftoi> (Erişim tarihi: 20.09.2020).
- Elrick, T. ve Lewandowska, E. (2008). Matching and making labour demand and supply: agents in Polish migrant networks of domestic elderly care in Germany and Italy. *Journal of ethnic and migration studies*, 34(5), 717-734.
- Fargues, P. (2012). "Irregular Migration in the Arab Mediterranean Countries", <https://rb.gy/my9sex> (Erişim tarihi: 20.09.2020).
- Fernandes, N. (2020). "Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy", https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3557504 (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- Frantz, E. (2009). Captive Labour: Sri Lankan'Guest'Workers in Jordan. *Bulletin for the Council for British Research in the Levant*, 4(1), 27-30.
- Ghaljaie, F., Naderifar, M., ve Goli, H. (2017). Snowball sampling: A purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3).
- Gonzales, R. G. ve Chavez, L. R. (2012). "Awakening to a Nightmare" Abjectivity and Illegality in the Lives of Undocumented 1.5-Generation Latino Immigrants in the United States. *Current Anthropology* 53(3), 255-281.
- Gordon, J. (2020). "The Obstacles to Decent Work for Migrants in Jordan: A Discussion with Alia Hindawi", <https://civilsociety-centre.org/paper/obstacles-decent-work-migrants-jordan-discussion-alia-hindawi> (Erişim tarihi: 17.12.2020).
- Hamza, S. (2015). Migrant labor in the Arabian Gulf: a case study of Dubai, UAE. *Pursuit-The Journal of Undergraduate Research at the University of Tennessee*, 6(1), 10.
- Hosoda, N. (2020). "Countering Abuse Against Philippine Migrant Workers", <https://thediplomat.com/2020/04/countering-abuse-against-philippine-migrant-workers/> (Erişim tarihi: 07.04.2021).
- Human Rights Watch (HRW). (2011). "Domestic Plight How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers", <https://www.hrw.org/report/2011/09/27/domestic-plight/how-jordanian-laws-officials-employers-and-recruiters-fail-abused> (Erişim tarihi: 10.06.2021).
- Humphrey, M. (1990). "Asian women workers in the Middle East: Domestic servants in Jordan", <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1019&context=cmsocpapers> (Erişim tarihi: 10.06.2021).

- International Labour Organisation (ILO). (2021). “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (Erişim tarihi: 07.04.2021).
- ILO (2020). “Impact Of Covid-19 On Workers In Jordan A Rapid Assessment”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_743393.pdf (Erişim tarihi: 11.06.2021).
- ILO. (2016). “Migrant Domestic Workers”, <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/migrant-domestic-workers/lang-en/index.htm> (Erişim tarihi: 17.09.2020).
- ILO. (2015). “Migrant Domestic Workers Across the World: global and regional estimates”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_490162.pdf (Erişim tarihi: 17.09.2020).
- International Organization for Migration (IOM). (2020). ‘The World Migration Report 2020’.
- Erişim adresi: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/wmr_2020.pdf (Erişim tarihi: 10.06.2021).
- Jordan Times (2019). “Domestic workers endure abuse as organisations cite ‘collective failure’ of stakeholders”, <https://jordantimes.com/news/local/domestic-workers-endure-abuse-organisations-cite-‘collective-failure’-stakeholders> (Erişim tarihi: 01.06.2021).
- Jordan Times. (2018). “9,448 migrant workers deported in 2017 - Labour Ministry”, <https://rb.gy/tlanv0> (Erişim tarihi: 09.10.2020).
- Kane-Hartnett, L. (2018). “Kafala System – A Gateway to Slavery”, <https://humantraffickingsearch.org/kafala-system/> (Erişim tarihi: 17.09.2020).
- Le Page, M. (2020). “Europe's second wave of coronavirus is starting to eclipse the first”, <https://www.newscientist.com/article/2258904-europes-second-wave-of-coronavirus-is-starting-to-eclipse-the-first/> (Erişim tarihi: 09.10.2020).
- Longhurst, R. (2003). Semi-structured interviews and focus groups. *Key methods in geography*, 3(2), 143-156.
- Malik, N. (2020). The forgotten victims of the Beirut explosion: domestic workers, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/sep/06/beirut-explosion-domestic-workers-covid-19-nannies-blast> (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- Migration Data Portal (MDP) (2021). “Gender and Migration”, <https://migrationdataportal.org/themes/gender-and-migration> (Erişim tarihi: 09.06.2021).
- Minister of Health, (Jordan). (2021). “Covid-19 Statistical Report -Jordan”, <https://corona.moh.gov.jo/en> (Erişim tarihi: 07.04.2021).

- Motamedi, M. (2021). “Iran faces fourth COVID wave after Nowruz holidays”, <https://www.aljazeera.com/news/2021/4/3/iran-faces-fourth-covid-wave-after-nowruz-holidays> (Erişim tarihi: 05.04.2021).
- Official for National Statistics (ONS). (2020). “Coronavirus and the impact on output in the UK economy: June 2020”, <https://www.ons.gov.uk/economy/grossdomesticproductgdp/articles/coronavirusandtheimpactonoutputintheukeconomy/june2020> (Erişim tarihi: 01.11.2020).
- Oxfam. (2020). “World’s billionaires have more wealth than 4.6 billion people”, <https://www.oxfam.org/en/press-releases/worlds-billionaires-have-more-wealth-46-billion-people> (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- Oxfam. (2021). “The Inequality Virus”, <https://www.oxfam.org/en/research/inequality-virus> (Erişim tarihi: 03.04.2021)
- Ozili, P. K., ve Arun, T. (2020). “Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3562570 (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- Pande, A. (2013). “The paper that you have in your hand is my freedom”: Migrant Domestic Work and the Sponsorship (kafala) System in Lebanon. *International Migration Review*, 47(2), 414-441.
- Pande, A. (2012). From “balcony talk” and “practical prayers” to illegal collectives: Migrant domestic workers and meso-level resistances in Lebanon. *Gender & Society*, 26(3), 382-405.
- Parreñas, R. S., ve Silvey, R. (2021). The governance of the Kafala system and the punitive control of migrant domestic workers. *Population, Space and Place*, e2487.
- Razzaz, S. (2017). “Jordanian Workers, Migrant Workers and Refugees in the Jordanian Labour Market”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_556931.pdf (Erişim tarihi: 12.06.2021).
- Saif, I. (2006). “*The Socio-Economic Implications of the Qualified Industrial Zones in Jordan*. Amman, Jordan”, <https://www.files.ethz.ch/isn/139049/62.pdf> (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- Safi, M. (2020). “Coronavirus: 400 arrested in Jordan for violating nationwide curfew”, *The Guardian*. <https://rb.gy/fjw2dv> (Erişim tarihi: 09.10.2020).
- Sinha, M. (2021). Treatment of migrant workers in the Middle East: Modern-day slavery?. *ANU Undergraduate Research Journal*, 11(1), 144-154.
- Sowell, K, H. (2017). “Reforming Jordan’s Labor Market”, <https://carnegieendowment.org/sada/74796>, (Erişim tarihi: 22.10.2020).
- Sweidan, M. (2018). Migration in Jordan, a Statistical Portrait from a Gender Perspective, <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/meetings/2018/tokyo-globalforum-genderstat/Paper/Jordan%20Paper%2021%20Nov%202018.pdf> (Erişim tarihi: 22.11.2020).

- Tamkeen (2020), “Under Curfew: 6 Tamkeen reveals the status of Migrants in the midst of the Corona Virus Crisis and the difficulties they are facing”, [https://tamkeen-jo.org/upload/Under Curfew 6- Tamkeen reveals the status of Migrants in the midst of the Corona Virus Crisis and the difficulties they are facing.pdf](https://tamkeen-jo.org/upload/Under%20Curfew%206-Tamkeen%20reveals%20the%20status%20of%20Migrants%20in%20the%20midst%20of%20the%20Corona%20Virus%20Crisis%20and%20the%20difficulties%20they%20are%20facing.pdf) (Erişim tarihi: 01.06.2021).
- The World Bank (WB). (2020). “COVID-19 to Plunge Global Economy into Worst Recession since World War II”, <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii> (Erişim tarihi: 09.11.2020)
- Uddin, M. A. (2021). The Plight of the Bangladeshi Women Migrants in the Middle East. *Journal of South Asian and Middle Eastern Studies*, 44(2), 66-94.
- United Nations. (UN). (2020). We are all in this Together: Human Rights and COVID-19 Response and Recovery, <https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/we-are-all-together-human-rights-and-covid-19-response-and> (Erişim tarihi: 01.11.2020)
- United Nations Development Programme (UNDP) (2020). “Human Development Report 2020”, [http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr theme/country-notes/JOR.pdf](http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/JOR.pdf) (Erişim tarihi: 09.06.2021).
- Walleser, M. (2018). “Commodification and Resistance: Migrant Labor in Jordan”, [https://commons.clarku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=idc e_masters_papers](https://commons.clarku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=idc_e_masters_papers) (Erişim tarihi: 09.11.2020).
- World Bank (WB). (2017). “Jordan Country Reclassification - Questions and Answers”, <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/brief/qa-jordan-country-reclassification> (Erişim tarihi: 05.06.2021).
- World Health Organization. (WHO). (2021). “Coronavirus disease (COVID-19) pandemic”, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (Erişim tarihi: 12.06.2021).

Döviz Kuru Politikalarının Ekonomi Politiği

Esra NUR UđURLU¹

ORCID: 0000-0002-6212-7037

Öz: Rekabetçi kur politikalarını yüksek büyüme ile ilişkilendiren birçok teorik ve ampirik çalışma bulunmasına rağmen, birçok gelişmekte olan ülkenin bilinçli bir şekilde yerel parasını değerli tutmaya çalışan politikalar izlediği görülmektedir. Geleneksek iktisadi yazın bu paradoksu ithal ara ürünlere bağımlılık ve borçluluk dolarizasyonu bağlamında açıklamaktadır. Bu konuyu ele alan yakın dönem çalışmalar ise bölüşüm ilişkilerinin, siyasi rejimlerin, seçim ekonomilerinin ve kurumların önemini vurgulamaktadır. Bu yazı hem erken hem de yakın dönem literatürü dikkate alarak Türkiye’de 2002-2019 döneminde uygulanan kur politikalarının ekonomi politiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Dönem boyunca Merkez Bankasının Türk lirasını (TL) değerli kılmaya yönelik politikalar izlediği görülmektedir. 2015 itibariyle TL’nin reel değerinin düşmesi rekabetçi kur politikalarına geçildiği anlamına gelmemektedir. Çeşitli ekonomik sınıfların ve çıkar gruplarının kur politikası tercihleri rekabetçi kur politikalarının toplumsal meşruiyetinin olmadığına işaret etmektedir.

Anahtar kelimeler: rekabetçi kur, aşırı değerli kur, merkez bankacılık

JEL kodları: O24, E58

The Political Economy of Real Exchange Rate Policies in Turkey

Summary: Despite numerous theoretical and empirical studies that associate competitive exchange rate policies with high economic growth, many developing countries deliberately pursue policies aimed at keeping their local currency overvalued. Traditional economics literature explains this paradox in relation to dependency on imported inputs and debt dollarization. Recent studies that tackle this question emphasize the importance of distribution relations, political regimes, electoral cycles, and institutions. This article aims to analyze the political economy of exchange rate policies in Turkey between 2002-2019 in the light of these two strands of literature. The paper shows that during this period, the Central Bank followed policies aimed at keeping the Turkish Lira (TL) overvalued. The decline in the real value of TL since 2015 does not indicate a shift to competitive

¹ University of Massachusetts Amherst’de ekonomi bölümünde doktora adayı.
Makale Geliş Tarihi:19.04.2021 - Makale Kabul Tarihi:19.09.2021

exchange rate policies. The exchange rate preferences of various economic classes and interest groups indicate that competitive exchange rate policies lack societal legitimacy in Turkey.

Key words: Competitive Exchange Rate, Overvalued Exchange Rate, Central Banking

Giriş

Rekabetçi kur politikaları en geniş anlamıyla yerli paranın değersiz tutularak ihracatın, yatırımların ve ekonomik büyümenin canlandırılmasını amaçlar. Rekabetçi kur politikalarında bahse konu olan kur reel (efektif) döviz kurudur. Reel döviz kuru uluslararası ticarete konu olan (tradable) ve konu olmayan (nontradable) malların görelî fiyatı şeklinde tanımlanır (Gandolfo, 2016: 19). Uluslararası ticarete konu olan malların görelî fiyatlarının artması kur seviyesinin arttığı ve uluslararası rekabet gücünün olumsuz etkilendiği anlamına gelir. Tam tersine, uluslararası ticarete konu olan malların görece fiyatlarının azalması kur seviyesinin düştüğü, yani kurun daha 'rekabetçi' bir seviyeye ulaştığı anlamına gelmektedir. Reel döviz kurunun bu tanımı teorik çalışmalarda sıklıkla kullanılmakla birlikte, uluslararası ticarete konu olan ve olmayan malların ayırımının yapılmasında pratikte ortaya çıkan zorluklar sebebiyle, reel döviz kuru daha çok nominal döviz kurunun enflasyondan arındırılması yöntemiyle hesaplanmaktadır (Balaylar, 2011 :144). Bu tanıma göre, bir ülkede üretilen malların yabancı mallara göre değerinin daha düşük (yüksek) olduğu kur seviyelerine 'rekabetçi kur' ('aşırı değeri lenmiş kur') denir. Reel döviz kurunun özellikle gelişmekte olan ülkelerde en önemli görelî fiyat olduğuna dair yaygın bir kanı bulunmaktadır. Bunun sebebi döviz kurunun ekonomik büyüme, yatırım, istihdam ve bölüşüm ilişkileri dahil olmak üzere birçok makro-iktisadi değışken üzerinde önemli etkilerinin olmasıdır.

Rekabetçi kur ve ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne süren birçok teorik ve ampirik çalışma bulunmaktadır (bkz. Guzman vd., 2018; Razmi vd., 2012; Rodrik, 2008). Bu çalışmaların bir kısmı rekabetçi kur politikalarının uluslararası ticarete konu olan mallar üreten firmalara rekabet avantajı sağlayarak ihracatı ve bu sayede ekonomik büyümeyi destekleyeceğini öne sürer (Kaldor, 1971). Buna göre, rekabetçi kur ihracatı harekete geçirerek ödemeler dengesini düzenler ve ekonominin sermaye akımlarına olan bağımlılığının azalmasını ve finansal krizlerden kaçınmayı destekler. Rekabetçi kur politikalarının istikrarlı bir şekilde uygulandığı taktirde üretimin uluslararası ticarete konu olan sektörlerle doğru kayacağı ve ekonomik büyümenin olumlu etkileneceği iddia edilmektedir (Rodrik, 2008). Rekabetçi kur politikalarının firmaları emek-yoğun üretim metotlarına teşvik ederek istihdam yaratabileceğine dair argümanlar da bulunmaktadır (Frenkel, 2006). Ampirik çalışmalar rekabetçi kur ile ekonomik büyüme arasında gözlemlenen pozitif ilişkinin hangi kanallara dayandığını açıklamada yetersiz olsa da (Demir ve Razmi, 2020), farklı iktisadi ekoller

çerçevesinde yapılan birçok çalışma böyle bir ilişkinin olduğuna dair kanıt sunmaktadır.

Politika yapıcılarının reel döviz kurunu esnek kur rejimleri dahil olmak üzere dolaylı ya da dolaysız kanallardan etkileyebileceğini varsayarsak², birçok gelişmekte olan ülkenin bilinçli bir şekilde yerel para birimini değerli tutmaya çalışmasını nasıl açıklayabiliriz? Geleneksel iktisadi teoriler ithal ara ürünlere bağımlılığın ve borç dolarizasyonunun yaygın olduğu ülkelerde rekabetçi kur ile büyüme arasında ters bir ilişkinin olduğunu (“daraltıcı devalüasyon”) (Krugman and Taylor, 1978) ve bu ülkelerde rekabetçi kur politikalarının tercih edilmeyeceğini vurgular (Friedan, 1991). Fakat gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda ithal ara mallara bağımlılığın ve borç dolarizasyonunun yaygın olduğu görülmektedir (Steinberg, 2015). Bu nedenle bu iki faktör kur politikalarını açıklamak için *gerekli* olsa da *yeterli* değildir.

Bu soruyu ele alan yakın dönem çalışmalar kur politikalarının ekonomi politliğini bölüşüm ilişkileri, siyasi rejim yapısı, seçim ekonomileri ve emek piyasasının ve finansal piyasaların kurumsal yapısı bağlamında açıklar. Bu yazı kur politikalarının ekonomi politliğini ele alan çeşitli yaklaşımları incelemeyi ve Türkiye’de AKP döneminde uygulanan kur politikalarını bu yaklaşımlar ışığında tartışmayı amaçlamaktadır.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) 2002-2015 yılları arasında faiz oranlarını görece olarak yüksek fakat git gide düşen seviyelerde tutarak Türk lirasının (TL) değerlenmesini desteklemiştir. Bu süreçte uluslararası konjonktürün TCMB’nin bu politika çerçevesini izlemesi için elverişli olduğu görülmektedir. Fakat uluslararası konjonktürün değişmesi, ekonomik temellerin bozulması ve politik krizler sonucunda 2013-2015 yılları itibariyle TL’nin reel değeri düşmeye başlamıştır. Bu süreçte TCMB hem faizleri aşamalı olarak indirip hem TL’nin değerini koruyabildiği politika alanını kaybettiği görülmektedir. AKP döneminde izlenen büyüme modelinin büyük ölçüde kredi genişlemesine dayanmasından ötürü ekonomi yönetimi faiz artırımını liranın değer kaybetmesinden daha büyük bir sorun olarak görmüştür (Akçay, 2017).

Ancak faiz oranlarının düşürülmesi konusundaki siyasi baskılar ve TL’nin değerinin 2015’ten bu yana düşmesi rekabetçi kur politikalarına geçildiği anlamına gelmemektedir. Zira 2013’ten itibaren faiz oranlarının artırılması ve döviz satım ihaleleri yoluyla TL’deki değer kaybının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Kısacası 2002’den bu yana TCMB’nin aktif bir şekilde rekabetçi kur politikası izlemediği, TL’de yaşanan değer kaybının küresel konjonktürün değişmesi, ekonomik temellerin bozulması ve politik krizlerden kaynaklandığı görülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde kur politikalarının ekonomi

² Reel döviz kuru büyük ölçüde nominal döviz kurunda yaşanan değişiklikleri takip ettiği ampirik olarak kanıtlanmıştır (Razmi 2018). Birçok ülke nominal kuru seviyesini farklı derecelerde de olsa faiz oranları vb. araçlarla etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Guzman vd. (2018) gelişmekte olan ülkelerde döviz kurunun politika yapıcılar tarafından hangi araçlarla etkilenebileceğini tartışmaktadır.

politiğini incelemek için ortaya konulan çeşitli yaklaşımlar incelenecektir. Üçüncü bölüm bu literatür ışığında AKP döneminde uygulanan kur politikaların ekonomi politiğini ele almaktadır. Son bölümde ise Türkiye’de rekabetçi kur politikalarının uygulanabilirliğinin daha kapsamlı bir şekilde tartışılabilmesi için incelenmesi gereken birtakım sorular ortaya sunulmaktadır.

Kur Politikalarının Ekonomi Politiği

Sektörel Yapı

Kur politikalarının ekonomi politiğini incelenirken ‘uluslararası ticarete konu olan’ ve ‘uluslararası ticarete konu olmayan’ sektörler arasındaki yapısal farklar büyük önem taşır. Uluslararası ticarete konu olan sektörler genellikle imalat sanayisi, olmayan sektörler ise inşaat, gayrimenkul, finans ve diğer hizmet sektörleriyle ilişkilendirilir.

Sektörel yapının kur politikaları açısından önemi Frieden’in (1991) kur teorisinin temel yapı taşını oluşturur. Bu teoriye göre imalat sanayisinin rekabetçi kur politikalarını desteklemesi beklenirken, hizmet, finans ve inşaat sektörlerinin güçlü yerel para politikalarını tercih etmesi beklenir. Bunun sebebi rekabetçi kurun imalat sanayisindeki firmalara uluslararası piyasalarda yabancı firmalara karşı rekabet avantajı sağlayacak olmasıdır. Fakat ticarete söz konusu olmayan sektörlerdeki firmalar tanım gereği uluslararası piyasalarda yabancı şirketlerle ticari bir rekabete giremezler ve bu nedenle rekabetçi kurun imalat sanayisine sağladığı avantaj inşaat, finans ve diğer hizmet sektörleri için mevcut değildir. Ayrıca, rekabetçi kur politikalarının ithal ürünleri yerli ürünlere kıyasla pahalılaştırarak iç talebi yerli ürünlere yönlendirmesi ve bu sayede imalat sektörünün kârlılığını arttırması beklenir. Fakat bu avantaj inşaat ve hizmet sektörleri için geçerli değildir.

Sektörel yapının kur politikalarıyla olan ilişkilisini incelerken finans sektörünün değerli kur politikalarını destekleyen en önemli çıkar gruplarından birisi olduğunun altı çizilmelidir. Devalüasyonların gelişmekte olan ülkelerin bankacılık sektörlerinde döviz borçlarının ödenmesini zorlaştırması ve bunun beraberinde ortaya çıkan bankacılık krizleri bu tercihin altında yatan en önemli sebeplerden birisidir (Steinberg, 2015: 37).

Finans sektörünün aşırı değerli kur tercihinin bir başka kaynağını ‘*spekülatif arbitraj getirisi*’ oranı üzerinden açıklayabiliriz. Spekülatif finansal arbitraj bir ülkede en yüksek finansal getiriyi veren enstrümanın sunduğu nominal faiz oranı ile nominal devalüasyon oranının arasındaki farkın bulunmasıyla hesaplanır (Orhangazi and Yeldan, 2021). Bu oranı matematiksel olarak aşağıdaki ifade ile gösterebiliriz. Finansal yatırım sürecinde yatırımcı r ile ifade edilen faiz oranı üzerinden kazanç sağlarken bu kazancın bir kısmı devalüasyon sebebiyle ($\Delta\mathcal{E}$ ’in yükselmesi) eriyebilir. Yani kurun aşınması (değerlenmesi), finansal spekülatörlerin net kazancını eritecektir (arttıracaktır). Bu da finans sektörünün rekabetçi kur

politikalarının karşısında pozisyon almasının bir başka sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır.

$$\frac{1 + r}{1 + \Delta \epsilon} - 1$$

Frieden'in sektörel yapı üzerine şekillenen kur tercihleri teorisi Broz vd. (2008) tarafından ampirik olarak test edilmiştir. Bu çalışmada firma bazında anket verisi kullanılarak çeşitli ülkelerde ve sektörlerde faaliyet gösteren firmaların kur tercihleri incelenmiştir. Çalışma imalat sanayisi firmalarının inşaat ve hizmet sektöründe üretim yapan firmalara kıyasla rekabetçi kur politikalarını desteklediğini göstermektedir³.

Kur seviyesi seçimlerini etkilemesi beklenen diğer bütün değişkenlerin sabit olduğu teorik bir çerçevede, Frieden'in önermesinin sektörler arası kur tercihlerini anlamak adına iyi bir başlangıç noktası sunduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, Frieden'in teorisi Broz vs. (2008) tarafından ampirik olarak doğrulandığı da görülmektedir. Buna rağmen gerçek hayatta imalat sektörünün rekabetçi kur politikalarına karşı çıkması sıklıkla gözlemlenen bir durumdur (Steinberg, 2016). 'Üretimin ithalata bağımlı yapısı' ve 'borç dolarizasyonu' bu durumun kuşkusuz en temel sebeplerindendir (Krugman and Taylor, 1979). Zira ara mal ihtiyacının önemli bir kısmını ithal eden ve dolar üzerinden borçlanan firmalar için devalüasyonların kar oranlarını hangi yönde etkileyeceği önsel olarak belli değildir. Artan yükümlülüklerin artan ihracat gelirleriyle denkleşmediği bir durumda, yerel paranın değer kaybetmesinin kâr hadlerini olumsuz etkilemesi beklenir.

Üretimin ithalata bağımlı yapısı ve borçluluk dolarizasyonu belirli sermaye gruplarının ve politika yapımcıların rekabetçi kur politikalarına karşı çıkmasında önemli bir etken olmasına rağmen, kur politikalarının neden ülkeler arasında ve zaman içerisinde değişiklik gösterdiğini açıklamada yetersiz kalmaktadır (Steinberg, 2015). Çünkü üretimin ithalata bağımlılığı ve dolarizasyonu küresel gelişmekte olan ülkelerde büyük farklılıklar göstermemektedir (2015). Bu nedenle kur seçimlerinin ekonomi politığını inceleyen yakın dönem çalışmalar bölüşüm ilişkileri, siyasi rejim ve kurumsal yapı gibi faktörlere odaklanmaktadır.

Bölüşüm İlişkileri

Hemen hemen bütün iktisadi politikalarda olduğu gibi kur politikaları da kazananlar ve kaybedenler yaratır (Razmi, 2018). Bu nedenle döviz kuru ve gelir dağılımı

³ Bu çalışmada Dünya Bankası tarafından yürütülen firma anketlerinden (World Business Environment Survey 2000) elde edilen veriler kullanılmıştır. Dünya Bankası 200 yılından itibaren firma sahipleri ve yöneticilerinin kur politikası tutumlarına yönelik sorulara yer vermeyi bırakmıştır. Bu nedenle Frieden'in teorisini test eden daha güncel ampirik çalışmalar ne yazık ki bulunmamaktadır.

arasındaki ilişkiyi anlamak kur politikalarının ekonomi politiğini anlamak adına büyük önem taşır. Kur politikalarının gelir dağılımı üzerindeki etkisini üç başlık altında incelemek faydalı olacaktır: (1) gelirin emek ve sermaye grupları arasındaki dağılımı, (2) gelirin sermaye grupları içerisindeki dağılımı ve (3) gelirin zamanlar arası dağılımı.

Bir ülkedeki fiyat seviyesi yerli ve ithal ürünlerin fiyatlarının ağırlıklı ortalamasını yansıtığından, yerel paranın değer kaybetmesi genel fiyat seviyesini arttıarak enflasyona yol açar (Demir ve Razmi, 2020). Ayrıca yerel paranın değer kaybetmesi ithal girdi fiyatlarını arttıarak üretim maliyetlerini yükseltir. Üreticilerin yükselen maliyetleri fiyatlara yansıtması genel fiyat seviyesinin yükselmesine yol açar. ‘Döviz kuru yansımaları’ olarak bilinen bu etki özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygın olan bir durumdur (Mohanty and Scatinga, 2005). Nominal ücretlerin fiyat artışına paralel olarak artmadığı durumlarda yerel parada yaşanan reel değer kaybı reel ücretleri azaltır ve milli gelirin işçi sınıfından sermaye sınıfına doğru aktarılmasına sebep olur (Diaz-Alejandro, 1965; Krugman ve Taylor, 1978). Devalüasyonların reel ücretleri eritmesi özellikle kısa vadede ücretlerin ‘yapışkan’ olması sebebiyle sıklıkla gözlemlenen bir durumdur. Ayrıca, reel döviz kurunun uluslararası ticarete konu olan ve konu olmayan malların göreli fiyatı şeklinde tanımlandığını hatırlayacak olursak, kurdaki artış ticarete konu olan ürünlerin yerel para cinsinden fiyatının ticarete konu olmayan ürünlerin fiyatına göre arttığı anlamına gelmektedir. Birçok cretli çalışanın tktim basketinde ticarete konu olan ürünler ticarete konu olmayan ürünlere kıyasla daha fazla yer kapladığı için, reel kurdaki artış ücretlerin ticarete konu olan ürünlerin fiyatı cinsinden azaldığı anlamına da gelmektedir (Demir ve Razmi, 2020).

Rekabetçi kur politikaları iş gücünü ithal edilen ara mallara kıyasla daha ucuz bir üretim faktörü haline getirir. Bu nedenle rekabetçi kur politikalarının firmaların üretim tekniklerini sermaye-yoğun üretimden emek-yoğun üretime doğru kaydırması ve bu sayede istihdam yaratması beklenir (Frenkel ve Ros, 2006). Yani rekabetçi kur politikaları bir yandan satın alma gücünü azaltırken, diğer yandan orta ve uzun vadede istihdam yaratarak ücretli çalışanların ekonomik durumunu olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca birçok ülkede imalat sektörü hizmetler sektörüne kıyasla daha formel olup, sendikalaşma oranının daha yüksek ve çalışma şartlarının daha iyi olduğu sektörlerdir. İstikrarlı bir şekilde uygulanan rekabetçi kur politikaları orta ve uzun vadede formel sektörü büyüterek kaliteli işlerin arzını arttırabilir (Razmi, 2018). Rekabetçi kur politikalarının reel ücretler üzerinde olumsuz ve istihdam üzerindeki olumlu olması beklenen etkileri göz önüne alındığında, emekçi sınıfların kur politikası tercihlerinin net olmadığı, kurumsal ve tarihsel faktörlere göre değişiklik göstereceği çıkarımında bulunabiliriz. Fakat bir genelleme yapacak olursak, rekabetçi kur politikalarının alım gücünü azaltması sebebiyle en azından kısa vadede ücretli çalışanlar tarafından destek görmeyeceğini söylemek yerinde olacaktır.

Gelirin sermaye grupları içerisindeki dağılımına gelecek olursak, bu dağılımın kur politikalarının sektörel etkileri ile paralellik göstermesi beklenir. Yani rekabetçi kurun ihracat odaklı sermaye gruplarının lehine olmasını beklenirken, değerli kur politikalarının sermaye içi gelir dağılımını finans, emlak ve inşaat sektörleri lehine değiştirmesini beklemek yerinde olacaktır.

Rekabetçi kur politikaları kısa vadede alım gücünü azalttığı ve üretim maliyetlerini artırdığı için hem emekçi sınıflar hem de sermayedarlar tarafından itirazla karşılanabilir. Fakat istikrarlı uygulanan rekabetçi kur politikalarının orta ve uzun vadede ekonomik büyümeyi, istihdamı ve sanayileşmeyi desteklemesi beklenir. Bu nedenle rekabetçi kur politikalarının orta ve uzun vadede imalat sektörü ve emekçi sınıfların lehine ve inşaat ve hizmetler sektörünün aleyhine işlemlerini beklenmektedir. Kur politikalarının beklenen fayda ve zararlarının zaman içerisinde farklılık göstermesi, bu politikaların ‘zamanlararası ödünleşim’ sorununa tabi olduğunu göstermektedir. Yazının ilerleyen kısımlarında değineceğimiz üzere siyasi rejimin yapısı ve seçim güvencesi gibi konular bu sorunla doğrudan ilişkili olup, kur politikalarının nasıl şekillendiğini açıklamada önemli bir rol oynamaktadır.

Siyasi Partilerin ve Rejimlerin Kur Politikası Tercihleri

Siyasi partilerin kur politikaları konusundaki tutumlarını inceleyen çalışmalar 1980’ler öncesinde sol görüşlü partilerin aşırı değerli kur politikalarını popülist bir araç olarak kullanma eğiliminde olduğu öne sürer (Steinberg, 2010). Tarihsel birtakım örnekler (örneğin Peron döneminde Arjantin) bu tezi destekler niteliktedir. 1980’ler sonrasında bakıldığında ise aşırı değerli kurun enflasyonu kontrol altına alması, piyasa kredibilitelerini sağlaması, yabancı yatırımcıları cezbetmesi ve finans sektörünü desteklemesi sebebiyle daha çok sağ görüşlü siyasi partiler tarafından desteklendiği görülmektedir (2010). Bu nedenle günümüzde daha yaygın olan kanı neoliberal politikalar uygulayan hükümetlerin değerli kur politikalarını desteklediği yönündedir.

Steinberg (2010) değerli kur politikalarına olan desteğin sol partilerden sağ partilere kaymasını küreselleşmenin üretim ve dağılım ilişkileri üzerindeki etkileri bağlamında açıklar. Ekonomiler ticaret akımlarına ve finansal akımlara açıldıkça, sermayenin değerli kur politikalarına karşı çıkmasında en önemli faktörlerden biri olarak görülen reel ücretler üzerindeki yukarı yönlü baskı eskisi kadar büyük bir sorun teşkil etmemeye başlamıştır. Çünkü küreselleşme firmaların işgücünü diğer üretim faktörleriyle ikame etme seçeneklerini arttırmaktadır. Sermayenin rahat dolaşabildiği bir yapıda sermaye sınıfı zam taleplerine üretimi başka ülkelere taşıyarak veya değerlendirilen yerel para sayesinde üretimi emek-yoğun tekniklerden sermaye-yoğun tekniklere kaydırarak cevap verebilir. Yani küreselleşme altında yerel para biriminin değerlendirilmesi sermayenin işçi sınıfı karşısında pazarlık gücünü arttırmaktadır. Bu nedenle sermaye sınıfının ve bunun sonucu olarak sağ partilerin küreselleşme ile birlikte değerli kur politikalarını desteklemesi beklenmektedir.

Bir önceki bölümde bahsettiğimiz ‘zamanlararası ödünleşim’ sorunu kur politikalarının şekillenmesinde siyasal rejimlerin yapısının ve seçim ekonomilerinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak, seçim güvencesinin yüksek olduğu ülkelerde rekabetçi kur politikalarının uygulanabilirliğinin daha yüksek olması beklenmektedir. Bunun sebebi geniş toplum kesimlerinin rekabetçi kur politikalarının kısa dönemli olumsuz etkilerinden hoşnut olmamasına rağmen, politika yapımcıların tekrar seçilme endişesinden muaf olmasının onlara rekabetçi kur politikalarını daha rahat uygulayabilecekleri bir alan sağlayacak olmasıdır.

Politikacılar siyasi makamlara ulaştığında güçlerini sürdürebilmek için çeşitli çıkar gruplarının desteğine ihtiyaç duyar (Steinberg, 2016). Siyasi gücü sürdürme isteği siyasetçileri önemli çıkar ve kilit seçmen gruplarının tercih ettiği kur politikalarını desteklemeye teşvik eder (2016). Eğer çıkar grupları ve seçmenler yerel paranın değerli olmasını tercih ediyorsa, siyasetçilerin kur politikalarını bu doğrultuda şekillendirmesi beklenir. Bu nedenle seçim kaygısının yüksek olduğu demokratik rejimlerde siyasetçilerin yerel para birimini değerli tutarak aksi takdirde ortaya çıkacak kısa vadeli sorunlardan kaçınması ve bu sayede seçmenlerin desteğini kazanmaya çalışması beklenir. Bu hipotezi inceleyen ampirik çalışmalar demokratik rejimlerde aşırı değerlenmiş kur seviyelerinin otoriter rejimlere kıyasla daha yaygın olduğunu göstermektedir (Eichengreen, 2007; Steinberg ve Malhotra, 2014).

Seçim kaygıları sebebiyle siyasilerin kur politikalarını politik döngülere göre şekillendirebileceği yönünde birtakım tezler bulunmaktadır. Geleneksel ‘seçim ekonomileri’ yazını yeniden seçilme kaygısı taşıyan hükümetlerin kamu harcamalarını seçimler öncesi arttırdığı ve sonrasında azalttığını öne sürer. Benzer bir mantıkla, seçim kaygısı taşıyan hükümetlerin seçim öncesinde alım gücünü arttırması sebebiyle yerel parayı aşırı değerli tutan, sonrasında ise daha rekabetçi kılan politikalar izlemesi beklenmektedir (Huang and Terra, 2016).

Siyasi kur dalgalanmalarını inceleyen literatürün en önemli bulgularından birisi Uzak Doğu ülkelerinde seçmenlerin Latin Amerika ülkelerindeki seçmenlere kıyasla uzun dönemli kazançlarını daha çok önemsedikleri yönündedir (Razmi, 2018). Uzak Doğu ülkelerinin 1960 ve 70’li yıllarda geçirmiş olduğu başarılı endüstrileşme süreçleri sonrası geniş halk tabanları ve yöneticiler arasında ‘örtülü bir sosyal mutabakat’ olduğu ve bu nedenle uzun dönemde fayda getireceğine inanılan iktisadi politikaların kısa dönemde getireceği yüklere rağmen halk tarafından daha rahat kabul gördüğü dile getirilmektedir. Bu bulgular rekabetçi kur politikalarının uygulanabilirliği için sosyal mutabakatın önemini vurgulamaktadır. Sosyal mutabakatın olmadığı toplumlarda uygulanacak rekabetçi kur politikalarının toplumsal tepkileri ve siyasi istikrarsızlığı beraberinde getirmesi beklenmektedir.

Kurumsal Faktörler

Steinberg (2015) emek piyasası ve finansal piyasaların ülkeler arasında kur politikalarındaki değişiklikleri açıklamadaki rolünü incelemek için ‘koşullu tercih teorisi’ adını verdiği bir çerçeve sunar. Bu teoriye göre çıkar gruplarının kur tercihleri sabit

olmayıp, emek piyasasının ve finansal piyasaların kurumsal yapısına göre şekillenmektedir. İmalat sektörünün rekabetçi kur politikalarını emek piyasası ve finansal piyasaların rekabetçi kur politikalarının kısa vadede ortaya çıkan olumsuz etkilerini telafi edecek şekilde organize edildiği ülkelerde daha çok desteklemesi beklenir. Örneğin devalüasyonların reel ücretleri eritmesi durumunda çalışanların zam talebinde bulunması beklenir. Fakat emek piyasaları çalışanların sendikalaşma ve grev haklarını kısıtlayan ve güvencesiz istihdamı normalleştiren bir şekilde organize edildiği durumlarda, çalışanların devalüasyon karşısında alım güçlerini savunması güçleşir. Bu nedenle işçi haklarının sindirildiği emek rejimlerinde sermayenin rekabetçi kur politikalarına güçlü emek rejimlerine kıyasla daha sıcak bakması beklenmektedir.

Benzer bir şekilde devlet finansal kurumları sermaye sınıfını devalüasyonların olumsuz etkilerinden koruyacak şekilde düzenleyebilir. Bu düzenleme 'hedeflenmiş borç verme' politikaları üzerinden gerçekleştirilebilir. İmalat sektöründeki üreticiler yerel paranın değer kaybetmesiyle artan ara ürün ve borçlanma maliyetlerini, 'hedeflenmiş borç verme' politikaları aracılığıyla diğer maliyet kalemlerinde yaşanacak düşüşler ile telafi edebilir. Steinberg 'kalkınmacı devlet' literatürüne atıflarda bulunarak Güney Kore'de devletin finansal piyasaları bu şekilde organize ederek rekabetçi kur politikalarını mümkün kıldığını göstermektedir. Steinberg'in Çin üzerine yaptığı vaka çalışması da benzer politikaların Çin'in 2000'li yılların başından beri uyguladığı rekabetçi kur politikalarını desteklediğini göstermektedir. Çin hükümeti ayrıca banka yöneticilerini atama, yönlendirme ve cezalandırma gibi daha enformel kanallar aracılığıyla da kredi sistemine yön vermiştir. Steinberg benzer kurumsal bir çerçevenin mevcut olmadığı ülkelerde rekabetçi kur politikalarının uygulanabilirliğinin daha düşük olduğunu ileri sürmektedir.

Rekabetçi kur politikalarının teknik olarak sürdürülebilmesi için merkez bankasının eş zamanlı olarak yabancı döviz satın alması ve yerli hazine tahvilleri satması gerekmektedir. 'Sterilizasyon' adı verilen bu işlem yerli tahvil arzının artması sebebiyle tahvil fiyatlarının düşmesine ve faiz oranlarının artmasına yol açar. Devletin finansal sektör üzerinde kontrolünün yüksek olduğu bağlamlarda hareket eden hükümetler özel bankaları veya kamu bankalarını sterilizasyon tahvillerini piyasa faizlerinin altında bir faiz oranında almaya zorlayabilir. Steinberg Çin hükümetinin 2000'li yıllardan bu yana bu yolla faiz oranları üzerindeki yukarı yönlü baskıyı azalttığını ve rekabetçi kurun maliyetinin imalat sektöründen bankacılık sektörüne aktarıldığını göstermektedir.

Koşullu tercih teorisinden elde edebileceğimiz çıkarımlardan birisi rekabetçi kur politikalarının destekleyici finansal kurumların yokluğunda uygulanmasının hem politik olarak hem de pratikte zor olacağı yönündedir. İkinci çıkarım ise rekabetçi kur politikalarının sürdürülebilirliğinin güçlü emek rejimleriyle uyumlu olmayabileceği yönündedir. Özellikle büyüme modeli hususunda sosyal mutabakatın olmadığı ve halkın büyük kesiminin yöneticilere güven duymadığı bağlamlarda rekabetçi kur politikalarının geniş kamuoyu desteği alması beklenmemektedir.

Türkiye Örneği

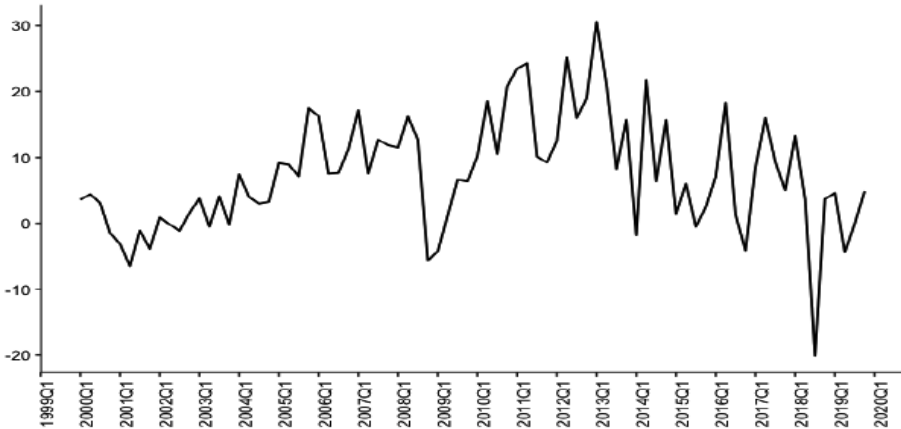
Döviz Kuru Politikaları

2002-2015 Dönemi

Türkiye’de 1980’li yıllarda ithal ikameci sanayileşme programının bırakılması ve ihracat odaklı büyüme modeline geçilmesiyle birlikte, uluslararası piyasalarda rekabet gücünü artırabilmek amacıyla rekabetçi kur politikası uygulanmıştır (Balaylar, 2011; şekil 1). 1980’li yılların sonunda enflasyonu körüklemesi sebebiyle bu politika terkedilmiş, döviz kuru enflasyonu kontrol altına almak için “çıpa” olarak kullanılmaya başlanmıştır (2011: 144).

2000’li yıllara gelindiğinde Merkez Bankacılık alanında yaşanan en önemli gelişmelerden birisi 2001 krizinden çıkmak için hazırlanan “15 günde 15 yasa” programı kapsamında TCMB’nin (araç) bağımsızlığının hukuksal olarak düzenlenmesi olmuştur. Araç bağımsızlığı altında hareket eden TCMB 2002-2005 döneminde örtük, 2006 sonrası ise açık enflasyon hedeflemesi yürütmüştür. TCMB 2000’li yıllar boyunca enflasyon hedefine ‘yüksek faiz-düşük kur’ şeklinde ifade edilen bir politika çerçevesi içerisinde ulaşmaya çalışmıştır (Cömert ve Türel, 2016). Nominal faizlerin genel olarak düşme eğilimi göstermesine rağmen, reel faizlerin uluslararası piyasalarda görece olarak yüksek olması, ilk AKP hükümetince uygulanan birtakım yapısal reformlar ve küresel piyasalarda likiditenin bolluğu Türkiye’ye yoğun sermaye akımlarının girmesiyle sonuçlanmıştır (şekil 1). Sermaye girişleri TL’nin değerlenmesine yol açmıştır.

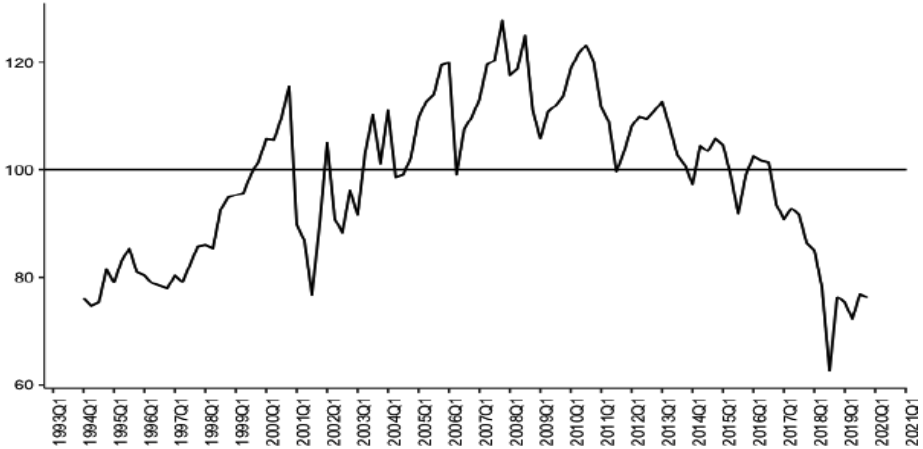
Şekil 1: Sermaye Girişleri (milyar ABD doları)



Kaynak: CBRT, EVDS

Şekil 2 TÜFE bazlı reel efektif döviz kurunun 1990'ların başından bu yana değişimini göstermektedir. 2003 yılı baz alınarak hesaplanan bu endeksin değerinin 100'ün altına inmesi (çıkması) yurt içinde üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlarının görece olarak düştüğü (arttığı) anlamına gelmektedir. Grafikten görüleceği üzere reel döviz kuru 2000'li yıllar boyunca artma eğiliminde olup 2003-2015 yılları boyunca 100'ün üzerinde seyretmiştir. Şekil 3 ise Rodrik (2008) tarafından sunulan ve literatürde sıkça uygulanan bir yöntemi kullanarak reel döviz kurunun denge noktasından hangi yönde saptığını göstermektedir. Bu serinin birin üzerinde seyretmesi kurun rekabetçi, birin altında olması ise aşırı değerli olduğunu göstermektedir. Bu grafikten de 2002-2014 yılları boyunca reel döviz kurunun aşırı değerli olduğu görülmektedir.

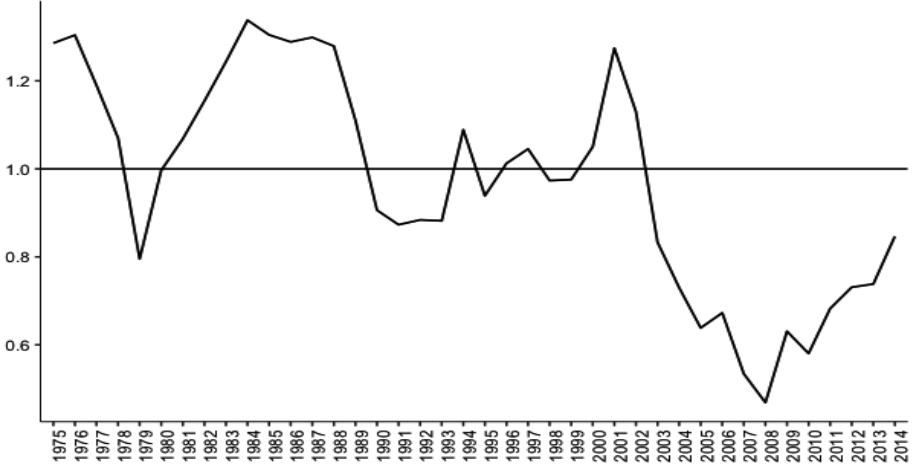
Şekil 2: TÜFE Bazlı Reel Efektif Döviz Kuru (2003=100)



Kaynak: TCMB, EVDS

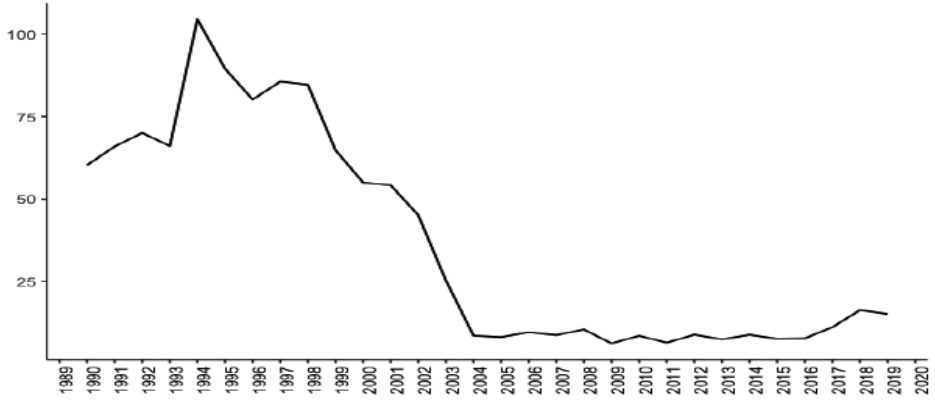
2000'li yıllar boyunca sermaye akımlarıyla değerlendirilen TL üretime giren ithal girdilerin maliyetini azaltarak enflasyonun düşmesine yardımcı olmuştur (şekil 4). Enflasyon-hedeflemesi sistemini benimseyen TCMB, TL'nin değerlendirilmesini enflasyona karşı verdiği mücadelede aktif bir araç olarak kullanmıştır. Benlişper ve Cömert'e (2016) göre 2002-2008 yılları arasında TCMB fiilen 'örtülü asimetrik sabit kur sistemini' benimsemiş; devalüasyonlar karşısında piyasalara müdahale ederken, revalüasyonlar karşısında enflasyonu düşürmesi sebebiyle döviz piyasasına müdahale etmekten kaçınmıştır.

Şekil 3: Döviz Kuru Sapması



Kaynak: Penn World Table (PWT) ve yazarın hesaplamaları

Şekil 4: Enflasyon Oranı



Kaynak: IMF World Economic Outlook (Nisan 2020)

Kısacası 2002-2015 yılları arasında, uluslararası konjonktür elverdiği ölçüde TCMB ciddi faiz artırımlarına gitmeden, fakat reel faizlerin görece yüksek değerini koruyarak, TL'nin değerlenmesini desteklemiştir (Akçay, 2016). Bu süre boyunca AKP hükümetlerinin TCMB'yi görece olarak özerk bıraktığı görülmektedir. Örneğin Merkez Bankası başkan atamalarında hükümetin etkisi olmamış, hükümet medyada Merkez Bankası politikalarına karşı ciddi eleştirel söylemler geliştirmemiştir.

2015-2019 Dönemi

TL'nin değerli seviyelerde seyretmesini destekleyen konjonktür 2013'te Fed'in 'Miktarsal Genişleme' politikasını kademeli olarak azaltacağını açıklamasıyla değişmeye başlamıştır. Fed 2014'te bu politikasını sonlandırmış ve 2015'te faiz artırımına gitmiştir. Şekil 2'den görüleceği üzere 2015'ten itibaren TL'nin değeri şiddetli bir şekilde düşmeye başlamıştır. TCMB bu düşüşü öncelikli olarak "sözlü müdahalelerle" engellemeye çalışmıştır (Birdal, 2019). Ancak sözlü açıklamaların yetersiz kalmasıyla birlikte TCMB faiz artırımına gitmek zorunda kalmıştır.

Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın 2018 seçimleri öncesi 'faiz sebep enflasyon neticedir' tezini daha sık dillendirilmesi ve ABD ile Rahip Brunson'un serbest bırakılması üzerinden yaşanan politik krizle tetiklenen finansal çıkışlar TL'nin dolar karşısında değer kaybetmesiyle sonuçlanmıştır. 2017-2018 yıllarında TCMB bu değer kaybının önüne geçmek adına geleneksel olmayan birçok politika aracını devreye sokmuştur⁴ (Yalçınkaya ve Tunalı, 2019). Bu dönemde politik baskılar nedeniyle TCMB faiz oranlarını ancak örtülü bir şekilde arttırabilmiştir⁵.

2002-2013 yılları arasında uygulanan ve büyük ölçüde sıcak para girişine ve kredi genişlemesine dayanan büyüme stratejisinin tıkanması ve Covid-19 salgınının tetiklediği ekonomik kriz nedeniyle 2018-20 yılları arasında TL reel değerini kaybetmeye devam etmiştir. 2020'de TL-dolar paritesinin tarihinin en yüksek seviyelerine ulaşması neticesinde dönemin Maliye Bakanı Berat Albayrak "rekabetçi kur" söylemini gündeme getirmiştir⁶. Peki 2013 sonrasında başlayan Merkez Bankası üzerindeki siyasi baskı ve TL'nin reel değerini kaybetmesi Albayrak'ın ima ettiği gibi kur politikasında bilinçli bir değişime mi işaret etmektedir? Yoksa Albayrak TL'nin önlenemeyen değer kaybını 'rekabetçi kur politikası' olarak lanse etmeye mi çalışmıştır?

Albayrak'ın "rekabetçi kur" çıkışına rağmen, 2013-2020 yılları arasında TCMB ve kamu bankaları tarafından gerçekleştirilen döviz satım ihaleleri ve faiz

⁴ 2017 yılından itibaren Geç Likidite Penceresi temel fonlama aracı haline gelmiştir. 2017-18 döneminde resmi faiz oranında bir artış yaşanmazken Ağırlıklı Ortalama Fonlama maliyetinin fiili olarak politika faizi haline geldiği görülmektedir.

⁵ TCMB üzerinde faiz oranının düşürülmesi noktasındaki 2013 itibarıyla başlayan siyasi baskının 2018 yılında kurumsallaşmaya başladığı görülmektedir. Örneğin para politikası kurulu üyeleri doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanmaya başlanmıştır (Akçay, 2018). 2019'da Erdoğan tarafından atanan Murat Çetinkaya'nın yine Erdoğan tarafından 'faiz politikası konusundaki uyumsuzluk' nedeniyle görevden TCMB'nin fiili bağımsızlığının son bulduğu şeklinde yorumlanabilir.

⁶ Albayrak dövizin değerlenmesinin vatandaş için korkulacak bir şey olmadığını iddia etmiş ve yaşanan gelişmeleri "önemli olan kurun seviyesi değil rekabetçi olup olmamasıdır. Turizmin gelmesi için ihracatçı için benim para birimim daha cazip, daha rekabetçi olsun...Türkiye tarihinde ilk defa rekabetçi bir kur düzeyiyle, ekonomisini dönüştürecek bir yapıya da kavuşmuş durumda" sözleriyle yorumlamıştır (Yeldan, 2020 tarafından alıntılanmıştır).

oranlarının arttırılması aracılığıyla TL'deki değer kaybının önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu nedenle TCMB'nin 2002'den bu yana aktif bir şekilde rekabetçi kur politikası izlemediğini, TL'de yaşanan değer kaybının küresel konjonktürün değişmesi, ekonomik temellerin bozulması ve politik krizlerden kaynakladığını söylemek yerinde olacaktır. Üretim sektörü yapısı, sermaye fraksiyonların birbirleriyle çatışan kur talepleri ve işçi sınıfının kur değişimlerinden nasıl etkilendiğinin incelenmesi rekabetçi kur politikalarının neden tercih edilmediğini açıklama noktasında faydalı olacaktır.

Kur Politikalarını Etkileyen Faktörler

Sermaye Sınıfı ve Sektörel Yapı

AKP döneminde sermaye sınıfının değişen yapısını ve devletin sermaye gruplarıyla olan ilişkisini ele alan çalışmaların önemli bir kısmı devletin sermaye gruplarıyla olan ilişkisini iş insanları dernekleri üzerinden incelemektedir⁷. Bu incelemeler genellikle Türkiye Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin (TÜSİAD) temsil ettiği düşünülen seküler ve Batı menşeli sermayedarların, Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği'nin (MÜSİAD) temsil ettiği düşünülen muhafazakâr ve Anadolu menşeli sermaye gruplarıyla karşılaştırılması üzerinden ilerlemektedir.

Bu yazıda bu grupların kur politikası tercihleriyle ilgilendiğim için TÜSİAD ve MÜSİAD sermayesinin üretimin yapısal özellikleri bağlamında nasıl ayrıştığına bakacağım. Atıyaş vd. (2019) tarafından ele alınan çalışma firma düzeyinde veri kullanarak Türkiye'nin en büyük 1000 imalat firması içerisinde yer alan TÜSİAD üyesi şirketleri MÜSİAD üyesi şirketlerle karşılaştırmaktadır⁸. Çalışmada bu örgütlerin sektörel yapısı 1998 ve 2012 yıllarına ait veriler kullanarak incelenmiştir. MÜSİAD'ın 1998 yılında ağırlıklı olarak yiyecek-içecek, tekstil ve mobilyacılık sektörlerinde faaliyet sürdürdüğü görülmektedir. TÜSİAD'ın ise makine, teçhizat ve kimyasal ürünler sektörlerinin ağırlık kazandığı görülmektedir⁹. Sektörel kompozisyonda 2012'ye gelindiğinde önemli değişimler yaşanmadığı görülmektedir.

Karadam (2018) Türkiye imalat sanayisinde faaliyet gösteren ISIC Rev. 3 bazındaki alt sektörlerin reel devalüasyonlara karşı kırılma eğilimini bu sektörlerin borç

⁷ Türkiye'de sermaye sınıfının dönüşümünün ayrıntılı incelemeleri için, bakınız Buğra ve Savaşkan (2014), Balkan vd. (2015).

⁸ Atıyaş vd. (2019) çalışmada TÜSİAD ve TURKKONFED üyesi şirketlerle MÜSİAD, TÜSKON ve AKSON üyesi şirketler karşılaştırılmaktadır. Ancak bu yazı daha çok TÜSİAD ve MÜSİAD karşılaştırması üzerinden ilerleyecek olup, TURKKONFED, TÜSKON ve ASKON gibi daha küçük çaplı derneklerin isimlerine gerekmediği takdirde referans verilmeyecektir. Bunun sebebi TÜSİAD ve MÜSİAD'ın kamuoyunda daha çok görünür olmasıdır.

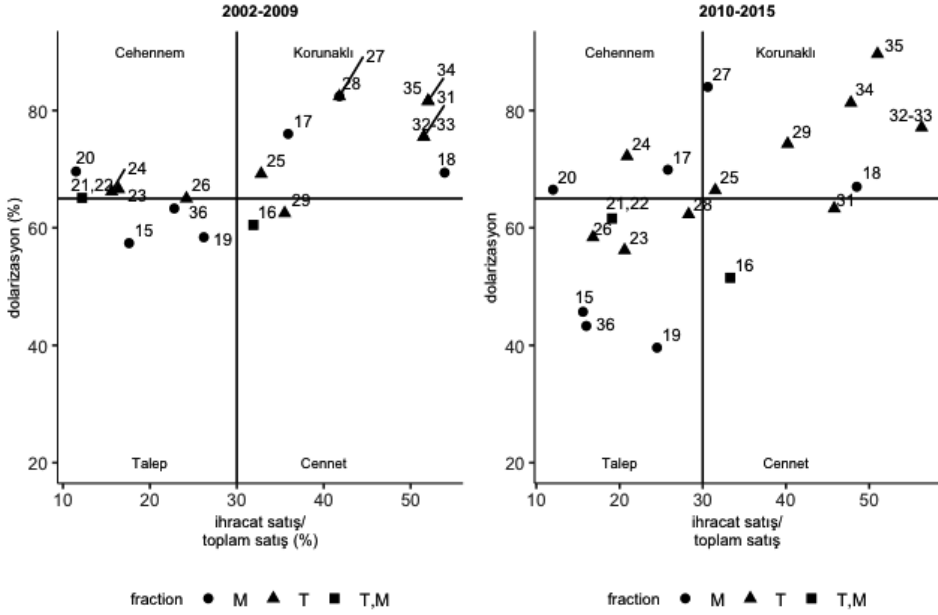
⁹ Yiyecek-içecek, tekstil ve mobilyacılık sektörleri MÜSİAD firmalarınca üretilen gelirin yüzde 68'ini ve istihdamın yüzde 64'ünü temsil etmektedir. Makine, teçhizat ve kimyasal ürünler sektörleri ise TÜSİAD üretiminin yaklaşık yüzde 76'sına ve istihdamının yüzde 67'sine tekabül etmektedir.

dolarizasyonu ve ihracat yönelimine bakarak incelemektedir. Bu çalışmada sektörler bilanço verisi kullanılarak “cehennem”, “cennet”, “korunaklı” ve “talep” olarak adlandırılan dört gruba ayrılmıştır. Borç dolarizasyonu yüksek (yüzde 65’in üzerinde) ve ihracat gelir oranını düşük (yüzde 30’un altında) olan sektörler “cehennem” kategorisine dahil edilmiştir. “Cehennem” kategorisinde bulunan sektörler devalüasyonlara karşı en korumasız olan sektörler olup, rekabetçi kur politikalarına karşı çıkmaları beklenir. Bu grubun tam karşısında bulunan, dolarizasyonun düşük ve ihracat eğiliminin yüksek olduğu, sektörler ise rekabetçi kur politikalarından en fazla faydalanması beklenen sektörlerdir. Dolarizasyonun yüksekliğine rağmen ihracat gelirlerinin yüksekliği sayesinde koruma altında olan sektörler “korunaklı” ve dolarizasyonun düşük ve ihracatın büyük önem taşımadığı sektörler ise “talep” grubunda sınıflandırılmaktadır. “Korunaklı” kategorisinde olan sektörlerin kur politikası tercihleri konusunda kesin çıkarımlarda bulunmanın zor olduğunu, fakat iç talebe yönelik üretim yapan ve döviz yükümlülüğü az olan “talep” grubunun aşırı değerli kur politikalarını tercih etmesini bekleyebileceğimizi söyleyebiliriz.

Atıyaş vd. (2019) tarafından sunulan sermaye örgütlerinin sektörel kompozisyonu verisiyle Karadam’ın sınıflandırmasını bir araya getirerek sermaye örgütlerinin kur politikalarına karşı tutumları hakkında birtakım çıkarımlarda bulunabiliriz. Örneğin 2002-2009 yılları arasında MÜSİAD içinde önemli yer kaplayan yiyecek-içecek (15), tekstil (17), giyim eşyası (18), deri ürünleri ve ayakkabıcılık (19), ağaç ve ağaç ürünleri (20) ve mobilyacılık (36) sektörlerinin şekil 5’te gösterilen konumlarını inceleyelim. 2002-2009 döneminde ‘ağaç ve ağaç ürünleri’ dışında hiçbir sektörün “cehennem” kategorisinde olmadığı görülmektedir. Buna dayanarak MÜSİAD sermayesinin büyük bir kısmının rekabetçi kur politikalarından olumsuz etkilenmeyeceği çıkarımında bulunabiliriz. Diğer bir yandan ‘tekstil ve giyim eşyası’ sektörlerinin “korunaklı” kategorisinde olduğunu görüyoruz. İhracat gelirlerinin yeterli koruma sağladığı taktirde bu sektörlerin rekabetçi kur politikalarından faydalanmasını bekleyebiliriz. Bu bilgilere dayanarak MÜSİAD sermayesinin rekabetçi kur politikalarından olumsuz etkilenmemesinin, hatta yararlanması beklenmektedir.

TÜSİAD’a bakacak olursak rafine petrol ürünleri (23), kimyasal ürünler (24), metalik olmayan mineral ürünler (26) sektörlerinin ihracata yöneliminin az ve borç dolarizasyonunun yüksek olması sebebiyle “cehennem” kategorisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu sektörlerin rekabetçi kur politikasına en şiddetli karşı çıkması beklenen sektörler olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir yandan kauçuk ve plastik ürünler (25), işlenmiş metal ürünler (28), elektrik makineleri (31) ve motorlu taşıtlar (34) sektörlerinin “korunaklı” kategorisinde olduğunu görüyoruz. Sektörlerin bu dört sınıf arasındaki dağılımına baktığımızda TÜSİAD sermayesinin MÜSİAD’a kıyasla rekabetçi kur politikalarına karşı pozisyon almasını beklememiz yerinde olacaktır.

Şekil 5: Sermaye Fraksiyonlarının Borç Dolarizasyonu ve İhracat Yönelimi



Kaynak: Karadam (2018, tablo 3), Atıyaş vd. (2019, tablo 9)

Not: Grafikteki sayılar ISIC Rev. 3 bazında verilen sektörel kodları göstermektedir. ISIC Rev. 3 bazında borç dolarizasyonu ve ihracata yönelimi verileri Karadam'dan (2018) alınmıştır. Bu sektörlerin “muhafazakâr” ve “seküler” burjuvazi arasındaki dağılımı Atıyaş vd. (2019) tarafından sağlanmıştır. Bu dağılım grafikte MÜSİAD (M, daire sembolü) ve TÜSİAD (T, üçgen sembolü) olarak ifade edilmiştir.

Sermaye örgütlerinin kur taleplerini incelerken borç dolarizasyonu ve ihracata yönelimle doğrudan ilişkili olan bir başka faktöre, üretimin emek ya da sermaye yoğunluğuna, bakmak faydalı olacaktır. Düşük-teknoloji kullanan ve üretimin emek-yoğunluklu olduğu sektörler üretim faktörlerini iç pazardan rahatlıkla karşılayabildikleri için üretimin ithalata bağımlılığının düşük olduğu sektörlerdir. Bu sektörlerin rekabetçi kur politikalarını desteklemesi beklenir. Sermaye yoğunluğunun yüksek ve daha yüksek teknolojilerin kullanıldığı sektörler ise üretimde ithalata daha bağımlıdır. OECD tarafından sunulan sektörlerin teknoloji yoğunluğu sınıflandırmasına baktığımız zaman, MÜSİAD'ın aktif olduğu sektörlerin 'düşük-teknoloji' sınıfına dahil olduğu görülmektedir (Özmen, 2014: 19). Aynı veriye dayanarak TÜSİAD'ın aktif olduğu sektörlerin ise daha ziyade 'orta-yüksek teknoloji' grubuna dahil olduğunu görmekteyiz. Üretimin teknoloji-yoğunluğundaki bu farklılaşmalar sermaye örgütlerinin kur talepleri noktasında ayrışmasına yol açan bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu verilerden bekleneceği üzere Türkiye’de reel döviz kuru ve dış ticaret dinamikleri üzerine yapılan çalışmalar kur değişimlerinin ihracata olan etkilerinin sektörel farklıklar gösterdiğine dikkat çekmektedir. Örneğin devalüasyonların tekstil sektörü ihracatını olumlu etkilerken, makine ve teçhizat sektörünün ihracatını olumsuz etkilediği görülmektedir (Özmen, 2014: 63). Saygılı vd. (2010) 2000’li yıllarda Türkiye’de sanayi üretim yapısının emek-yoğun sektörlerden sermaye-yoğun sektörlerle doğru kaydığı ve bunun paralelinde ithal girdi kullanım oranlarının arttığını göstermektedir. Bu bulgu ile paralel olarak TL’nin reel değerinin artmasının ihracatı arttırıcı etkisi olduğu gözlemlenmektedir (Özmen, 2014). Bu bulguları 2000’li yıllarda uygulanan değerli TL politikalarının sanayinin yapısını rekabetçi kur politikalarından olumsuz etkilenecek şekilde değiştirdiğini söyleyebiliriz.

Sermaye örgütlerinin kur politikası taleplerinin yukarıda belirtilen çıkarımlarla büyük ölçüde paralellik gösterdiği görülmektedir. Akçay’ın (2009: 254-280) merkez bankacılığın ekonomi politiğini incelediği çalışması sermaye örgütlerinin 2000’li yıllarda kur politikalarına bakışı hakkında önemli bilgiler sunar. Akçay’a göre TÜSİAD’ın 2000’li yıllardaki temel talepleri TCMB’nin bağımsızlığının benimsenmesi, kurdaki dalgalanmaların kontrol altına alınması ve fiyat istikrarının sağlanması şeklindedir. Üretiminin ithalata bağımlı yapısı nedeniyle TÜSİAD’ın ‘yüksek faiz-düşük kur’ politika çerçevesini desteklediği görülmektedir. TÜSİAD bu politika rejiminden ithal girdi maliyetlerinin düşmesinin yanısıra dövize olan erişiminin artması yoluyla da faydalanmıştır. Zira bu dönemde özel şirketlerin döviz üzerinden borçlanmasında önemli artışlar gerçekleşmiştir. TÜSİAD sermayesi aynı zamanda TL’nin değerlendirilmesinin rekabeti azaltıcı etkisini emek verimliliğini geliştirecek yatırımlar yaparak ve nominal ücretleri baskı altına almaya çalışarak telafi etmeye çalışmıştır. Bu dönemde verimlilik artışları maaşlara yansımadağı gibi kazanımların emek tasarrufu sağlayan yatırımlara aktarılması sebebiyle istihdamda da yeterli bir artış sağlanamamıştır.

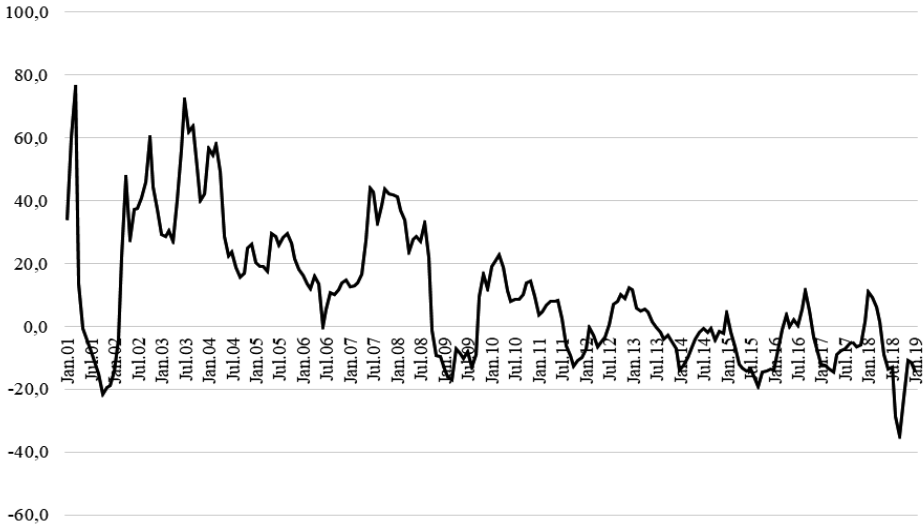
Türkiye’de reel kur ile istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar 2001 sonrasında üretim artışlarının teknolojinin görece yoğun ve ithalata bağımlılığın yüksek olduğu, yani TÜSİAD’ın aktif olduğu, sektörlerde gerçekleştiğine dikkat çekmektedir (Balaylar, 2011). Aynı zamanda, imalat sanayisinde çalışan başına düşen sermaye miktarının arttığı, yani emek-sermaye oranının emek aleyhine bozulduğu görülmektedir (2011: 137). Bu bulgular TÜSİAD’ın aktif olduğu sektörlerde aynı sayıda ya da daha az işçi çalıştırarak daha fazla üretim yapmanın mümkün kılındığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle Türkiye ekonomisinin 2000’li yıllarda yaşadığı yüksek büyüme dönemi *istihdamsız büyüme* şeklinde ifade edilmektedir (Yeldan, 2010).

MÜSİAD’ın kur politikası tercihlerini 2001 krizinden çıkmak için hazırlanan ‘Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı’ üzerinde gerçekleşen tartışmalardan okuyabiliriz. MÜSİAD sermayesi bu programın ayaklarını oluşturan TCMB’nin bağımsızlığına, enflasyon hedeflemesine ve bunun beraberinde gelen ‘yüksek faiz-düşük kur’ politikalarına şiddetle karşı çıkmıştır (Akçay, 2009). MÜSİAD

yöneticileri ilk AKP hükümetini programı gözden geçirmeye ve geri adım atmaya davet etmiştir. 2001 sonrası dönemde kur seviyesinin yeterince rekabetçi olmadığı argümanı emek-yoğun üretim teknikleri kullanan ve ihracat odaklı üreticileri temsil eden Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve birtakım bölgesel ve sektörel ihracatçı birlikleri tarafından da dile getirilmiştir.

Finans sektörüne gelecek olursak bir önceki bölümde ele aldığımız finansal arbitraj oranı bu sektörün değerli TL politikalarından nasıl faydalandığı konusunda bilgilendirici olacaktır. Şekil 6 devlet iç borçlanma senetlerinin sunduğu finansal arbitraj oranını göstermektedir. İlk AKP hükümetinin yönetiminde olduğu 2002-2007 yılları arasında iç borçlanma senetlerinin yüzde 29,4 oranında net arbitraj geliri sağladığı görülmektedir. 2002 sonrasında spekülative arbitraj oranının azalma eğiliminde olmasıyla birlikte 2000’li yıllar boyunca pozitif değerlerini sürdürmesi finansal spekülativeörlerin nominal faiz oranı ile nominal devalüasyon arasındaki farktan faydalandığına işaret etmektedir. Ancak Türkiye’de pozitif spekülative arbitraj oranlarının bu döneme mahsus olmadığını da belirtmek gerekmektedir. 1989 yılı itibariyle sermaye piyasalarının kısa vadeli finansal akımlar karşısında serbestleşmesiyle birlikte reel faiz oranlarının devalüasyon oranı üzerinde olması zorunlu kılınmıştır. Bu zorunluluk spekülative para girişleri beraberinde getirmiş, sonuçta yerli paranın değer kazandığı ve para girişlerinin git gide daha cazip hale geldiği bir döngü oluşmuştur.

Şekil 6: Spekülative Finansal Arbitraj Getirisi



Kaynak: CBRT, EVDS (Orhangazi ve Yeldan 2021 hesaplamaları)

Kur politikalarının ekonomi politiğini incelerken AKP hükümetleri için stratejik önem taşıyan inşaat sektörünün kur politikalarından nasıl etkilendiğine bakmak da faydalı olacaktır. Ekonomik büyümeye hem doğrudan hem de diğer sektörlerle girdi-çıktı yoluyla yaptığı katkı, emek-yoğun bir sektör olmasından kaynaklanan istihdam yaratma potansiyeli ve ev sahipliği oranının artmasının seçimlerde avantaj sağlaması gibi sebeplerden dolayı AKP hükümetleri inşaat sektörüne stratejik önem vermiştir (Yeşilbağ, 2019). Geleneksel iktisadi teorilere göre uluslararası ticarete konu olmayan sektör niteliği taşıdığı için inşaat sektörünün aşırı değerli kur politikalarını desteklemesi beklenmektedir. Bu beklentinin Türkiye’de inşaat sektörünün kur politikası tercihleriyle genel anlamda uyumlu olmakla birlikte sektörün faiz politikası tercihlerinin resmi etrefilleştirdiği de görülmektedir.

Yukarıda ifade edildiği gibi TCMB reel faiz oranlarını görece olarak yüksek tutarak TL’nin değerlenmesini desteklemiştir. Inşaat sektörünün bir yandan faiz oranlarının yüksek olmasından şikâyet ederken¹⁰, diğer bir yandan yüksek faiz ortamının desteklediği değerli TL’den faydalandığı görülmektedir. TL’nin değer kaybettiği dönemlerde birçok inşaat firmasının maliyetlerinin büyük bir kısmının dövize endekli olması sebebiyle olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bu nedenle inşaat sektörünün de rekabetçi kur politikalarını desteklemesi beklenmemektedir.

Kısacası TCMB’nin 2002-15 yılları arasında sürdürdüğü kur politikasının imalat sektörünün büyük bir kısmını oluşturan TÜSİAD sermayesi, finans sektörü ve inşaat sektörünün tercihleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Kur politikası tercihleri karşılanmayan en önemli gurubun büyük ölçüde MÜSİAD tarafından temsil edilen, emek-odaklı, düşük teknoloji ve ihracat eğilimli sermayedarlar olduğu söylenebilir.

İşçi sınıfı

2001 krizine cevaben IMF desteğiyle hazırlanan ‘Güçlü Ekonomiye Geçiş’ programı ve bu programın AKP hükümetleri tarafından benimsenmesi üzerine ortaya çıkan ekonomik yönetim modelinde siyasetten bağımsızlık ilkesi üzerine yeniden şekillenen kurumlar önem kazanmış, kemer sıkma politikaları uygulanmış, özelleştirmelere gidilmiş ve çeşitli hukuki düzenlemeler aracılığıyla örgütlü emeğin gücü kırılmıştır. Akçay (2019) bu uygulamalara karşı ortaya çıkabilecek olası tepkileri önlemek ve uygulamaların olumsuz etkilerini bir nevi telafi etmek amacıyla çeşitli popülist araçların devreye sokulduğunu önermektedir. Hanehalkının borçlandırılması ve neoliberal refah rejimi bu süreçte iki önemli telafi aracı olarak işlev görmüştür (2019). TL’yi değerli tutma üzerine kurulan politikaların da benzer bir amaca hizmet ettiğini söyleyebiliriz. AVM sayılarının hızla arttığı ve tüketim

¹⁰ Inşaat sektörü genel anlamda düşük faizlerden iki şekilde yararlanır. İlk olarak faizlerin düşmesi tüketicilerin borç alma maliyetlerini düşürdüğü için gayrimenkule olan talebi arttırır. İkinci olarak faiz oranlarının düşmesi yerel bankalardan lira üzerinden borçlanan inşaat şirketlerinin borçluluk maliyetlerini azaltır

normlarının hızla değiştiği bir ortamda (Karaçimen, 2014) TL'nin değerli tutularak alım gücünün artırılması, AKP hükümetlerine seçmen desteğinin korunması noktasında yardımcı olmuştur. Zira seçim çalışmaları alanında yapılan çalışmalar Türkiye'de seçmenlerin görevde olan hükümetlerin ekonomik performansına bir sonraki seçimlerde kayıtsız kalmadığını göstermektedir (Yağcı vd., 2020).

Reel döviz kuru Türkiye'de enflasyonu belirleyen en önemli faktörlerden biri olup (Benlialper ve Cömert, 2016), reel devalüasyonların enflasyona yol açtığı birçok çalışma tarafından tespit edilmiştir (bkz. Kara vd., 2005). Bu nedenle nominal ücretlerin enflasyonla paralel artmadığı durumlarda rekabetçi kur politikalarının reel ücretleri azaltması ve milli geliri işçi sınıfından sermaye sınıfına doğru kaydırması beklenmektedir. Türkiye bağlamında reel döviz kuruyla gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar kısıtlı olmakla birlikte, var olan çalışmalar reel döviz kuru ile ücretlilerin milli gelirden aldığı pay arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (bkz. Oyvay, 2009: 132). Kur politikalarının enflasyon ve gelir dağılımı üzerindeki etkileri düşünöldüğünde seçmenin büyük bir bölümünü oluşturan emekçi sınıfların TL'yi değerli tutan politikaları desteklemesi beklenmektedir. Değerli TL politikaları her ne kadar 'istihdamsız büyüme' ile sonuçlanmış olsa da kur politikalarının istihdam üzerindeki etkisinin ancak orta ve uzun dönemde ortaya çıkması ve bu ilişkinin doğrudan gözlemlenemiyor olması sebebiyle işçi sınıfının kur tercihlerinin şekillenmesinde çok önemli bir rol oynamadığını söyleyebiliriz. Bu nedenle rekabetçi kur politikalarının işçi sınıfı nezdinde popüler olmadığını söylemek yerinde olacaktır.

Türkiye'de politik döviz kuru dalgalanmalarının varlığına dair birtakım ampirik bulgular da bu çıkarımı desteklemektedir. Örneğin Tayyar (2017) 2003-2017 yılları arasında genel seçimlerin öncesinde ve sonrasında reel döviz kuru ve altın rezervlerinin değişimini regresyon analiziyle inceleyerek seçimler öncesi TL'yi güçlü tutmaya yönelik politikalar izlendiğini göstermektedir. Bu konuda daha net çıkarımlarda bulunabilmek için daha fazla sayıda ampirik çalışmaya ihtiyaç olsa da var olan bulgular kur politikaları yürütölrken seçim kaygılarından bağımsız hareket edilmediğine işaret etmektedir.

Sonuç

Teorik ve ampirik birçok çalışma rekabetçi kur politikalarıyla ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu gösteriyor olmasına rağmen gelişmekte olan birçok ülkenin bilinçli bir şekilde yerel parasını değerli kılmaya yönelik politikalar izlediği görölmektedir. Bu yazıda bu durumu açıklamaya yönelik ortaya atılan çeşitli yaklaşımlar ele alınmış ve bu yaklaşımların ışığında Türkiye'de AKP döneminde sürdürölen kur politikalarının ekonomi politiğini incelenmiştir.

2002-2015 döneminde TCMB'nin uluslararası konjonktürden faydalanarak yüksek fakat git gide düşen faiz oranları sayesinde TL'yi aşırı değerli seviyede tutan bir politika çerçevesi izlediği görölmektedir. Bu süreçte AKP TCMB'ye

görece özerk hareket edebileceği bir alan tanımış ve ‘değerli TL’ politikalarını desteklemiştir. 2013-2015 dönemi itibariyle küresel konjonktürün değişmesi, ekonomik temellerin bozulması ve siyasi krizlerin ortaya çıkması nedeniyle TL’nin reel değeri düşmeye başlamıştır. Bu süreçte TCMB bir yandan faizleri düşürürken bir yandan TL’nin değerini koruyabildiği politika alanını kaybetmeye başlamıştır. Faizlerin düşürülmesi noktasındaki siyasi baskı, TL’nin reel değerini kaybetmesi ve eski Maliye bakanı Albayrak’ın “rekabetçi kur” çıkışı rekabetçi kur politikalarının desteklendiği anlamına gelmemektedir. Aksine faiz artırımları ve döviz satım ihaleleri yollarıyla TL’nin değeri korunmaya çalışılmış fakat bu politikalar başarılı olamamıştır. Kısacası 2002’den bu yana TCMB’nin rekabetçi kur politikası izlemediği görülmektedir.

Bu yazıda bu politika tercihini şekillendiren çeşitli faktörler ikincil kaynaklar kullanılarak incelenmiştir. Bu incelemeye göre üretimin ithalata bağımlılığı, borç dolarizasyonu ve sermaye yoğun üretim yapısı nedeniyle TÜSAD sermayesinin değerli TL rejiminden faydalandığı görülmektedir. TÜSAD sermayesinin milli gelirin ve istihdamın büyük bir kısmına hâkim olmasından doğan stratejik öneminin kur politikalarını şekillendiren önemli bir faktör olduğunu söyleyebiliriz. Ekonomik büyümenin sermaye girişlerine bağımlı olması ve sermaye girişlerinin yerel para biriminin değerlenmesini beraberinde getirmesi 2002 sonrasında kurun aşırı değerli seviyelerde seyretmesini açıklayan bir başka faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sermaye girişlerine bağımlı bir büyüme stratejisinin benimsenmesi kuşkusuz finans sektörünün çıkarlarına hizmet etmiştir. Üçüncü olarak AKP hükümetleri için stratejik önemi olan inşaat sektörünün de rekabetçi kur politikalarını sıcak bakmadığı görülmektedir. Son olarak alım gücünü zayıflatması sebebiyle emekçi sınıfların rekabetçi kur politikalarını desteklemediğini söyleyebiliriz. Kısacası ele alınan dönemde rekabetçi kur politikalarının hem sermaye sınıfının çeşitli bileşenleriyle hem de işçi sınıfının çıkarlarıyla uyum içinde olmadığını söyleyebiliriz.

Rekabetçi kur politikalarına mevcut desteğin düşük olması TL’yi aşırı değerli kılan politikaların koşulsuz bir şekilde desteklenmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Zira aşırı değerli kur politikalarının ithalata bağımlılık ve dolarizasyon sorunlarını tetiklediği birçok çalışma tarafından ortaya konulmuştur. Bu nedenle rekabetçi kur politikalarının Türkiye’de uygulanabilirliğini anlamlı bir şekilde tartışabilmek için ele alınması gereken önemli birtakım sorular bulunmaktadır.

Önümüzdeki yıllarda küresel konjonktür desteklediği müddetçe TL’yi değerli tutmaya yönelik politikalar uygulanırsa üretimin ithalata bağımlılığının artmasının ve borç dolarizasyonun önüne nasıl geçilebilir? Mevcut sanayi politikaları üretimin ithalata bağımlılığını azaltmak için yeterli midir? Eğer rekabetçi kur politikaları yönünde bir tercih olursa Steinberg’in koşullu tercih teorisince önerildiği gibi finansal sistemi bu politikaların kısa dönemli ‘yan etkilerini’ telafi edecek şekilde organize etmek mümkün olacak mıdır? Mevcut

literatür rekabetçi kur politikalarının güçlü emek rejimleriyle çoğu zaman uyumlu olmadığını göstermektedir. Rekabetçi kur politikalarını güçlü bir emek rejimiyle uyumlu bir şekilde yürütmek mümkün olacak mıdır?

Türkiye’de kur politikalarının ekonomi politiğinin daha kapsamlı bir şekilde incelemek ve rekabetçi kur politikalarının uygulanabilirliğini anlamlı bir şekilde tartışabilmek için daha fazla sayıda akademik çalışmaya ihtiyaç olduğu görölmektedir. Çeşitli çıkar gruplarının kur politikası tercihlerini noktasında daha net çıkarımlarda bulunabilmek için kamuoyu anket çalışmaları ve saha çalışmaları faydalı olabilir. Ayrıca döviz kuruyla gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi ve döviz kurundaki politik dalgalanmaları inceleyen ampirik çalışmalar döviz kuru politikalarının ekonomi politiğinin incelenmesi noktasında faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akçay, Ü. (2009). *Para, Banka, Devlet: Merkez Bankası Bağımsızlaşmasının Ekonomi Politiği*, SAV, İstanbul.
- Akçay, Ü. (22.10.2016). *Sıkışma*. Gazete Duvar.
- Akçay, Ü. (30.01.2017). *Hem faiz hem dolar artıyor*. Gazete Duvar.
- Akçay, Ü. (17.07.2018). *TCMB düzenlemesindeki muğlaklık*. Gazete Duvar.
- Akçay, Ü. (2019). Türkiye’de neoliberal popülizm, otoriterleşme ve kriz. *Toplum ve Bilim*, 147.
- Atiyas, I., Bakis, O., & Gürakar, E. (2019). Anatolian Tigers and the emergence of the devout bourgeoisie in the Turkish manufacturing Industry. *Crony Capitalism in the Middle East: Business and Politics from Liberalization to the Arab Spring*, 90.
- Balaylar, N. A. (2011). Reel döviz kuru istihdam ilişkisi: Türkiye imalat sanayi örneği. *Sosyo Ekonomi Dergisi, Temmuz-Ağustos*, 137-160.
- Balkan, N., Balkan, E., & Öncü, A. (2015). *The neoliberal landscape and the rise of Islamist capital in Turkey* (C. 14). Berghahn Books.
- Benlialper, A., & Cömert, H. (2016). Implicit asymmetric exchange rate peg under inflation targeting regimes: The case of Turkey. *Cambridge Journal of Economics*, 40(6), 1553-1580.
- Birdal, M. (12.07.2019). *Seçim faturası merkez bankasına kesildi*. Evrensel.
- Broz, J. L., Frieden, J., & Weymouth, S. (2008). Exchange rate policy attitudes: Direct evidence from survey data. *IMF Staff Papers*, 55(3), 417-444.
- Cömert, H., & Türel, O. (2016). *Finansal Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Para Politikalarının Evrimi, 1980-2014*. 38.
- Demir, F., & Razmi, A. (2020). The Real Exchange Rate and Development. Theory, Evidence, Issues, and Challenges. *UMass Amherst Economics Working Papers*.
- Eichengreen, B. (2007). The real exchange rate and economic growth. *Social and Economic Studies*, 7-20.
- Frenkel, R., & Ros, J. (2006). Unemployment and the real exchange rate in Latin America. *World Development*, 34(4), 631-646.
- Frieden, J. A. (1991). Invested Interests: The Politics of National Economic Policies in a World of Global Finance. *International Organization*, 45(4), 425-451. JSTOR.
- Gandolfo, G. (2016). *International Finance and Open-Economy Macroeconomics*. Springer Berlin Heidelberg.
- Guzman, M., Ocampo, J. A., & Stiglitz, J. E. (2018). Real exchange rate policies for economic development. *World Development*, 110, 51-62.
- Huang, S., & Terra, C. (2016). Exchange rate populism. *Economics & Politics*, 28(1), 105-132.
- Kaldor, N. (1971). Conflicts in national economic objectives. *The Economic Journal*, 81(321), 1-16.
- Kara, H., Tuger, H. K., Ozlale, U., Tuger, B., Yavuz, D., & Yucel, E. M. (2005). *Exchange rate pass-through in Turkey: Has it changed and to what extent?*

- Karaçimen, E. (2015). Tüketici Kredisinin Ekonomi Politiği: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Praksis*, 38, 71-97.
- Karadam, D. Y. (2018). Effects of Real Depreciations on Turkish Manufacturing Industry: Financial Channel. *Institutions, Development & Economic Growth*, 11.
- Krugman, P., & Taylor, L. (1978). Contractionary effects of devaluation. *Journal of International Economics*, 8(3), 445-456.
- Mohanty, M., & Scatigna, M. (2005). Has globalisation reduced monetary policy independence? *BIS papers*, 23, 17-58.
- Orhangazi, Ö., & Yeldan, E. (2020). *Explaining Turkey's Current Economic Crisis*. Political Economy Research Institute Working Paper Series.
- Oyvatt, C. (2011). Globalization, wage shares and income distribution in Turkey. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 4(1), 123-138.
- Özmen, E. (2014). Reel döviz kuru ve Türkiye dış ticaret dinamikleri. *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 14(12), 1-138.
- Razmi, A. (2018). Politics-Driven Exchange Rate Cycles: East Asia vs. Latin America. *UMass Amherst Economics Working Papers*.
- Razmi, A., Rapetti, M., & Skott, P. (2012). The real exchange rate and economic development. *Structural Change and Economic Dynamics*, 23(2), 151-169.
- Rodrik, D. (2008). The Real Exchange Rate and Economic Growth. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2008(2), 365-412.
- Savaşkan, O., & Buğra, A. (2018). *Türkiye'de Yeni Kapitalizm: Siyaset, Din ve İş Dünyası*. İletişim Yayınları.
- Saygılı, Ş., Cihan, C., Yalçın, C., & Hamsici, T. (2010). Türkiye ve İmalat Sanayiinin İthalat Yapısı. *TCMB Çalışma Tebliği*, 10/02.
- Steinberg, D. (2010). *The Reversal of Political Parties' Support for Overvalued Exchange Rates*. APSA 2010 Annual Meeting Paper.
- Steinberg, D. (2016). Developmental states and undervalued exchange rates in the developing world. *Review of International Political Economy*, 23(3), 418-449.
- Steinberg, D. A. (2015). *Demanding Devaluation* (1. bs). Cornell University Press.
- Steinberg, D. A., & Malhotra, K. (2014). The Effect of Authoritarian Regime Type on Exchange Rate Policy. *World Politics*, 66(3), 491-529.
- Tayyar, A. E. (2017). Esnek Kur Rejiminde Politik Döviz Kuru Dalgalanmalarının Varlığı: Türkiye Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl, 5, 423-442.
- Yağcı, A. H., Harma, M., & Tekgüç, H. (2020). 'Who wants left-wing policies? Economic preferences and political cleavages in Turkey'. *Mediterranean Politics*, 1-26.
- Yalçınkaya, Y., & Tunalı, H. (2019). 2017-2018 Döviz Kuru Türbülansı ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın Yeni Para Politikası Araçları. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 17-36.
- Yeldan, E. (2010). *İstibdamsız Büyüme, Esnek İşgücü*.
- Yeldan, E. (19.08.2020). *Döviz kurunda rekabetçi olmak. Cumhuriyet*.
- Yeşilbağ, M. (2020). The State-Orchestrated Financialization of Housing in Turkey. *Housing Policy Debate*, 30(4), 533-558.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
6100. S. HMK/3

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2018/(22)9-1115

Karar No. 2021/115

Tarihi: 18.02.2021

●MADDİ HATA
●İŞ DAVALARINDA KARAR DÜZELTME YOLU
KAPALI İSE DE MADDİ HATANIN DÜZELTİL-
MESİNİN İSTENEBİLECEĞİ

ÖZETİ: Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda belirtmek gerekir ki; 6100 sayılı HMK'nın geçici 3. maddesi uyarınca Bölge Adliye Mahkemelerinin faaliyete başladığı 20 Temmuz 2016 tarihinden önce verilen kararların kesinleşmesine kadar 1086 sayılı Kanun'un 26.09.2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyizle ilişkin 427 ilâ 444. madde hükümlerinin uygulanması gerekeceğinden, Bölge Adliye Mahkemelerinin faaliyete geçmesine ve 6100 sayılı HMK'nın yürürlükte olmasına rağmen 20 Temmuz 2016 tarihinden önce verilen bir karar 1086 sayılı Kanun hükümlerine göre temyiz ve karar düzeltme yolu açık ise karar düzeltme kanun yollarının tüketilmesi ile şekli anlamda kesin hüküm hâlini alacaktır.

6100 sayılı HMK'nın kanun yoluna ilişkin hükümlerine tâbi olan kararlar bakımından ise istinaf ve temyiz kanun yollarından geçen kararlar şekli anlamda kesinleşecektir.

Bununla birlikte iş mahkemesinde açılan bir davada verilen karara karşı karar düzeltme yolu kapalı ise de, Hukuk Genel Kurulu kararlarında da açıklandığı üzere hukuksal değerlendirme ve denetim dışında, tamamen maddi olgulara yönelik, ilk bakışta yanılı olduğu açık ve belirgin olup, her nasılsa inceleme sırasında gözden

kaçmış ve bu tür bir yanlışlığın sürdürülmesinin kamu düzeni ve vicdanı yönünden savunulması mümkün olmayan, yargılamanın sonucunu büyük ölçüde etkileyen ve çoğu kez tersine çeviren ve düzeltilmesinin zorunlu olduğu açık yanlışlar bulunduğu takdirde maddi hatanın giderilmesi mümkün olacaktır.

1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Diyarbakır 1. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkiline işveren tarafından gönderilen noter onaylı ihtarnamede 25.01.2012 tarihi itibarıyla emekliye ayrılacağına kararlaştırıldığını, 25.08.2011-25.01.2012 tarihleri arasında 22 haftalık ihbar öneli verildiği vebunun toplu olarak kullanmak istendiği yazılı olarak bildirilmediği taktirde günde 4 saat çalışılacağına bildirildiğini, iş sözleşmesinin 26.01.2012 tarihinde sona erdiğini ancak iş arama izinlerinin kullandırılmadığını ileri sürerek iş arama izni alacağına davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı vekili cevap dilekçesinde; iş sözleşmesinin 24.05.2011 tarihli bildirim ile 25.01.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere feshedildiğini, bildirim cevap olarak davacının 55 yaşını doldurulmasının İş Kanunun'da belirtilen geçerli sebeplerden olmadığı bu nedenle fesih bildirimini kabul etmediğini belirttiği bunun üzerine 27.10.2011 tarihli yazı ile haklarının yeniden hatırlatıldığını ve iş arama iznini kullanmasının önerildiğini, yapılan ihtar ve hatırlatmalara rağmen iş arama iznini kullanmadığını, iş sözleşmesinin 25.01.2012 tarihinde ihbar öneli bitiminde fiilen sona erdirildiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı:

6. Diyarbakır 1. İş Mahkemesinin 25.04.2013 tarihli ve 2012/687 E.-2013/314 K. sayılı kararı ile; iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirildiği tarih itibarıyla 22 haftalık ihbar süresinin 25.08.2011 tarihinden başlatılması gerektiği, davacının bilirkişi tarafından hesaplanan iş arama izni alacağına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7. Diyarbakır 1. İş Mahkemesinin bu kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

8. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 25.06.2014 tarihli ve 2013/15697 E.-2014/19131 K. sayılı kararı ile; "...Davacının davalı işverene karşı açtığı işe iade davasına ilişkin olarak UYAP sistemi üzerinden yapılan araştırmada, Diyarbakır 2. İş Mahkemesinin davanın kabulüne ve davacının işe iadesine ilişkin kararının dairemizin 2013/3909 esas 2013/4778 karar sayılı ilamı ile araştırmaya yönelik bozma kararı ile bozulduğu ve bu davanın henüz sonuçlanmadığı anlaşılmaktadır. İşe iade davasında verilecek karar davacının talep ettiği iş arama izni alacağını doğrudan etkileyecektir. Hal böyle olunca mahkemece davacının işe iade davası bekletici mesele yapılarak işe iade davasının sonucuna göre talep edilen alacak bakımından değerlendirme yapılması gereklidir ..." gerekçesi ile hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemenin İkinci Kararı:

9. Diyarbakır 1. İş Mahkemesinin 06.02.2015 tarihli ve 2014/1399 E.-2015/185 K. sayılı kararı ile; bozmaya uyularak, davanın açılmamış sayılmasına karar verilen işe iade davasının karar ve kesinleşme şerhi suretleri dosya kapsamına getirildikten sonra önceki hükümde yer verilen gerekçelerle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Onama Kararı:

10. Diyarbakır 1. İş Mahkemesinin bu kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

11. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 13.05.2015 tarihli ve 2015/12663 E, 2015/17371 K. sayılı kararı ile; "...Dosyadaki yazılara, mahkemece uyulan bozma kararı gereğince hüküm verilmiş olmasına göre, yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun..." olduğu gerekçesiyle hükmün onanmasına karar verilmiştir.

Özel Dairenin Bozma Kararı:

12. Davalı vekili 06.09.2016 tarihli dilekçesi ile maddi yanılığa dayalı kararın düzeltilmesini talep etmiştir.

13. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 06.07.2017 tarihli ve 2017/33076 E., 2017/16193 K. sayılı kararı ile; "...Somut olayda, gerek 24.05.2011 tarihli bildirimde gerekse de 27.10.2011 tarihli ihtarnamede işverence işçiye iş arama izni kullanması önerilmiştir. Davacı işçi verdiği cevapta işe iade davası açtığından bahisle yapılan feshi kabul etmediğini, bu nedenle de iş arama iznine ilişkin davalı işverenin kendisince imzalanmış ihtarnamelerini de kabul etmediğini beyanla iş arama iznini kendisi kullanmamıştır. Yani işverenin davacıya iş arama iznini kullanmadığının kabulü doğru olmuştur. Davanın reddine karar vermek gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir ..." gerekçesiyle karar oy çokluğuyla bozulmuştur.

Direnme Kararı:

14. Diyarbakır 1. İş Mahkemesinin 14.12.2017 tarihli ve 2017/615 E.-2017/643 K. sayılı kararı ile; iş mahkemelerinin kararları ile ilgili Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme istenemeyeceği, Özel Dairece 13.05.2015 tarihinde hükmün onandığı, 06.07.2017 tarihinde yaklaşık 2 yıl geçtikten sonra kararın kaldırılmasının kesin hükmün bağlayıcılığı ilkesine aykırı olduğu, kesin hükmün yasama, yürütme organlarını ve diğer mahkemeleri bağladığı, bu nedenle maddi hataya dayalı bozmanın hatalı olduğu, esas yönünden ise; yasal düzenleme gereğince bildirim süreleri içinde işveren işçiye iş arama iznini vermek zorunda olup, işçinin bu süre içerisinde çalışmadığı hâlde ücrete hak kazanacağı, davacıya iş arama izninin kullanılmadığının ispatlandığı, imzalatılan 27.10.2011 tarihli yazıda davacı işçi tarafından yapılan feshe itiraz edilmiş ise de bu itirazdan iş arama iznini kullanmak istemediği sonucunun çıkarılamayacağı, bu sonuca varılsa dahi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesine göre iş arama izninde işçi çalıştırılır ise çalıştığı sürenin ücretinin zamlı ödeneceğinin düzenlendiği, zamlı ücret ödendiğinin ise davalı işveren tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

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

II. UYUŞMAZLIK:

16. Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; iş arama izni alacağının tahsili istemiyle açılan eldeki davada mahkemece verilen kararın Özel Dairece önce onanması sonrasında davalı vekilinin maddi hata düzeltim talebi üzerine onama kararının kaldırılarak mahkeme kararının bozulmasının mümkün olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre ihbar oneli verilerek iş sözleşmesinin feshedildiği davacıya işveren tarafından iş arama izninin kullanmasının önerilmesi ve davacının da iş arama iznini kullanmayarak çalışmaya devam ettiği dikkate alındığında iş arama izni alacağına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

17. Öncelikle hüküm, kanun yolu, temyiz, karar düzeltme, yargılamanın yenilenmesi, istinaf, kesin hüküm, kanun yolunda usuli kazanılmış hak, maddi hata, hukuki hata ve hukuki güvenlik kavramlarından kısaca bahsetmekte yarar bulunmaktadır.

18.I. Hüküm:

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 9. maddesine göre "Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılır". Yine Anayasanın 138. maddesinin birinci fıkrasında ise, "Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler." düzenlemesi bulunmaktadır. Bu anayasal düzenlemeler dikkate alındığında yargı yetkisinin kullanılmasının kanun ve hukuk kuralları çerçevesinde karar (hüküm) vermek anlamına geldiği söylenebilir.

19. Hemen belirtmek gerekir ki, hâkimin verdiği kararlar ara kararları ve nihai kararlar olmak üzere ikiye ayrılır.

20. Ara kararları, yargılamaya (davaya) son vermeyen, bilakis onu yürütmeye, ilerletmeye yarayan kararlardır. Hâkim, yargılamayı yürütmek (ilerletmek) için davada bir çok ara kararı verir. Bütün bu kararların ortak niteliği, hâkimin ara kararı ile davadan (işten) elini çekmeyip, bilâkis davaya devam etmesidir (Kuru, B.: Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Cilt III, s.2998).

21. Bu kapsamda olmak üzere mahkemenin görev ve yetki itirazının, zamanaşımı defisinin reddine ilişkin kararları ara kararı olduğu gibi, taraflara delillerini göstermeleri, tanık, bilirkişi incelemesi ve keşif masraflarını yatırmaları için süre vermesine ilişkin kararları da birer ara karardır.

22. Yargılamaya son veren ve hâkimin davadan elini çekmesi sonucunu doğuran kararlara nihai karar denir. Meselâ, yetkisizlik kararı, görevsizlik kararı, boşanma kararı, aylık kiranın tespiti kararı, dava sırasında (dava konusu) borcun ödenmiş olması nedeniyle esas hakkında karar verilmesine yer olmadığı kararı gibi.

23. Hâkim nihai karar ile o davadan elini çeker, verdiği karardan dönemez ve onu değiştiremez. Fakat (ara kararlarının aksine) nihai kararlar temyiz edilebilir (m.427). İşte, nihai kararlar temyiz edilip Yargıtayca bozulmadıkça, hâkimin nihai kararlar sonuçlandırmış olduğu davaya tekrar bakması (el koyması) caiz değildir (Kuru, s.3004-3005).

24. Nihai kararlar da esasa ilişkin ve usule ilişkin nihai kararlar olmak üzere iki grupta toplanabilir. Usule ilişkin nihai kararlar hâkim davadan elini çekmekte ise de, bu kararlar taraflar arasındaki uyuşmazlığın esaslı çözümlenmiş olmaz. Örneğin mahkemenin görevsiz veya yetkisiz olması nedeni ile verdiği kararlar, davanın takip edilmemesi nedeni ile davanın açılmamış sayılmasına ilişkin verilen kararlar, dava şartlarının noksanlığı nedeni ile davanın usulden reddine ilişkin olarak verilen kararlar nihai karar olmakla birlikte taraflar arasındaki uyuşmazlığı sonlandıran, çözüme kavuşturan kararlar değildir.

25. Mahkemeler, önlerine gelen uyuşmazlığı, tarafların sulh olması, davadan feragat edilmesi, davanın kabul edilmesi, yahut geri alınması gibi istisnalar dışında, esas hakkında verecekleri nihai kararlarla çözerler. Mahkemenin verdiği her karar, prensip olarak onun, önüne gelen somut uyuşmazlık hakkında, "Anayasa, kanunlar ve hukuk" çerçevesindeki vicdani kanaatini ifade eder. Bu vicdani kanaatin, söz konusu çerçeveye uygunluğu ise kararın gerekçesiyle ortaya konulur. Bundan dolayıdır ki, Anayasanın 141. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, bütün mahkemelerin her türlü kararları gerekçeli olarak yazılmak zorundadır. Bu çerçevede yargısal karar, mahkemenin önüne gelen uyuşmazlık hakkında açıkladığı kanaatinden ibarettir. Diğer bir ifadeyle yargısal karar, mahkemenin somut bir hukuki soruna ilişkin kanaat açıklamasıdır.

26. Yargısal karar olarak nitelendirdiğimiz bu kanaat açıklaması, muhatapları açısından bağlayıcı sonuçlar doğurur. Öyle ki, kararın gereğinin muhatabı tarafından

yerine getirilmemesi hâlinde, eda hükmü içerenlerin ilâmlı icra yoluyla (zorla) yerine getirilmesi mümkündür (Pekcanıtez Usûl, Medeni Usûl Hukuku, Cilt III, İstanbul 2017, s.1967).

27. Bu açıklamalardan yola çıkıldığında, hüküm, hâkimin dava yolu ile önüne getirilen uyuşmazlıkla ilgili yaptığı yargılama faaliyeti sonucunda verdiği, davayı esaslan çözen, taraflar arasındaki uyuşmazlığı sonlandıran karar olarak tanımlanabilir.

28. Nitekim 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun/6100 sayılı HMK/HMK) 294. maddesinin birinci fıkrasında, "Mahkeme, usule veya esasa ilişkin bir nihai kararla davayı sona erdirir. Yargılama sonunda uyuşmazlığın esası hakkında verilen nihai karar, hükümdür." şeklinde esasa dair, uyuşmazlığı çözen mahkeme kararının hüküm olduğu yönünde düzenleme yapılmıştır.

29. Hüküm vermeden önceki yargılama aşamasında hâkim, öncelikle somut olaya uygulanacak bir hukuk kuralı bulunup bulunmadığını araştırır ve tespit eder. İkinci olarak soyut hukuk kuralındaki şartların somut olayda bulunup bulunmadığını inceler; ileri sürülen iddiaların ve savunmanın ispat edilip edilmediğini araştırır. Hâkimin bu görevi delillerin toplanması ve değerlendirilmesi ile gerçekleşir. Son aşamada ise hâkim yaptığı yargılama faaliyeti sonucunda objektif hukuk kuralını somut olaya uygulayarak uyuşmazlığın esası ile ilgili kararını verir.

30. Hüküm hâkim tarafından açıklanmadıkça hiç bir sonuç doğurmaz. Kararın (hükmün) sonuç doğurması için taraflara açıklanması yani tefhim veya tebliğ edilmesi gerekir. Hükmün nasıl verileceği 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (1086 sayılı Kanun/HUMK) 382., 6100 sayılı Kanun'un 294. maddesinde düzenlenmiştir. Hükmün neleri kapsayacağı ise 1086 sayılı Kanun'un 388., 6100 sayılı Kanun'un 297. maddesinde ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

31. Hüküm hâkim tarafından yazılıp imzalandıktan ve mahkeme mührü ile mühürlendikten sonra hükmün nüshaları taraflara makbuz karşılığında verilir ve ayrıca kendisine hüküm verilmeyen tarafa gecikmeksizin tebliğ edilir (6100 sayılı Kanun'un 301.; 1086 sayılı Kanun'un 392. maddeleri).

32 . II. Kanun yolu:

Kanun yolu, davanın taraflarına tanınan bir hukuki yoldur ki, bununla yanlış olan kararların (daha doğrusu yanlış olduğu iddia edilen kararların) tekrar incelenmesi ve değiştirilmesi sağlanır.

33. Hüküm mahkemelerinin karar verirken yanlış yapmaları ihtimali bulunduğu için, verilen kararların daha yüksek bir mahkeme tarafından kontrol edilmesi için, her hukuk sisteminde kanun yolları kabul edilmiştir (Kuru: s. 4483).

34. Nihâî kararların kesinleşmesine engel olan kanun yollarına normal kanun yolu denir. Yani, normal kanun yoluna başvurulması hâlinde, hakkında kanun yoluna başvuru olan nihâî karar bu yollardan geçmeden kesinleşmiş olmaz. Normal

kanun yolu, henüz kesinleşmemiş olan nihâî kararlar için tanınmış bir kanun yoludur. Bir karara karşı normal kanun yoluna başvurulursa, o kararın kesinleşmesi önlenmiş, yani kanun yoluna başvurma sonucuna kalmış olur. Normal kanun yolu süresi içinde bu yola gidilmezse veya gidildiği hâlde karar onanır ve başka bir kanun yolu da yok ise, nihâî karar kesinleşir (Kuru: s.4484).

35. Başka bir anlatımla kanun yolları sonsuz değildir. Kanunda hükme karşı öngörülen kanun yollarının tüketilmesi ile ya da kanun yollarına başvurma sürelerinin geçirilmesi ile karar kesinleşir. Artık o hükme karşı normal bir kanun yoluna başvurulması mümkün olmaz.

36. Bununla birlikte kesinleşmiş hükümlere karşı tanınmış olan kanun yoluna olağanüstü kanun yolu denmekte olup, olağanüstü kanun yoluna konu karar esasında normal kanun yollarından geçerek ya da kanun yollarına başvurulmaksızın kesinleşmiştir. Ancak kanunda öngörülen bazı sebeplerin varlığı hâlinde kanun koyucu kesinleşmiş hükmün kaldırılması ya da değiştirilmesi imkânını tanımıştır.

37. Türk Medeni Usul Hukukunda kanun yolları nihâî kararlar için kabul edilmiştir. Mahkemelerin nihâî olmayan kararlarına, başka bir deyişle ara kararlarına karşı öngörülmüş genel bir kanun yolu sistemi yoktur.

38. Medeni Usul Hukuku alanındaki Kanun, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) iken bu Kanun 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) ile birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

39. Ne var ki, 6100 sayılı HMK'nın 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmesine rağmen 6217 sayılı Yargı Hizmetlerinin Hızlandırılmasıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un (6217 sayılı Kanun) 30. maddesi ile 6100 sayılı Kanun'a geçici 2. maddeden sonra gelmek üzere geçici 3. madde eklenmiş, maddenin ikinci fıkrası 6723 sayılı Danıştay Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un (6723 sayılı Kanun) 34. maddesi ile düzenlenmiş, daha sonra 28.07.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 47. maddesi ile geçici 3. maddenin ikinci fıkrasındaki "454" ibaresi "444" şeklinde değiştirilerek yeniden düzenlenmiş olup, 6100 sayılı HMK'nın geçici 3. maddesinde;

"(1) Bölge adliye mahkemelerinin, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazetede ilan edilecek göreve başlama tarihine kadar, 1086 sayılı Kanunun temyize ilişkin yürürlükteki hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

(2) Bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında, kesinleşinceye kadar 1086 sayılı Kanunun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 444 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur (Ek cümle: 1/7/2016-6723/34 md.) Bu kararlara ilişkin dosyalar bölge adliye mahkemelerine gönderilemez.

(3) Bu Kanunda bölge adliye mahkemelerine görev verilen hallerde bu mahkemelerin göreve başlama tarihine kadar 1086 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

40. Madde hükmüne göre bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği 20 Temmuz 2016 tarihinden önce verilen kararlar hakkında bu kararlar kesinleşinceye kadar mülga 1086 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekecektir.

41. Somut uyuşmazlıkta bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği 20 Temmuz 2016 tarihinden önce karar verildiğinden 6100 sayılı HMK'nın geçici 3. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 1086 sayılı Kanunun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 444. madde hükümlerinin uygulanması gerektiğinden kanun yolu açıklamaları bakımından 1086 sayılı Kanun ile 6100 sayılı Kanun ve Bölge Adliye Mahkemelerinin faaliyete geçtiği dönem dikkate alınarak ikili bir değerlendirme yapılmasında yarar vardır.

42. a. Mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun Uygulandığı Dönem Bakımından Kanun Yolları:

43.aa. Genel açıklama:

Mülga 1086 sayılı Kanun döneminde temyiz, karar düzeltme ve yargılamanın iadesi olmak üzere üç kanun yolu mevcut olup; bunlardan temyiz ve karar düzeltme normal (olağan) kanun yolu, yargılamanın iadesi ise olağanüstü kanun yolunu oluşturmaktadır.

44.ab. Temyiz:

Temyiz kanun yolunda, hüküm mahkemesinin kararı sadece hukuka uygunluk bakımından inceleme konusu yapılır. Bu nedenle temyiz sadece hukukun yanlış uygulanmış olduğu sebebine dayanabilir. Temyiz talebinde yeni vakıalar ileri sürülürse, bunların Yargıtay'ca incelenmesi caiz olmadığından Yargıtay sadece hukukun yanlış uygulanmış olup olmadığını incelemekle yetinir (Kuru: s. 4502).

45. Başka bir deyişle, temyiz kanun yolunda mahkemenin kararı temyiz mercii olan Yargıtay tarafından hukuka uygunluk bakımından denetlenir; dava yolu ile önüne gelen uyuşmazlık hakkında mahkemenin verdiği kararın hukuka ve kanuna uygunluğu denetim konusu yapılır. Kural olarak temyiz incelemesinde daha önce ileri sürülmemeyen yeni vakıaların ve delillerin ileri sürülmesi mümkün değildir.

46. Temyiz kanun yolu mülga 1086 sayılı Kanun'un 427 ilâ 439. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Buna göre mahkemelerce verilen nihaî kararlara karşı temyiz yoluna başvurulması mümkündür. Ancak kanunlardaki özel hükümler gereği kesin olduğu belirtilen kararlar ile miktar veya değeri Kanunda öngörülen sınıırın altında kalan kararların temyizi kabil değildir.

47. Temyiz sebepleri ise Kanun'un 428. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmü dikkate alındığında öncelikle kanunun yanlış uygulanması ya da hiç uygulanmamış olması temyiz (bozma) nedenidir. Kanun yanında (kanunlara aykırı olmayan) tüzüklerin, (kanunlara ve tüzüklere aykırı olmayan) yönetmeliklerin, örf ve âdet hukukunun yanlış uygulanması ya da hiç uygulanmaması da kuşkusuz

temyiz nedenidir. Bunların dışında taraflar arasında yapılmış sözleşmenin somut olaya uygulanmasında yapılan yanlışlık da temyiz nedeni olacaktır. Öte yandan mahkemenin görevsiz olması, tarafları, dava sebebi ve konusu aynı olan davalar hakkında birbirine çelişik kararlar verilmiş olması, delillerin kanuni sebep olmaksızın reddedilmesi, mahkemenin yani adli yargı içindeki hukuk mahkemesinin değil de örneğin idari yargı içinde yer alan bir mahkemenin görevli olması, hakimin davaya bakmasının yasak olması, bir usul kuralının yanlış uygulandığına ilişkin itirazın incelenmemiş olması, usul kurallarına muhalefet edilmesi (bu temyiz nedeni kapsamında olmak üzere hükmün gerekçe içermemesi, dava şartlarının bulunmaması tek başına bozma nedeni ise de tek başına bozma nedeni oluşturan usuli hataların dışındaki usul kurallarına aykırılıkların temyiz (bozma) nedeni oluşturabilmesi için, Kanun'un 428. maddesinin ikinci fıkrasında belirtildiği üzere bu usuli yanlışlığın, yapılmasaydı verilen kararı değiştirebilecek nitelikte esaslı olmasına bağlıdır.) ve maddi meselenin takdirinde hata edilmiş olması temyiz nedenleri arasında sayılmıştır. Kanun'da yazılı olduğu şekli ile "meselei maddiyenin takdirinde hatâ edilmesi" temyiz nedenine dayanarak Yargıtayın delillerin takdirinin doğru yapılıp yapılmadığını inceleyerek böylece istinafin boşluğunu doldurmaya çalıştığı bilinmektedir.

48. Yargıtay ileri sürülen veya kendisinin tespit ettiği temyiz sebeplerini yerinde görürse mahkeme kararını kısmen ya da tamamen bozar. Yargıtay hükmü bozmakla yetinir ve kararında bozma nedeni veya nedenlerini gerekçesi ile belirtir. Yoksa ilk derece mahkemesinin yerine geçerek bir karar veremez veya yeniden yargılama yapamaz (Pekcanitez, s.2363).

49. Yargıtay hükmü usul ve kanuna uygun bulursa temyiz itirazlarını reddederek mahkeme kararının onanmasına karar verir.

50. ac. Karar düzeltme:

Karar düzeltme (tashihi karar), Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda vermiş olduğu bazı kararlarına karşı tanınmış olan (kendine özgü) normal bir kanun yoludur. Yani, bir hüküm hakkında Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucunda vermiş olduğu karara karşı karar düzeltme yolu açık ise (m.440),o hüküm, ancak karar düzeltme yolunun tükenmesi ile (şekli anlamda) kesinleşebilir.

51. Kanun yolu denince, kural olarak, bir kararın üst mahkeme tarafından incelenmesi anlaşılır buna kanun yolunun aktarıcı etkisi denir.Bir başka anlatımla kanun yolunun aktarıcı etkisikararın aynı seviyede değil bir üst yargı organı tarafından incelenmesidir. Bu şekilde aynı derecedeki mahkemelerin benzer hataları önlenerek hükmün daha tecrübeli ve uzman bir yargı organı tarafından denetlenmesi sağlanır. Bu bağlamda istinaf ve temyizde kararın denetimi bir üst mahkemede yapıldığından bu kanun yollarının aktarıcı bir etkisi bulunmakta olup karar düzeltme ve yargılamanın yenilenmesi kanun yollarında bir üst mahkemede denetim yapılmadığından aktarıcı etkisi bulunmamaktadır.

52. Karar düzeltme yolunda, karar düzeltme talebi, bu kararı vermiş olan Yargıtay dairesinde (veya aleyhine karar düzeltme yoluna başvurulmuş karar HGK kararı ise, HGK'nda) incelenip karara bağlanır. Bu nedenle, karar düzeltme yolu, Yargıtayın temyiz incelemesi sırasında yapmış olduğu hatalardan dönmesini sağlayan (temyiz yolunun devamı niteliğindeki) kendine özgü bir kanun yoludur (Kuru: s.4851,4852).

53. Karar düzeltme yolu ile Yargıtay hukuk dairesinin veya direnme kararının temyizinden sonra inceleme yaparak karar veren Hukuk Genel Kurulunun verdiği kararı tekrar incelemesi sağlanmak istenmektedir (Pekcanitez Usûl, a.g.e., s.2369).

54. Görüldüğü üzere karar düzeltme ancak Yargıtay'ın temyiz incelemesi sonucu vermiş olduğu kararlara karşı başvurulabilen bir olağan kanun yoludur. Temyiz edilmemiş karara karşı karar düzeltme isteminde bulunulması mümkün değildir.

55. Bunun gibi, verildiği anda kesin olan ya da karar düzeltme yolu kapalı olan kararlara karşı da karar düzeltme isteminde bulunulması söz konusu olmayacaktır.

56. Karar düzeltme mülga 1086 sayılı Kanun'un 440. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

“ I. Yargıtay kararlarına karşı tefhim veya tebliğden itibaren 15 gün içinde aşağıdaki sebeplerden dolayı karar düzeltilmesi istenebilir:

1 -(Değişik: 16/7/1981 - 2494/31 md.) Temyiz dilekçesi ve kanuni süresi içinde verilmiş olması şartıyla- karşı tarafın cevap dilekçesinde ileri sürülüp hükme etkisi olan itirazların kısmen veya tamamen cevapsız bırakılmış olması,

2 -Yargıtay kararında birbirine aykırı fıkralar bulunması,

3-Yargıtay incelemesi sırasında hükmün esasını etkileyen belgelerde bir hile veya sahteliğin ortaya çıkması,

4 -Yargıtay kararınınusul ve kanuna aykırı bulunması,

II. Yargıtay evvelce cevapsız bırakılan itirazları kendi görüşüne göre hükme etki yapacak nitelikte bulmazsa karar düzeltilmesi isteği üzerine vereceği kararda bu itirazları reddederken herbiri hakkında gerekçe göstermek zorundadır”.

57. Maddenin üçüncü fıkrasında ise hangi kararlara karşı karar düzeltme isteminde bulunulamayacağı düzenlenmiştir.

58. Görüldüğü üzere karar düzeltme belli bir süreye bağlandığı gibi Yargıtayın verdiği her karara karşı karar düzeltme yoluna gidilmesi de mümkün değildir.

59. Bu arada hemen belirtmek gerekir ki, 25.10.2017 tarih ve 30211 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olmakla birlikte somut uyuşmazlıkta uygulanması gereken 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinin son fıkrasında, Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme isteminde bulunulamayacağı hükme bağlandığından, iş mahkemelerinden verilen kararların

temyiz incelemesi sonucu Yargıtay ilgili dairesince verilen kararlara karşı karar düzeltme yoluna gidilemez.

60.ad. Yargılamanın iadesi:

Yargılamanın iadesi, bazı ağır yargılama hatalarından ve noksanlarından dolayı, maddi anlamda kesin hükmün bertaraf edilmesini ve daha önce kesin hükme bağlanmış olan bir dava hakkında yeniden yargılama ve inceleme yapılmasını sağlayan fevkâlede (olağanüstü) bir kanun yoludur (Kuru: s. 5165).

61. b.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Uygulandığı Dönem ve Bölge Adliye Mahkemelerinin Faaliyete Geçmesinden Sonraki Dönem Bakımından Kanun Yolları:

62.ba. Genel açıklama:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda olağan kanun yolları istinaf ve temyiz olmak üzere iki aşamalıdır. Bu Kanun'un düzenlemesi bakımından da yargılamanın yenilenmesi olağanüstü kanun yolu olma özelliğini devam ettirmektedir.

63.bb. İstinaf:

5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş ve Görev ve Yetkileri Hakkındaki Kanun ile kabul edilen istinaf yargısı, 20 Temmuz 2016 tarihinde faaliyete başlayan Bölge Adliye Mahkemeleri ile birlikte hukuk sistemimize dâhil olmuştur.

64. 6100 sayılı HMK'nın 341. maddesi uyarınca, ilk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Görüldüğü üzere taraflar arasındaki uyuşmazlığın esasını çözen nihai kararlar yanında usuli nihai kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvuru mümkün olduğu gibi, geçici hukuki koruma tedbirlerinden olan ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz taleplerinin reddi veya bu taleplerin kabulü hâlinde itiraz üzerine verilecek kararlara karşı da istinaf başvurusu yapılabilecektir. Kanun'un 341. maddesinin devam eden fıkralarında ise hangi kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvuru yapılabileceği, hangi hâllerde bu kanun yolunun kapalı olduğu ayrıntıları ile düzenlenmiştir.

65. 6100 sayılı Kanun'da istinaf sebepleri gösterilmemiştir. Bununla birlikte istinaf kanun yolunu düzenleyen 341 ila 360. maddelerden hareketle istinaf sebeplerini tespit etmek mümkündür. Şöyle ki, özellikle 342, 352, 353 ve 355. maddelerdeki hükümler birlikte değerlendirildiğinde, genel olarak istinaf sebeplerinin, ilk derece mahkemesince vakıaların incelenmesi, vakıaların ispatı için ileri sürülen ve toplanan delillerin değerlendirilmesi, yargılama usulü ve hukukun uygulanması ile ilgili noktalardaki kabulüne ilişkin eksiklik ya da yanlışlıklar sebebi ile istinaf kanun yoluna başvuru yapılabileceği sonucu çıkmaktadır. Başka bir anlatımla, vakıaların tespit ve değerlendirilmesindeki hatalar ile hukukun uygulanmasından kaynaklanan yanlışlıklar istinaf sebebi olacaktır.

66. İstinaf bir kanun yolu olmakla birlikte temyiz kanun yolundan farklı olarak ilk derece mahkemesinin kararının denetlenmesi yanında aynı zamanda gerektiğinde yeni bir yargılama yapılması ve hüküm mahkemesi gibi karar verilmesi söz konusudur. İstinafın kapsamını Kanun'un 355. maddesi belirlemiş olup bu madde hükmü dikkate alındığında kamu düzenine aykırılık hâlleri dışında istinaf dilekçesinde belirtilen istinaf sebepleri ile sınırlı olarak inceleme yapılır; bu kapsamda istinaf sebebi ile bağlı kalınmak kaydı ile bu konudaki delillerin toplanması ve incelenmesi söz konusu olur. İlk derece mahkemesince yapılan yargılama tümüyle tekrarlanmayıp sadece yanlışlık ya da eksiklik tespit edilen noktalarda yargılama yapılarak deliller toplanıp değerlendirildikten sonra, kararın düzeltilmesi sağlanmaktadır. Nitekim Kanun'un 357. madde hükmüne göre, bölge adliye mahkemesince re'sen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmalar dinlenemez, yeni delillere dayanılmaz.

67. Duruşma yapılmasına gerek olmayan, usuli hataların bulunduğu Kanun'un 353. maddesinin (a) fıkrasının 1 ila 6. bentleri arasında düzenlenen durumlarda bölge adliye mahkemesi istinaf incelemesi yaparak ilk derece mahkemesinin kararını kaldırıp dosyanın ilgili mahkemeye gönderilmesine karar verir.

68. Bölge Adliye Mahkemesince yapılacak istinaf incelemesi sonucunda ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu kanaatine varılması hâlinde istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilecektir (6100 sayılı HMK m. 353/b-1).

69. Bölge Adliye Mahkemesi istinaf başvurusunda ileri sürülen sebeplerin doğru olduğuna kanaat getirirse bu durumda ilk derece mahkemesinde dava reddedilmiş ise, red kararını kaldırarak davanın kısmen ya da tamamen kabulüne; dava kabul edildiği hâlde reddi gerekmekte ise kabul ya da kısmen kabul kararını kaldırarak red kararı verir.

70.bc. Temyiz:

Temyiz kanun yolu 6100 sayılı HMK'nın 361 ve devam eden maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 361. maddesine göre, "Bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir." Görüldüğü üzere temyiz kural olarak bölge adliye mahkemelerinin kararlarına karşı başvurulabilen bir kanun yoludur. Kanun'un 362. maddesi ile hangi kararlara karşı temyiz yoluna gidilemeyeceği düzenlenmiştir.

71. Temyiz sebepleri Kanun'un 371. maddesinde sayılmıştır. Bunlar; hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması; dava şartlarına aykırılık bulunması; taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi ve karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikler bulunması olarak belirtilmiştir.

72. Yargıtay taraflarca ileri sürülen veya kendisinin tespit ettiği temyiz sebeplerini yerinde görürse, bozma kararı verecektir. Ancak, temyiz başvurusu bölge adliye mahkemesi tarafından verilen istinaf başvurusunun esastan reddi kararına ilişkin ise bölge adliye mahkemesi kararı kaldırılarak dosya, kararı veren ilk derece mahkemesine veya uygun görülecek diğer bir ilk derece mahkemesine, kararın bir örneği de bölge adliye mahkemesine gönderilir. Bölge adliye mahkemesinin düzelterek veya yeniden esas hakkında verdiği karar Yargıtayca tamamen veya kısmen bozulduğu takdirde dosya, kararı veren bölge adliye mahkemesi veya uygun görülen diğer bir bölge adliye mahkemesine gönderilir. Yargıtayın bozma kararı üzerine ilk derece mahkemesince bozmaya uygun olarak karar verildiği takdirde, bu karara karşı temyiz yoluna başvurulabilir. Öte yandan dosyanın bölge adliye mahkemesine gönderildiği durumlarda bölge adliye mahkemesi, Kanun'un 344. maddesi uyarınca peşin alınmış olan gideri kullanmak suretiyle, kendiliğinden tarafları duruşmaya davet edip dinledikten sonra Yargıtayın bozma kararına uyulup uyulmayacağına karar verir. Gerek ilk derece mahkemesi gerek bölge adliye mahkemesi kararında direnirse, bu kararın temyiz edilmesi durumunda inceleme, kararına direnilen dairece yapılıdır. Direnme kararı öncelikle incelenir. Daire, direnme kararını yerinde görürse kararını düzeltir; görmezse dosyayı Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna gönderir.

73.bd. Yargılamanın iadesi:

6100 sayılı HMK da yargılamanın iadesi kanun yolunu kabul edip düzenlemiş ve tıpkı mülga 1086 sayılı HUMK gibi bu kanun yolunun kesin olan ya da kesinleşmiş kararlara karşı ancak Kanunda sayılan belirli bazı hâllerde gidilebileceğini hüküm altına almıştır. 6100 sayılı HMK'nın "Yargılamanın iadesi" başlıklı 375. maddesinde hangi hâllerde kesin olan ya da kesinleşmiş olan bir karara karşı bu olağanüstü kanun yoluna başvurulabileceğini ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

74.III. Kesin hüküm:

Dava konusu uyuşmazlık hakkında kesin hüküm bulunuyorsa aynı konuda, aynı taraflar arasında ve aynı dava sebebine dayanılarak yeni bir dava açılmaz.

75. Kesin hüküm itirazı davanın her aşamasında ileri sürülebilir ve mahkemenin de davanın her aşamasında kesin hükmün varlığını kendiliğinden gözetip, davayı kesin hüküm bulunduğu gerekçesiyle ve dava şartı yokluğundan reddetmesi gerekir. Yine kesin hüküm itirazı mahkemede ileri sürülmemiş olsa dahi ilk defa Yargıtayda (temyiz veya karar düzeltme aşamasında) ve hatta bozmadan sonra da ileri sürülebilir ve tarafların iradesine de bağlı olmayan mutlak bir etkiye sahiptir. O nedenle kesin hükmün varlığının, yargılamanın bir kesiminde nazara alınmamış olması diğer bir kesiminde ele alınmasını engellemez (Kuru, s. 4980 vd.).

76. Kesin hüküm derken şekli anlamda kesin hüküm ile maddi anlamda kesin hükmü ayrı ayrı incelemekte yarar vardır.

77. Şekli anlamda kesin hüküm ile kastedilen, bir mahkeme kararına karşı normal kanun yollarına başvurulamayacağıdır.

78. Şekli anlamda kesin hükmün amacı, bir davanın sona ermesine hizmet etmektir. Bir nihai karar şekli anlamda kesinleşince, tarafların o davada takip ettikleri amaç gerçekleşmiş olur. Fakat bu, taraflar arasındaki uyuşmazlığın değil, ancak görülmekte olan davanın sona ermesi demektir. Bundan sonra da aynı taraflar arasında aynı uyuşmazlığın yeni bir dava konusu yapılmaması için, başka bir müesseseye yani maddi anlamda kesin hüküm müessesine ihtiyaç vardır (Kuru, s. 4981).

79. Bir mahkeme kararına karşı başvurulabilecek kanun yolunun hiç olmaması veya mevcut olan kanun yollarının tüketilmesi ya da süresinde kanun yollarına başvurulmaması hâllerinde şekli anlamda kesinlik gerçekleşir. İstisnaen olağanüstü kanun yoluna başvurularak ya da eski hâle getirme mümkün ise bu suretle şekli anlamda kesin hükmü sona erdirmek mümkündür.

80. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun (HGK) 24.01.2018 gün ve 2017/14-2534 E.-2018/88 K. ve 16.05.2018 gün ve 2017/19-1628 E.-2018/1098 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiş ve bir karara karşı kanun yollarına başvurulmaması hâlinde şekli anlamda kesin hükmün gerçekleştiğine vurgu yapılmıştır.

81. Gerek mülga 1086 sayılı Kanun'da gerekse 6100 sayılı HMK'da şekli anlamda kesinliğin tanımı yapılmamış ise de, çeşitli maddelerde geçen "kesin" "kesinleşme" "kesinleşmiş" sözleriyle şekli anlamda kesin hükmün kastedildiğini söylemek mümkündür.

82. Maddi anlamda kesin hüküm mülga 1086 sayılı HUMK'da tanımlanmamış olmakla birlikte Kanun'un 237. maddesinde " Kaziyeyi muhkeme, ancak mevzuunu teşkil eden husus hakkında muteberdir.

Kaziyeyi muhkeme mevcuttur denilebilmek için iki tarafın ve müddeabihin ve istinat olunan sebebin müttehith olması lazımdır." şeklinde bir maddi anlamda kesin hükmün şartlarına yer verilmiştir.

83. Hâlen yürürlükte bulunan 6100 sayılı HMK ise 303. maddesinde maddi anlamda kesin hükmün tanımını yapmıştır. Anılan maddenin birinci fıkrasına göre " Bir davaya ait şekli anlamda kesinleşmiş olan hükmün, diğer bir davada maddi anlamda kesin hüküm oluşturabilmesi için, her iki davanın taraflarının, dava sebeplerinin ve ilk davanın hüküm fıkrası ile ikinci davaya ait talep sonucunun aynı olması gerekir."

84. Bu hükümden yola çıkıldığında denebilir ki, kesin hükmün ilk koşulu her iki davanın taraflarının aynı kişiler olması, ikinci koşulu müddeabihin aynılığı, üçüncü koşulu ise dava sebebinin aynı olmasıdır.

85. Kesin hükmün ikinci koşulu olan müddeabihin aynılığı, dava konusu yapılmış olan hakların aynı olmasıdır. Önceki dava ile yeni davanın müddeabihlerinin (konularının) aynı olup olmadığını anlamak için hâkimin, eski davada verilen kararın hüküm fıkrası ile yeni davada ileri sürülen talep sonucunu karşılaştırması gerekir. Eski ve yeni davanın konusu olan maddi şeyler fiziksel

bakımdan aynı olsa bile bu şeyler üzerinde talep olunan haklar farklı ise müddeabihlerin aynı olduğundan bahsedilemez.

86. Kesin hükmün üçüncü koşulu ise, dava sebebinin aynı olmasıdır. Dava sebebi, hukuki sebepten farklı olarak, davacının davasını dayandırdığı vakialardır. Öyle ise her iki davanın da dayandığı maddi vakialar (olaylar) aynı ise diğer iki koşulun da bulunması hâlinde kesin hükmün varlığından söz edilebilir.

87. Aynı ilkeler HGK'nın 08.12.2010 tarihli 2010/1-602 E.-2010/643 K., 24.01.2018 tarihli ve 2017/14-2534 E.-2018/88 K. ve 16.05.2018 tarihli ve 2017/19-1628 E.-2018/1098 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

88. Kesin hüküm, hükmü veren mahkeme de dâhil bütün mahkemeleri bağlar. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse mahkemeler aynı konuda, aynı dava sebebine dayanarak, aynı taraflar hakkında verilmiş olan hüküm ile bağlıdırlar; aynı uyumsuzluğu bir daha (yeniden) inceleyemezler; bu hâliyle kesin hüküm bir defa değil itirazdır. Bu bağlılık kural olarak hüküm fıkrasına münhasırdır ve gerekçeye sirayet etmez. Ancak gerekçe hükme ulaşmak için mahkemece yapılan hukuki ve mantıki tahlil ve istidlallerden (delillerden yargıya varma) ibaret kalmayıp, hüküm fıkrası ile ayrılması imkânsız bir bağlılık içinde bulunuyor ise istisnaen bu kısmın da kesin hükme dâhil olduğunu kabul etmek gerekir. Hangi gerekçenin hüküm fıkrasına sıkı sıkıya bağlı olduğu her olayın özelliğine göre belirlenir (HGK'nın 06.05.2018 tarihli ve 2017/19-1628 E.-2018/1098 K. sayılı kararı).

89. Maddi anlamda kesin hükmün amacı da bu hâli ile mahkeme kararlarına güvenilmesini ve uyulmasını sağlamak, taraflar arasındaki uyumsuzluğu kararın maddi anlamda kesinleştiği andan itibaren geleceğe yönelik olarak sona erdirmek ve nihayet çelişkili kararlar verilmesini önleyerek toplum hayatında hukuki istikrar ve güvenliği tesis etmektir.

90.IV.Kanun yolunda usuli kazanılmış hak ve maddi hata:

Usuli kazanılmış hak kurumu, davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretilde kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri hâline gelmiştir. Anlam itibarıyla, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir. Örneğin hâkimin bir tarafa kesin süre vermesi ile karşı taraf lehine kazanılmış hak doğar.

91. Nitekim HGK'nın 23.10.1981 tarihli ve 1981/15-2296 E., 1981/687 K. sayılı kararında "...mesalâ; bir Yargıtay bozma ilamına uyulmasına, ispat yükü kendisine düşen, taktiri delil iddiasını gerçeğe yakın bir şekilde ispat etmiş ve fakat hâkime bir kanaat vermemiş olan tarafa Usulün 365. maddesi hükmünce hâkim tarafından resen and yöneltilmesine; taraflardan birine kesin süre verilmesine (Usul 164) ilişkin ara kararları bu nitelikte olup bunlardan dönme (rücu) caiz değildir. Çünkü, usule ait kazanılmış hak müessesesi, Usul Yasasının dayandığı ana esaslardandır ve kamu düzeni ile de ilgilidir. (9/5/1960 gün 21 E., 9 K. ve 4.2.1959

gün, 13 E. 5 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararları gerekçelerinden)...." denilmek sureti ile ara kararı ile oluşan kazanılmış hak çeşitlerinden bahsedilmiştir.

92. Hemen belirtmelidir ki,gerek mülga 1086 sayılı Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu'nda, gerek 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda “usuli kazanılmış hak” kavramına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.Konu, yargı içtihadı ile gelişmiştir.

93. Öte yandan kanun yolunda oluşan kazanılmış haklar da söz konusudur. Şöyle ki, bir mahkemenin Yargıtay dairesince verilen bozma kararına uyması sonunda, kendisi için o kararda gösterilen şekilde inceleme ve araştırma yaparak yine o kararda belirtilen hukuki esaslar gereğince hüküm verme yükümlülüğü doğar. “Usuli kazanılmış hak” olarak tanımlayacağımız bu olgu mahkemeye, hükmüne uyduğu Yargıtay bozma kararında belirtilen çerçevede işlem yapma ve hüküm kurma zorunluluğu getirmektedir (09.05.1960 tarihli ve 21/9 sayılı YİBK).

94. Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usuli kazanılmış hak doğabileceği gibi bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usuli kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla, kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usuli kazanılmış hak oluşturur (4.2.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

95. Yargıtay içtihatları ile kabul edilen “usuli kazanılmış hak” olgusunun, bir çok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır.

96. Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı çıkması durumunda Yargıtay bozma kararı ile oluşan usuli kazanılmış hak değer taşımayacaktır.

97. Bunun gibi bozmaya uyulmasından sonra o konuda yürürlüğe giren yeni bir kanun karşısında bozma ilamına uyulmakla oluşan usuli kazanılmış hakkında bir değeri kalmayacaktır. HGK'nın 12.03.1997 tarihli ve 1997/7-975 E., 1997/196 K. ile 06.11.1996 tarihli ve 1996/17-561 E., 1997/744 K. sayılı kararlarında bu hususa vurgu yapılmıştır.

98. Benzer şekilde uygulanması gereken bir kanun hükmünün, hüküm kesinleşmeden önce Anayasa Mahkemesince iptaline karar verilmesi hâlinde usuli kazanılmış hakka göre değil, Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra oluşan yeni duruma göre karar verilebilecektir (HGK'nın 21.01.2004 tarihli ve 2004/10-44 E., 2004/19 K. ile 30.01.2013 tarihli ve 2012/1-683 E.,2013/165 K. sayılı kararları).

99. Görev konusu da usuli kazanılmış hakkın istisnasıdır. Bu husus 04.02.1959 tarihli ve 1957/13 E., 1959/5 K. sayılı YİBK'da "...Kaide olarak usuli müktesep hak hükmünün vazife konusunda tatbik yeri olmayacağına ve duruşmanın bittiği bildirilinceye kadar vazifesizlik kararı verebileceğine,..." şeklinde

ifade edilmiştir.

100. Bu sayılanların dışında ayrıca hak düşürücü süre, kesin hüküm itirazı ve harç gibi kamu düzenine ilişkin konularda da usuli kazanılmış haktan söz edilemez. Ayrıca maddi hataya dayanan bozma kararına uyulması ile de usuli kazanılmış hak doğmaz.

101. Burada kısaca "maddi hata" kavramından bahsetmek gerekir.

102. Maddi hata (hukuki yanılma), maddi veya hukuki bir olayın olup olmadığına veya koşul veya niteliklerinde yanılmayı ifade eder (Yılmaz, E.: Hukuk Sözlüğü, Doruk Yayınları, Birinci Baskı 1976, sayfa:208).

103. Burada belirtilen maddi yanılma kavramından amaç; hukuksal değerlendirme ve denetim dışında, tamamen maddi olgulara yönelik, ilk bakışta yanılma olduğu açık ve belirgin olup, her nasılsa inceleme sırasında gözden kaçmış ve bu tür bir yanlışlığın sürdürülmesinin kamu düzeni ve vicdanı yönünden savunulmasının mümkün bulunmadığı, yargılamanın sonucunu büyük ölçüde etkileyen ve çoğu kez tersine çeviren ve düzeltilmesinin zorunlu olduğu açık yanılmalardır.

104. Uygulamada zaman zaman görüldüğü gibi, Yargıtay denetimi sırasında da, uyumsuzluk konusuna ilişkin maddi olgularda, davanın taraflarında, uyumsuzluk sürecinde, uyumsuzluğa esas başlangıç ve bitim tarihlerinde, zarar hesaplarına ait rakam ve olgularda ve bunlara benzer durumlarda; yanlış algılama sonucu, açık ve belirgin yanlışlıklar yapılması mümkündür. Bu tür açık hatalarda ısrarla maddi gerçeğin göz ardı edilmesi, yargıya duyulan güven ve saygınlığı, adalete olan inancı sarsacaktır.

105. O nedenledir ki, Yargıtay, bu güne değin maddi hatanın belirlendiği durumlarda soruna müdahale etmiş; baştan yapılmış açık maddi yanlışlığın düzeltilmesini kabul etmiştir. HGK'nın 13.03.2013 tarihli ve 2013/5-10 E., 2013/548 K., 13.04.2011 tarihli ve 2011/9-72 E., 2011/99 K., 13.04.2011 tarihli ve 2011/9-101 E., 2011/128 K., 19.06.2015 tarihli ve 2013/21-2361 E., 2015/1728 K., 23.10.2002 tarihli ve 2002/10-895 E., 2002/838 K., 02.07.2003 tarihli ve 2003/21-425 E., 2003/441 K., 29.11.1995 tarihli ve 1995/19-819 E., 1995/1028 K., 24.05.1995 tarihli ve 1995/9-348 E., 1995/556 K., 14.03.1986 tarihli ve 1984/2-714 E., 1986/246 K.; 15.10.1986 tarihli ve 1986/6-491 E., -1986/876 K. ile 10.06.1983 tarihli ve 1981/10-323 E., 1983/652 K. sayılı kararlarında da; maddi hataya dayalı onama ve bozma kararlarının karşı taraf lehine sonuç doğurmayacağı benimsenmiştir. Bu husus, 30.11.1988 tarihli ve 1988/2-776 E., 1988/985 K. sayılı kararında "...Yargıtay bozma ilâmına uyulmakla meydana gelen usulî kazanılmış hak kuralı usul hukukunun ana esaslarından olmakla ve Yargıtay'ca titizlikle gözetilmekle birlikte bu kuralın açık bir maddi hata hâlinde dahi katı bir biçimde uygulanması bazı Yargıtay kararlarında adalet duygusuyla, maddi olgularla bağdaşmaz bulunmuş ve dolayısıyla giderek uygulamada uyulan bozma kararının her türlü hukuki değerlendirme veya delil takdirî dışında maddi bir hataya

dayanması hâlinde usulî kazanılmış hak kuralının hukuki sonuç doğurmayacağı esasî benimsenmiştir..." şeklinde ifadesini bulmuştur.

106. Öte yandan somut uyuşmazlıkta uygulanması gereken mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesinin son fıkrası uyarınca, iş mahkemelerince verilen kararlara ilişkin Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yolu kapalıdır. Ancak, maddi yanılgiya dayalı kararlar bu kuralın dışındadır. Onama ve bozma kararlarında açıkça maddi hatanın bulunması hâlinde dosyanın yeniden incelenmesi mümkündür. Zira, yukarıda da ifade edildiği gibi, maddi yanılgiya dayalı olarak verilmiş bulunan onama ve bozma kararları ile hatalı biçimde hak sahibi olmak evrensel hukukun temel ilkelerini ihlal edeceğinden, karşı taraf yararına sonuç doğurması olanaklı değildir.

107. Ne var ki bozma kararında hukuki yönden bir değerlendirme yapılarak delil değerlendirmesi sonucunda bir sonuca ulaşılmış ise, bu kararın yanlış olduğu ya da delillerin yanlış değerlendirildiği sonradan anlaşılabilirse bile bozmaya uyulması ile oluşan kazanılmış hakkın varlığı kabul edilmelidir. Bu durum HGK'nın 30.11.1988 tarihli ve 1988/2-776 E., 1988/985 K. sayılı kararında maddi hataya dayanan bozma kararına uyulması ile usulî kazanılmış hak oluşmayacağına vurgu yapıldıktan sonra kararın devamında "...Burada şu husus belirtilmelidir ki, bozma kararında hukuki yönden bir değerlendirme yapılmış ve deliller belirli bir doğrultuda değerlendirilerek bir bozma kararı verilmiş ise, bu bozmaya uyulması halinde, bozma yapan Daire hukuki görüş değiştirse veya delil değerlendirmesinin yanlış olduğunu sonradan benimsese dahi burada maddi hatadan söz edilemeyeceğinden usulî kazanılmış hakkın doğduğunun kabulü gerekir. Ancak, Yargıtay Dairesinin vardığı sonuç her türlü değer yargısı dışında hiç bir suretle başka biçimde yorumlanmayacak tartışmasız bir maddi hataya dayanıyorsa ve onunla sıkı sıkıya bağlı ise o takdirde usulî kazanılmış hak kuralı hukuki sonuç doğurmayacaktır..." şeklinde ifade edilmiştir.

108. Aynı görüş HGK'nın 20.01.1988 tarihli ve 1988/1-249 E., 1988/28 K., 20.12.1989 tarihli ve 1989/12-539 E., 1989/662 K., 15.12.1990 tarihli ve 1990/1-450 E., 1990/608 K. ile 09.03.1994 tarihli ve 1993/17-889 E., 1994/123 K. sayılı kararlarında da aynen sürdürülmüştür.

109. V. Hukuki güvenlik:

110. Diğer yandan Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrasında, "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." hükmü; Anayasa'nın 138. maddesinin dördüncü fıkrasında ise, "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." hükümleri bulunmaktadır.

111. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) "Adil yargılanma hakkı" kenar başlıklı 6. maddesinin ilgili kısmında ise "Herkes medeni hak ve

yükümlülükleri ile ilgili uyumsuzluklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamalar konusunda karar verecek olan, kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasının makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini isteme hakkına sahiptir.” düzenlemesi yer almaktadır..

112. Nitekim Anayasa Mahkemesinin (AYM) 11 Eylül 2014 tarihli ve 29116 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 26.06.2014 tarihli ve 2013/1752 başvuru numaralı kararında "... Anayasa'nın 36. maddesinde ifade edilen hak arama özgürlüğü, diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biri olmakla birlikte aynı zamanda toplumsal barışı güçlendiren, bireyin adaleti bulma, hakkı olanı elde etme, haksızlığı önleme uğraşının da aracıdır. Hak arama özgürlüğü ve adil yargılanma hakkı, sadece yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunmada bulunma hakkını değil, yargılama sonunda hakkı olanı elde etmeyi de kapsayan bir haktır... şeklinde adil yargılanma hakkının unsurlarına ve içeriğine ilişkin açıklamalar yapılmıştır.

113. Anayasa Mahkemesi bu kararında ve başkaca bir çok kararında “hukuki güvenlik ilkesi”nin hukuk devletinin unsurlarından biri olduğunu kabul etmiştir. Yüksek Mahkemeye göre hukuk devletinde hukuk güvenliğini sağlayan bir düzenin kurulması asıldır. Hukuki güvenlik ilkesi gereğince devletin, vatandaşların mevcut kanunlara olan güvenine saygılı davranması, bu güvenlerini boşa çıkaracak uygulamalardan kaçınması gerekir. Bu durum hukuk devleti ilkesinin bir gereği olduğu kadar Anayasa'nın 5. maddesiyle devlete yüklenen, vatandaşların refah, huzur ve mutluluk içinde yaşamalarını sağlama, maddi ve manevi varlıklarını geliştirmek için gerekli ortamı hazırlama ödevinin bir sonucudur. Bu yönüyle, hukuk devletinin önemli bir unsuru olarak hukuki güvenlik ilkesi, yalnızca hukuk düzeninin değil, aynı zamanda belirli sınırlar içinde bütün devlet faaliyetlerinin belirli oranda önceden öngörülebilir olması anlamını taşır. Hukuki güvenlik sadece bireylerin devlet faaliyetlerine duyduğu güveni değil, aynı zamanda yürürlükteki mevzuatın süreceğine duyulan güveni de içerir.

114. Başka bir anlatımla hukuk devletinin hukuki güvenlik ilkesi, herkesin bağlı olacağı hukuk kurallarını önceden bilmesi, tutum ve davranışlarını buna göre güvenle düzenleyebilmesi anlamına gelir. Kişilerin davranışlarını düzenleyen kurallar onlara güvenlik sağlamalıdır. Bu güvenliğin sağlanabilmesi, her şeyden önce, devletin kendi koyduğu hukuk kurallarına kendisinin de uymasına bağlıdır. Kanunları uygulama durumunda bulunanların da, başta mahkemeler olmak üzere bu ilke ile bağlı olduğu da açıktır.

115. Hukuk devleti, devlet ve insan faaliyetlerine yön veren, yönetilenlere hukuk güvenliği sağlayan ilkeler bütünü olduğundan, devletin organ ve kurumları bakımından bu ilkeler birer sınırlama niteliği taşıırken, vatandaşlar açısından hukuki güvenlik içinde yaşamının araçları olarak işlev görmektedir.

116. Hukuki güvenlikle bağlantılı olarak “genellik” ve “öngörülebilirlik”, hukuk devletinin iki temel unsuru kabul edilir. Genellik unsuru, hukukun özel kişi ya da durumlara değil, herkesi kapsayacak biçimde genel, soyut ve tarafsız, geçmişe uygulama yasağı çerçevesinde ileriye yönelik, kamuya açık kurallar üzerine inşa edilmesi anlamını taşır. Hukukun öngörülebilirliği ise, hukukun anlam açısından belirgin ve açıkça ifade edilmiş, istikrarlı ve birbiriyle uyumlu kurallar ile önceden tahmin edilebilir uygulamalara dayanmasıdır. Bireylerin hukukun gerektirdiği şeyi önceden bilmeleri ve davranışlarını buna göre düzenlemelerini sağlayan bir ilke olarak hukuki öngörülebilirliğin hukuki belirlilik ile ilişkisi, bu noktada çok açıktır. Hukuk kurallarının bütünüyle belirsiz olduğu kabul edildiğinde, hukuki öngörülebilirlikten de söz edilemeyecektir. Hukuki güvenilirlik ile yargı erkine güven sağlandığından kamu yararı ile doğrudan ilgilidir. Buradaki asıl amaç hukuki barışın sağlanmasıdır.

117. Nitekin Anayasa Mahkemesinin sözü edilen kararında "...Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir..." şeklinde belirlilik ilkesinden ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır.

118. Anayasa Mahkemesi, “hukuki güvenlik ilkesi”nin “öngörülebilirliği” sağlayan işleviyle hukuk devletinin ayrılmaz bir parçası olarak, bireylere hem devlet hem de toplumun diğer üyeleri karşısında “ilkesel” “kurumsal” ve “işlevsel” güvenceleri birlikte sağlayacağını kabul etmektedir.

119. Yine Anayasa Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararında “...Kesin hükme saygı uluslararası hukuk düzenine özgü hukukun genel ilkelerinden biri olarak kabul görmektedir. Anayasa’nın 138. maddesinin son fıkrasında düzenlenen yargı kararlarının geciktirilmeksizin uygulanması yükümlülüğü, hukukun genel ilkelerinden biri olarak da kabul edilen kesin hükme saygı ilkesinin de bir gereğidir. Çünkü bir hukuk sisteminde yargının verdiği ve bağlayıcı olan kesin hüküm zarar gören taraflardan biri açısından işlevsiz duruma getirilmişse, adil yargılanma hakkının sağladığı güvencelerin bir anlamı kalmayacaktır...” hususlarına vurgu yapılmıştır.

120. Aynı kararda "...Anayasa’nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. Anılan maddeyle güvence altına alınan adil yargılanma hakkı, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde, diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bağlamda Anayasa’nın, yasama ve yürütme organları ile idarenin mahkeme kararlarına uyma zorunluluğunu ve mahkeme kararlarının değiştirilemeyeceği ile

uygulanmasının geciktirilemeyeceğini ifade eden 138. maddesinin de, adil yargılanma hakkının kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği açıktır..." ifadelerine yer verilmiştir.

121. VI. Değerlendirme:

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda belirtmek gerekir ki; 6100 sayılı HMK'nın geçici 3. maddesi uyarınca Bölge Adliye Mahkemelerinin faaliyete başladığı 20 Temmuz 2016 tarihinden önce verilen kararların kesinleşmesine kadar 1086 sayılı Kanun'un 26.09.2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin 427 ilâ 444. madde hükümlerinin uygulanması gerekeceğinden, Bölge Adliye Mahkemelerinin faaliyete geçmesine ve 6100 sayılı HMK'nın yürürlükte olmasına rağmen 20 Temmuz 2016 tarihinden önce verilen bir karar 1086 sayılı Kanun hükümlerine göre temyiz ve karar düzeltme yolu açık ise karar düzeltme kanun yollarının tüketilmesi ile şekli anlamda kesin hüküm hâlini alacaktır.

122. 6100 sayılı HMK'nın kanun yoluna ilişkin hükümlerine tâbi olan kararlar bakımından ise istinaf ve temyiz kanun yollarından geçen kararlar şekli anlamda kesinleşecektir.

123. Bununla birlikte iş mahkemesinde açılan bir davada verilen karara karşı karar düzeltme yolu kapalı ise de, Hukuk Genel Kurulu kararlarında da açıklandığı üzere hukuksal değerlendirme ve denetim dışında, tamamen maddi olgulara yönelik, ilk bakışta yanılı olduğu açık ve belirgin olup, her nasılsa inceleme sırasında gözden kaçmış ve bu tür bir yanlışlığın sürdürülmesinin kamu düzeni ve vicdanı yönünden savunulması mümkün olmayan, yargılamanın sonucunu büyük ölçüde etkileyen ve çoğu kez tersine çeviren ve düzeltilmesinin zorunlu olduğu açık yanlışlar bulunduğu takdirde maddi hatanın giderilmesi mümkün olacaktır.

124. VII. Somut olayın değerlendirilmesi:

Davacı vekili davalı işveren tarafından gönderilen noter onaylı ihtarnamede 25.01.2012 tarihi itibarıyla emekliye ayrılacağına, 25.08.2011-25.01.2012 tarihleri arasında 22 haftalık ihbar önelini kullanması gerektiğinin bildirildiğini ancak iş arama izinlerinin kullandırılmayıp çalıştırıldığını ileri sürerek iş arama izni alacağı talebinde bulunmuş olup davalı vekili ise davacıya 24.05.2011 tarihli yazıda ve 27.10.2011 tarihli ihtarnamede iş arama izni kullanmasının önerildiğini ancak davacının fesih bildirimini kabul etmediğini belirterek iş arama iznini kendisinin kullanmadığını savunmuştur.

125. Mahkemece iş arama izninin kullandırılmadığı gerekçesiyle alacağın hüküm altına alındığı karar Özel Dairece davacı tarafından açılan işe iade davasının sonucunun beklenmesi gerektiği belirtilerek bozulmuş, mahkemece bozmaya uyularak açılmamış sayılmasına karar verilen işe iade davasına ilişkin kesinleşmiş karar dosya kapsamına alındıktan sonra yine aynı gerekçeyle alacak hüküm altına

alınmıştır. Hükmü temyiz eden davalı vekili temyiz dilekçesinde; cevap dilekçesinde bildirdiği sebeplerle davacıya iş arama iznini kullanması için bildirimde bulunulduğunu ancak davacı tarafından işe iade davası sebep gösterilerek iznin kullanılmadığını belirtmiştir.

126. Özel Dairece 13.05.2015 tarihli ve 2015/12663 E.-2015/17371 K. sayılı karar ile davalının temyiz itirazlarının reddi ile hükmün onanmasına karar verilmiş, Mahkemece 16.06.2015 tarihinde hükmün onama ile 13.05.2015 tarihinde kesinleştiğine ilişkin şerh yazılmıştır.

127. Ne var ki bu aşamadan sonra Özel Dairece hükmün onanmasından ve kararın kesinleşmesinden iki yıl sonra, olağan kanun yolundan geçerek kesinleşen mahkeme kararı davalının maddi hata düzeltim talebi üzerine Özel Dairece bozulmuştur.

128. Bu durumda davalının temyiz istemlerinin reddi ile onanmasına karar verilen ve onama nedeniyle mahkemece kesinleşme şerhi verilen bir kararın, Özel Dairece esasen savunmanın dayanağını oluşturan, yargılama aşamasında ileri sürülmüş ve temyiz konusu yapılmış nedenlerle bozulduğu, delillerin değerlendirilmesi sonucunda varılan hukuki sonucun yanlışlığı hukuki hata olarak kabul edilse dahi maddi hata olarak kabulünün mümkün olmadığı, bu nedenle onama kararının kaldırılmasını gerektirir maddi hata düzeltim nedenleri bulunmadığından direnme kararının usul ve yasaya uygun olduğu anlaşılmaktadır.

129. O hâlde direnme kararı yerinde olup onanmalıdır.

IV.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının ONANMASINA,

Aşağıda dökümü yazılı (439,13TL) harcın temyiz edenden alınmasına,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 18.02.2021 tarihinde oy birliği ile ve kesin olarak karar verildi.

İlgili Kanun /Madde
4857 S. İŞK/2,18

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2016/(7)9-1863

Karar No. 2021/189

Tarihi: 02.03.2021

- ASIL İŞ YARDIMCI İŞ
- ASIL İŞİN UZMANLIK GEREKTİRMEYEN BÖLÜMÜN BÖLÜNEREK ALT İŞVERENE VERİLEMEYECEĞİ
- MUVAZAA
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVERENİN İŞÇİSİ SAYILMA
- MUVAZAALI ÇALIŞMANIN İŞÇİNİN TÜM ÇALIŞMA DÖNEMİNİ KAPSADIĞI

ÖZETİ: Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, her ne kadar ilk hizmet alım sözleşmesi dönemi itibarıyla davacı, alt işveren Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. işçisi olarak görünmekte ise de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 07.09.2010 tarihli inceleme raporu ile sağlık hizmeti işini yapan sağlık işçileri bakımından yapılan uygulamanın muvazaalı işlem olduğu tespit edildiğinden ve bu tespite yapılan itiraz mahkemece reddedildiğinden, davacının işe ilk giriş tarihinden itibaren asıl işveren işçisi sayılması gerektiği hususu kesinleşmiştir.

İlk hizmet alım sözleşmesinin süresi 31.12.2010 tarihinde sona erdikten sonra davacı 01.01.2011 tarihinden itibaren yeniden alt işveren şirket işçisi olarak çalıştırılmış ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları

kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” hükmü gereğince davacının 01.01.2011-01.11.2013 tarihleri arasında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmasına ilişkin işlem de muvazaalı kabul edilmeli ve davacının bu dönemde de asıl işveren işçisi sayılması gerekmektedir.

Nitekim 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında alt işveren yanındaki çalışmasının muvazaalı olduğu ve bu dönemde asıl işveren işçisi sayılması gerektiği kesinleşen davacı işçinin, asıl işveren işçisi olarak asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve ilave tediye alacağına hak kazanması gibi olgular gözetildiğinde, 01.01.2011 tarihinden itibaren alt işveren işçisi olduğunun kabulü durumunda, davacı işçi 01.01.2011 tarihinden itibaren asıl işveren işçisi olmanın sağladığı yukarıda belirtilen haklardan faydalanma imkanını kaybedecek ve bu suretle hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmek zorunda kalacaktır.

Bu itibarla, davacının 06.04.2010-01.11.2013 tarihlerini kapsayan tüm çalışma dönemi yönünden muvazaa sebebiyle davalı Üniversite işçisi olduğu kabul edilmeli; davalı Üniversite nezdinde çalışan emsali işçi ve ücreti tespit edilerek oluşacak sonuca göre davacının fark ücret alacakları hüküm altına alınmalıdır.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, muvazaanın varlığına dair kesinleşen raporun tespit edilen dönem yönünden geçerli olacağı, diğer dönemler yönünden sözleşmelerin ayrı ayrı muvazaa denetimine tabi tutulması gerektiği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca sağlık hizmetlerinin hizmet satın alması yoluyla gördürülebileceği, davacının yaptığı iş ve 01.01.2011 ve 01.01.2013 başlangıç tarihli hizmet alım sözleşmelerinin konusu dikkate alındığında bu dönemler yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisinin

mevzuata uygun olup muvazaanın bulunmadığı, belirtilen dönemlere yönelik muvazaanın tespiti bulunmadığı gibi bu hususta bir iddianın da olmadığı, davacının muvazaalı olarak çalıştırıldığı dönem 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında olmakla birlikte varsa fark alacakların yalnızca bu tarihler arası için hesaplanması ve diğer dönemler fark ücret talebinin reddiyle direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği belirtilmiş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğunca benimsenmemiştir.

1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Konya 2. İş Mahkemesince verilen davanın reddine ilişkin karar davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I.YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Necmettin Erbakan Üniversitesi'nde (Üniversite) biyokimya bölümünde çalıştığını, davalı Üniversite ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun yargı kararı ile sabit olduğunu ileri sürerek, davalı Üniversite işçilerine ödenen ücretler ile müvekkiline ödenen ücretler arasındaki fark ücret alacağının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5.Davalı Üniversite vekili cevap dilekçesinde; dava dilekçesinde belirtilen kararın tespit hükmünde olduğunu, davacı ile müvekkili arasında iş sözleşmesi bulunmadığını, davacının alacak taleplerinden ihaleyi alan alt işverenin sorumlu olduğunu belirterek davanın reddini savunmuş, diğer davalı ise davaya cevap vermemiştir.

Mahkeme Kararı:

6.Konya 2. İş Mahkemesinin 23.10.2014 tarihli ve 2014/247 E., 2014/558 K. sayılı kararı ile; davacı işçinin alt işveren işçisi olup, davalı Üniversitede çalışan kadrolu işçilerle aynı hakları istemesinin, alt işverenlik uygulamasını anlamsız bıraktığı gibi sözleşme özgürlüğü ilkesine de aykırılık teşkil ettiği, davacı işçi ile yapılan sözleşmenin iş mevzuatına uygun olduğu, davanın sözleşme uyarınca hak edilen ücrete ilişkin olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7.Konya 2. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 01.10.2015 tarihli ve 2015/30468 E., 2015/17675 K. sayılı kararı ile; "...1-...Somut olayda, davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. arasında imzalanan sözleşmenin konusunun "malzemeli genel temizlik hizmetleri" hizmet alım ihalesi işi olduğu, 830 adet vasıfsız, 270 adet vasıflı olmak üzere toplam 1100 kişi ile Malzemeli Genel Temizlik Hizmetleri hizmet alım ihalesi yapıldığı, ancak vasıflı olarak tanımlanan işçilerden 116 tanesinin acil tıp teknisyeni, 40 tanesinin sağlık memuru, 15 tanesinin ebe, 24 tanesinin hemşire, 3 tanesinin anestezi teknisyeni, 6 tanesinin tıbbi laborant, 25 tanesinin biyolog, 1 tanesinin fizik terapisti, 2 tanesinin kimyager, 11 tanesinin laborant, 16 tanesinin laboratuvar teknisyeni, 17 tanesinin sağlık teknisyen yardımcısı, 40 tanesinin sağlık teknisyeni olmak üzere 316 işçinin sağlıkla ilgili işlerde, diğer işçilerin ise temizlik işlerinde çalıştırıldığı, işin başlama tarihinin 01.05.2009, bitim tarihinin ise 31.12.2010 tarihi olduğu düzenlenmiştir.

Dosyaya ibraz edilen hizmet döküm cetvelinde de davacının ilk kez 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. bünyesinde işe başladığı, iş akdinin sonlandığı 01.11.2013 tarihine kadar olan süreçte değişik taşeronlar bünyesinde olmak üzere kesintisiz olarak çalışmasına devam ettiği görülmüştür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı müfettişlerince, davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. arasında akdedilen hizmet alım sözleşmesinin sağlıkla ilgili işlerde çalıştırılan işçiler yönünden muvazaalı kabul edilmesi ve bu işçilerin ilk işe giriş tarihinden itibaren asıl işveren olan üniversitenin işçileri sayılarak işlem görmeleri gerektiğinin belirlenmesi üzerine davalı Üniversite tarafından bu tespitin iptali talebiyle dava açılmıştır. Konya 3. İş Mahkemesinin 2010/662 E-2012/600 K sayılı kararı ile itirazın reddine karar verilmiş olup Dairemiz'in 03.09.2013 tarih ve 2013/20219 E-2013/13717 K sayılı kararı ile verilen karar kesin olduğundan üniversitenin temyiz talebinin reddedildiği anlaşılmıştır.

Yani davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. arasında akdedilen ve işçi temini niteliğinde bulunan söz konusu hizmet alım sözleşmesinin sağlıkla ilgili işlerde çalıştırılan işçiler yönünden muvazaalı olduğu somut olarak ortaya çıkmıştır.

Buna rağmen mahkemece, gerekçede davacının taşeron firma elemanı olup imzalanan sözleşme uyarınca haklarını aldığı, üniversitede çalışan işçi ile aynı işi gördürdüğü gerekçesiyle o işçinin fazladan aldığını belirttiği hakları istemesinin

sözleşme yapma ilkesine aykırılık teşkil ettiği şeklinde gerekçe belirtilmesi hatalı olmuştur.

Hal böyle olunca davacının biyokimya laboratuvarında 06.04.2010 tarihinden itibaren teknisyen olarak çalıştığı, davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. arasında akdedilen "Malzemeli Genel Temizlik Hizmetleri İhalesi" sözleşmesi kapsamında işe alınan işçilerin sağlıkla ilgili işlerde çalıştırılmasının muvazaalı işlem olduğunun mahkeme kararıyla sabit olduğu değerlendirildiğinde, davacının baştan beri davalı Üniversitenin işçisi olduğu anlaşılacakla davacı işçinin davalı Üniversite nezdindeki emsali işçi ve ücreti tespit edilmeli ve buna göre davacının dava konusu ettiği ücret farkı alacağı hakkında hesap raporu alındıktan sonra değerlendirme yapılarak çıkacak sonuca göre karar verilmelidir.

2-Ayrıca, davacının hizmet döküm cetvelinden çalışması tespit edilemeyen davalı şirket yönünden davanın husumetten reddi gerekirken yukarıda belirtilen gerekçeyle esastan reddi de hatalı olmuştur.

O halde davacı vekilinin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır...” gerekçeleriyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı

9.Konya 2. İş Mahkemesinin 09.02.2016 tarihli ve 2015/823 E., 2016/102 K. sayılı kararı ile; (2) numaralı bozma sebebine uyulmasına, (1) numaralı bozma sebebine ilişkin olarak ise önceki gerekçelere ek olarak, Konya 3. İş Mahkemesinin 29.11.2012 tarihli ve 2010/662 E., 2012/600 K. sayılı kararı kesin olup mahkemeyi bağlayıcı nitelikte ise de, Yargıtay denetiminden geçmediğinden ve kararın isabetli olmadığı düşünülerek davanın kabulü cihetine gidilmediği, neredeyse tüm kurumlarda alt işveren işçisi olarak çalışanların bir çoğunun temizlik işçisi kadrosunda alınmış olup, sekreterlik başta olmak üzere başka görevlerde çalıştırıldığı, yasa koyucunun kurumları hantallıktan kurtarmak, kurumların bazı sorumluluklarını ortadan kaldırmak amacıyla bu şekilde düzenlemeye gittiğini, alt işverenlik sisteminin toplumda beklenen faydayı göstermediği, bir kamu kurumu olan üniversitenin kendi elemanı olan kişiyi taşeron elemanı gösterip daha az ücret ödemeyi düşünmesinin normal, orta zekalı bir insan tarzıyla bakıldığında düşünülebiyecek husus olmadığı, baştan beri alt işveren işçisi olduğunu bilerek çalışan işçinin uzun süre sonra ücret farkı isteminin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca reddedilmesi gerektiği, benzer nitelikte Konya Adli Yargı çerçevesinde işçi alacaklarına bakan iki mahkemeden biri olan mahkemeye toplam 14 dava geldiği, aynı şekilde diğer mahkemeye gelen dava sayısı düşünüldüğünde açılan 28 civarında dava bulunduğu, bu tür davalarda muvazaa kabul edildiği takdirde Devletin üzerine kaldırılamayacak bir yük yükleneceği gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II.UYUŞMAZLIK

11.Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının davalı Üniversite ile dava dışı şirket arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğuna dair tespitinin iptali istemi ile açılan dava sonucunda verilen itirazın reddine ilişkin kararın temyizi üzerine Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından karar kesin olduğundan temyiz talebinin reddine karar verildiği göz önüne alınarak, somut olay bakımından muvazaalı işlemin kesinleştiğinden bahisle davacının baştan itibaren davalı Üniversite işçisi kabul edilmesinin ve buna göre varsa fark ücret alacaklarının hüküm altına alınmasının gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

III.GEREKÇE

12.Asıl-alt işverenlik ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun/İş Kanunu) "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde düzenlenmiştir.

13. Anılan madde uyarınca "...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. ”.

14.Bu hükme 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. Kanuna uygun biçimde bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş ise, asıl işveren, alt işveren işçilerinin Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi bulunması hâlinde bundan doğan yükümlülüklerden işçilere karşı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

15. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin (Yönetmelik) 4. maddesi uyarınca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için; asıl işverenin iş yerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalı, alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Öte yandan alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. Ayrıca alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ne var ki daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

16. Görüldüğü üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işveren ilişkisini düzenleyen maddelerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmış, bazı

yasak ve sınırlamalar getirilmiş ve bu yasak ve sınırlamalar ile genel olarak muvazaa hâllerinde bu işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı hükme bağlanmıştır.

17.Bilindiği üzere mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 18. maddesi ile aynı doğrultuda düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 19. maddesi uyarınca, bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır ve borçlu, yazılı bir borç tanımına güvenerek alacağı kazanmış olan üçüncü kişiye karşı, bu işlemin muvazaalı olduğu savunmasında bulunamaz.

18.O hâlde muvazaa; tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile ve fakat kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmaları, şeklinde tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle, irade açıklamasında bulunan taraflar bu açıklamanın kendisine yapıldığı kişi, irade açıklamasının sonuç doğurmaması konusunda anlaşmışlar, yalnız gerçek bir hukuki işlemin bulunduğu görüşünü yaratmayı istemişlerse, muvazaadan söz edilir.

19.Taraflar ister yalnız bir görünüş yaratmayı, ister ikinci bir gizli işlem yapmayı arzu etmiş olsunlar, görünüşteki (zahiri) işlem tarafların gerçek iradelerine uymadığından, ilke olarak herhangi bir sonuç doğurmaz. Muvazaada, görünüşteki işlemin her türlü hukuki sonuçtan yoksun olması, tarafların ortak iradelerinin bu yolda olmasından kaynaklanmaktadır.

20.Kural olarak hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemez. Kaldı ki, böyle bir hak talebi herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzenince korunamayacağını belirten 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesine de aykırıdır.

21. İş hukuku uygulamasında alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olarak kurulması hâlinde müeyyidesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde,

“...Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” şeklinde hükme bağlanmıştır.

22.Alt İşverenlik Yönetmeliğinin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin (g) bendinde ise,

“ Muvazaa:

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 sözleşme...” olarak tanımlanmıştır.

23. Anılan Yönetmeliğin 11. maddesi uyarınca,

“(1) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir.

(2)İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır.

(3)Ancak asıl iş;

a)İşletmenin ve işin gereği,

b)Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir.

(4)Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.”.

24. Yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca muvazaa olgusunun varlığının değerlendirilmesine özellikle;

“...a)Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b)Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c)Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç)Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,

d)İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e)Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f)Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g)Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı...” hususları göz önünde bulundurulmalıdır.

25. Yukarıda belirtilen hükümler uyarınca, tarafların gerçek iradeleri işçi temini olduğu hâlde, bunu bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak göstermişlerse muvazaalı bir hukuki işlem söz konusudur.

26. Alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı olup olmadığının belirlenmesinde; hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup bulunmadığı, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıkları, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir.

27. Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse, asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.

28.Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 04.04.2019 tarihli ve 2015/22-3294 E., 2019/400 K.; 17.11.2020 tarihli ve 2016/(22)9-979 E., 2020/901 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

29.Somut olayda, 01.05.2009-31.12.2010 tarihleri arası geçerli olmak üzere dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. ile Selçuk Üniversitesi arasında “Malzemeli Genel Temizlik Hizmetleri İhalesi” konulu hizmet alım sözleşmesi imzalandığı, söz konusu hizmet alım sözleşmesi kapsamında acil tıp teknisyeni, sağlık memuru, ebe, hemşire, anestezi teknisyeni gibi görevlerde olmak üzere toplam 316 kişinin sağlıkla ilgili işlerde diğer işçilerin ise temizlik işlerinde çalıştırıldığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 07.09.2010 tarihli inceleme raporu ile temizlik işinin yardımcı iş olarak alt işveren verilebileceği ancak asıl iş olan sağlık hizmeti işini yapan sağlık işçileri bakımından yapılan uygulamanın muvazaalı işlem olduğunun ve bu işçilerin işe ilk giriş tarihlerinden itibaren asıl işveren olan Selçuk Üniversitesi işçileri sayılarak işlem görmeleri gerektiğinin tespit edildiği, bunun üzerine asıl işveren Selçuk Üniversitesi tarafından açılan muvazaalı işleme ilişkin iptaline ilişkin davanın yapılan yargılaması sonucunda Konya 3. İş Mahkemesinin 29.11.2012 tarihli ve

2010/662 E., 2012/600 K. sayılı kararı ile verilen davanın reddine dair kararın temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 03.09.2013 tarihli ve 2013/20219 E., 2013/13717 K. sayılı kararı ile karar kesin olduğundan davacının temyiz talebinin reddine karar verildiği anlaşılmaktadır.

30.Davacı işçi, 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında yukarıda belirtilen hizmet alım sözleşmesi kapsamında dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. yanında biyokimya servisinde sağlık hizmeti yürütülen kısımda çalışmıştır.

31.Davacı işçi, dava dışı Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. ile Selçuk Üniversitesi arasında imzalanan 01.01.2011-31.12.2012 tarihleri arasında geçerli “360 Kişi ile Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Alımı (225 kişi Hemşirelik Hizmetleri Alanında Hemşire-Ebe, 135 Kişi, Sağlık Hizmetleri Alanında ATT, Sağlık Teknisyeni-Teknikeri)” konulu hizmet alım sözleşmesi kapsamında 01.01.2011-31.12.2012 tarihleri arasında Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. yanında; 01.01.2013-01.11.2013 tarihleri arasında da davalı Necmettin Erbakan Üniversitesi ile dava dışı Bilginay Tem. Hiz. Yemek. Bilg. İlaçlama Org. Taş. İnş. Dan. Tek. Ayak. Tur. Tic. Paz. San. Tic. Ltd. Şti. arasında imzalanan 01.01.2013-31.12.2013 tarihleri arasında geçerli “270 Kişi ile Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri” konulu hizmet alım sözleşmesi kapsamında adı geçen dava dışı şirket yanında çalışmıştır.

32.Öncelikle belirtmek gerekir ki, 27.12.2011 tarihli ve 28155 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2620 Karar sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde bulunan Meram Tıp Fakültesinin Konya Üniversitesi Rektörlüğüne bağlanmasına karar verilmiş olup, 11.04.2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile de Konya Üniversitesinin adı Necmettin Erbakan Üniversitesi olarak değiştirildiğinden, davacı işçinin iş ilişkisinin başından itibaren aynı asıl işverene ait işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır.

33.Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, her ne kadar ilk hizmet alım sözleşmesi dönemi itibarıyla davacı, alt işveren Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. işçisi olarak görünmekte ise de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 07.09.2010 tarihli inceleme raporu ile sağlık hizmeti işini yapan sağlık işçileri bakımından yapılan uygulamanın muvazaalı işlem olduğu tespit edildiğinden ve bu tespite yapılan itiraz mahkemece reddedildiğinden, davacının işe ilk giriş tarihinden itibaren asıl işveren işçisi sayılması gerektiği hususu kesinleşmiştir.

34.İlk hizmet alım sözleşmesinin süresi 31.12.2010 tarihinde sona erdikten sonra davacı 01.01.2011 tarihinden itibaren yeniden alt işveren şirket işçisi olarak çalıştırılmış ise de, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya

devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.” hükmü gereğince davacının 01.01.2011-01.11.2013 tarihleri arasında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmasına ilişkin işlem de muvazaalı kabul edilmeli ve davacının bu dönemde de asıl işveren işçisi sayılması gerekmektedir.

35.Nitekim 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında alt işveren yanındaki çalışmasının muvazaalı olduğu ve bu dönemde asıl işveren işçisi sayılması gerektiği kesinleşen davacı işçinin, asıl işveren işçisi olarak asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması ve ilave tediye alacağına hak kazanması gibi olgular gözetildiğinde, 01.01.2011 tarihinden itibaren alt işveren işçisi olduğunun kabulü durumunda, davacı işçi 01.01.2011 tarihinden itibaren asıl işveren işçisi olmanın sağladığı yukarıda belirtilen haklardan faydalanma imkanını kaybedecek ve bu suretle hakları kısıtlanmak suretiyle alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmek zorunda kalacaktır.

36. Bu itibarla, davacının 06.04.2010-01.11.2013 tarihlerini kapsayan tüm çalışma dönemi yönünden muvazaa sebebiyle davalı Üniversite işçisi olduğu kabul edilmeli; davalı Üniversite nezdinde çalışan emsali işçi ve ücreti tespit edilerek oluşacak sonuca göre davacının fark ücret alacakları hüküm altına alınmalıdır.

37. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, muvazaanın varlığına dair kesinleşen raporun tespit edilen dönem yönünden geçerli olacağı, diğer dönemler yönünden sözleşmelerin ayrı ayrı muvazaa denetimine tabi tutulması gerektiği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca sağlık hizmetlerinin hizmet satın alması yoluyla gördürülebileceği, davacının yaptığı iş ve 01.01.2011 ve 01.01.2013 başlangıç tarihli hizmet alım sözleşmelerinin konusu dikkate alındığında bu dönemler yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevzuata uygun olup muvazaanın bulunmadığı, belirtilen dönemlere yönelik muvazaa tespiti bulunmadığı gibi bu hususta bir iddianın da olmadığı, davacının muvazaalı olarak çalıştırıldığı dönem 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasında olmakla birlikte varsa fark alacakların yalnızca bu tarihler arası için hesaplanması ve diğer dönemler fark ücret talebinin reddiyle direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği belirtilmiş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğunca benimsenmemiştir.

38. Hâl böyle olunca, direnme kararının Özel Daire bozma kararında ve yukarıda açıklanan genişletilmiş gerekçe ve nedenlerle bozulmasına karar verilmesi gerekmektedir.

IV.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının genişletilmiş gerekçe ve nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri

Kanunu'nun geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 02.03.2021 tarihinde oy çokluğu ile kesin olarak karar verildi.

KARŞIOY

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının davalı Üniversite ile dava dışı şirket arasında imzalanan hizmet alımı sözleşmesinin muvazaalı olduğuna dair tespitinin iptali istemi ile açılan dava sonucunda verilen itirazın reddine ilişkin kararın temyizi üzerine, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından karar kesin olduğundan temyiz talebinin reddine karar verildiği göz önüne alınarak, somut olay bakımından muvazaalı işlemin kesinleştiğinden bahisle davacının baştan itibaren ve çalıştığı sonraki dönemlerde de davalı Üniversite işçisi olarak kabul edilmesinin ve buna göre varsa fark ücret alacaklarının hüküm altına alınmasının gerekip gerekmediği konusunda toplanmaktadır.

Davacı, davalı Üniversite işyerinde muvazaalı şekilde çalıştırıldığını, kendisinin davalı Üniversite işçisi olduğunu iddia ederek eksik ödenen ücretlerinden dolayı fark ücret alacaklarının tahsili amaçlı dava açmıştır. Mahkeme davanın reddine karar vermiş olup Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise "... davacının biyokimya laboratuvarında 06.04.2010 tarihinden itibaren teknisyen olarak çalıştığı davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Temizlik ve Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd. Şti. Arasında akdedilen malzemeli genel temizlik hizmetleri ihalesi sözleşmesi kapsamında işe alınan işçilerin sağlıkla ilgili işlerde çalıştırılmasında muvazaalı işlem olduğunun mahkeme kararı ile sabit olduğu değerlendirildiğinden davacının baştan beri davalı Üniversiteli olduğu bilinmekle davacı işçinin davalı Üniversite nezdindeki emsal işçi ve ücreti tespit edilmeli ve buna göre davacının dava konusu ettiği ücret farkı alacağı hakkında hesap raporu alındıktan sonra değerlendirme yapılarak çıkacak sonuca göre karar verilmelidir." gerekçesi ile mahkeme kararını bozmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" olarak tanımlanmış; aynı maddenin yedinci fıkrasında "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin

gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” kuralına yer verilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hâlinde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme” unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Bundan başka asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya, devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması veya daha önce asıl işveren tarafından o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması gibi muvazaa kriterlerinin bulunmaması icap eder. Aksi hâlde alt işveren işçisi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir.

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinde bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Muvazaa Borçlar Kanunu’nda 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 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinin yedinci fıkrasında sözü edilen hususların, aksi ispatlanabilen adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.

Bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin kanuna uygun kurulmamış olması veya muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde kanuna uygun kurulmadığını ya da muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin kanuna uygunluk ve muvazaaya yönünden ayrıca değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin kanuna uygun olmadığına ya da muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadecemuvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaa araştırması yeniden yapılmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığının 01.09.2010 tarihli inceleme raporu ile Akdeniz Temizlik ve İlaçlama Hizm. Org. Tur. İnş. Bil. Danş. Tic. Ltd.Şti. ile Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü arasında 01.05.2009-31.12.2010 tarihlerini kapsayan "Malzemeli Genel Temizlik Hizmetleri İhalesi" sözleşmesi ile taşeron firma bünyesinde davacı da dahil olmak üzere 1100 işçinin çalıştırıldığı ve davacının işçilere ait listede yer aldığı biyokimya bölümünde biyolog olarak çalıştığı, raporda fiilen temizlik işi yapanlar hariç diğer işçilerin

istihdamında İş Kanunu bağlamında geçerli bir asıl-alt işveren ilişkisinin mevcut olmadığı ve bu nedenle temizlik işi yapan işçiler dışındaki işçilerin başlangıçtan itibaren davalı Üniversite işçisi sayılması gerektiği belirtilerek muvazaalı işçi tespiti yapıldığı, bu raporun iptali için açılan davanın reddedildiği, mahkeme kararının temyizi üzerine kararın onandığı anlaşılmıştır.

Muvazaanın varlığına dair kesinleşen raporun, davacının temizlik personeli olarak çalıştırılmadığı tespit edilen davacı yönünden de geçerli olacağı kabul edilebilir ise de, muvazaaya dair kabul davacının tüm çalışma süresi yönünden değil, sadece muvazaalı kabul edilen hizmet alım sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu dönem için sonuç doğurur. Daha sonra yapılan sözleşmelerin kanuna uygunluk ve muvazaalı yönünden ayrıca değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Buna göre davacı, sadece muvazaalı kabul edilen dönem yönünden davalı Üniversite işçisi gibi değerlendirilerek, bu döneme ilişkin şartları varsa fark ücret alacağına hak kazanabilir.

Dosyada 01.01.2011 başlangıç tarihli ve 01.01.2013 başlangıç tarihli hizmet alım sözleşmelerine ilişkin ihalelerin muvazaalı olduğuna yönelik her hangi bir delil bulunmamaktadır. Tanık anlatımlarında iş ile ilgili emir ve talimatların davalı Üniversite yetkililerince verildiği belirtilmişse de, bu husus tek başına ilişkinin muvazaalı olduğunu kabule yeterli değildir. Asıl işverenin işin yapımına ilişkin genel emir ve talimatlar vermesi olağan karşılanmalıdır. Gerek 01.01.2011 başlangıç tarihli ve gerekse 01.01.2013 başlangıç tarihli hizmet alım sözleşmeleri, sözleşmelerdeki işin tanımı, davacının görevi itibarıyla yasal düzenlemelere uygun yapılmış ihale sözleşmeleridir.

Bozma konusu yapılan, muvazaalı bulunduğu tespit edilen ve HGK önüne gelen uyuşmazlıktaki ihale sözleşmesi 01.05.2009 tarihinden başlayıp 31.12.2010 tarihinde sona eren ihale sözleşmesidir. Bu sözleşmenin muvazaalı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettiş raporu ile tespit edilmiş ve bu raporun iptali için başlatılan hukuki süreç sonucunda bu ihale sözleşmesinin muvazaalı olduğu kesinleşmiştir. Bu durumda davacı muvazaalı olduğu tespit edilen bu ihale kapsamında çalışmaya başladığı 06.04.2010 tarihinden bu ihale sözleşmesinin sona erdiği 31.12.2010 tarihleri arasında davalı Üniversite işçisi olmuştur. Ancak davalı Üniversite ile dava dışı Akdeniz Şirketi arasında 01.01.2011 tarihinden geçerli olacak şekilde yeni bir ihale sözleşmesi yapılmıştır. Yine davalı Üniversite ile Bilginay Tem. Hiz. Yemek. Bilg. İlaçlama Org. Taş. İnş. Dan. Tek. Ayak. Tur. Tic. Paz. San. Tic. Ltd. Şti. arasında 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere yeni bir ihale sözleşmesi yapılmıştır. 01.01.2011 tarihli ihale ve 01.01.2013 tarihli ihale, gerek işin tanımı gerek davacının görevi ve gerekse 657 sayılı Kanun 36. maddesi gereği usulüne uygun ihaleler olup bu ihalelerin muvazaalı olduğu yönünde herhangi bir iddia ve tespit söz konusu değildir. 657 sayılı Kanun 36/3 gereği sağlık alanda hizmet satın alınması mümkündür. Bu nedenle bu hizmet alım sözleşmeleri yasaya

uygun olup davacı da hizmet alım sözleşmesine uygun çalıştırılmıştır. Muvazaaya dayanmayan sonraki bu ihale sözleşmeleri ile asıl işin bir bölümü yasal mevzuata uygun olarak alt işverene devredildiğinden artık işyeri devri hükümleri uygulanması gerekecektir. Bu durumda davacının muvazaalı olarak çalıştırıldığı 06.04.2010-31.12.2010 tarihleri arasındaki çalışmaları yönünden Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bozma ilamında belirtilen araştırma yapılarak, varsa fark ücret alacakları kabul edilmeli, ancak 01.01.2011 tarihi sonrası yapılan ihale sözleşmeleri yasal mevzuata uygun olduğundan, bu sözleşmeler yönünden taleplerin reddi gerekeceğinden, mahkeme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerekirken aksi yönündeki sayın çoğunluğun bozma görüşüne katılmamaktayız.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/16

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2017/10(21)-2227

Karar No. 2021/207

Tarihi: 04.03.2021

- **İŞÇİLER YARARINA GETİRİLEN DÜZENLEMELERİN UYGULANMASINA ENGEL OLACAK ŞEKİLDE DAR YORUM YAPILAMAYACAĞI**
- **İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN DAVALARIN DAVACI İŞÇİNİN İKAMETGÂHI MAHKEMESİNDE AÇILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: İş hukuku yargılamasına ilişkin kuralların İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan işçinin korunması temel ilkesine uygun düşecek biçimde yorumlanması 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 2. maddesinde tanımını bulan sosyal hukuk devletinin gereğidir. 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan yetki kuralı ve sözleşme yasağı; işçilerin çalışmalarından doğan alacak ve tazminat haklarını en az giderle ve mümkün olan süratle elde etmelerine ve sözleşmelere işçi aleyhine yetki kuralı konulmasına engel olmaya yönelik olup diğer yasalar ile işçiler yararına getirilen düzenlemelerin uygulanmasına engel olacak biçimde veya genele yönelik getirilen bir hakkın işçiler yönünden uygulanma imkânını ortadan kaldıracak biçimde dar yorumlanması doğru değildir.

Nitekim mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 21. maddesinde yer almayan ve zarar görene haksız fiilden doğan davasını zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da yerleşim yeri mahkemesinde açma imkânı veren HMK'nın 16. maddesi 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmiş olup önceden planlaması

veya iradesi olmaksızın zarara uğrayan mağdurun kendi yerleşim yeri mahkemesinde dava açmak suretiyle hak araması kolaylaştırılmak istenmiştir.

.Buna göre iş mahkemelerinde açılacak davalarda özel kanun niteliğindeki 5521 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulanma önceliği bulunmakta ise de; yine aynı Kanun'un 15. maddesine göre bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde uygulanma yeri olan ve genel kanun niteliğinde bulunan HMK'nın 16. maddesi ile sonradan getirilen ve 01.10.2011 tarihinden itibaren haksız fiil sonucu zarara uğrayanlara haksız fiilden kaynaklanan davalarını yerleşim yeri mahkemelerinde açma imkânı tanıyan hükmün seçimlik hakkı sosyal hukuk devletinin gereklerine; işçinin korunması temel ilkesine uygun ve karşılaştırmalı hukuktaki benzerlerinde olduğu gibi işçi lehine genişlettiği kabul edilerek HMK'nın 16. maddesinin, 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile tanınan seçimlik yetki kuralının yanında (ilaveten) uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

Nitekim Hukuk Genel Kurulunun (HGK) 09.03.2016 tarihli 2015/21-2348 E., 2016/285 K.; 26.02.2019 tarihli ve 2015/21-2614E., 2019/215 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

Somut olayda, davacının yerleşim yerinin Bahçelievler/İstanbul, davalı Alkazan İnş. Tic. Ltd. Şti'nin merkez adresinin Erzurum olduğu, iş kazasının Erzurum'da meydana geldiği davacının HMK'nın 16. maddesi gereği yerleşim yeri olan Bakırköy İş Mahkemelerinde dava açtığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda yukarıda yapılan açıklamalara, somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre; davacının seçimlik hakkını HMK'nın 16. maddesine göre yerleşim yerinin yargı çevresi olarak bağlı bulunduğu Bakırköy İş Mahkemelerinden yana kullanmasının hukuka uygun olduğu, bu nedenle mahkemenin yetkili olduğu sonucuna varılmıştır.

1.Taraflar arasındaki “iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Bakırköy 6. İş Mahkemesince verilen dava dilekçesinin yetki yönünden reddine ilişkin karar davacı vekili tarafından

temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4.Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenin üstlendiği Erzurum Kredi ve Yurtlar Kurumu inşaatı işyerinde 22.07.2010 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası sonucu sol gözünün görme yeteneğini yitirdiğini, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK/6100 sayılı Kanun) 16. maddesi gereği davacının yerleşim yeri mahkemesi olan Bakırköy İş Mahkemelerinde davanın ikame edildiğini belirterek fazlaya ilişkin olan talep ve dava hakkı saklı kalmak kaydıyla 1.000,00TL maddi tazminatın kaza tarihinden işleyecek yasal faizi ile davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5.Davalı işverene dava dilekçesi tebliğ edilmediğinden cevap vermemiştir.

Mahkeme Kararı:

6.Bakırköy 6. İş Mahkemesinin 15.04.2015 tarihli ve 2015/185 E., 2015/116 K. sayılı kararı ile; davacının davalı işverenin üstlendiği Erzurum Kredi ve Yurtlar Kurumu inşaat işyerinde 22.07.2010 tarihinde iş kazası geçirdiği, bu adresin Erzurum İş Mahkemesinin yargı alanı içinde bulunduğu bu nedenle Erzurum İş Mahkemelerinin yetkili olduğu gerekçesiyle mahkemenin yetkisizliğine ve dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmiştir.

Özel Dairenin Bozma Kararı:

7.Bakırköy 6. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararını davacı vekili süresi içinde temyiz etmiştir.

8.Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesinin 11.02.2016 tarihli ve 2016/1047 E., 2016/1793 K. sayılı kararı ile; "Dava, iş kazası neticesinde bedeni zarara uğrayan davacının maddi tazminat talebine ilişkindir.

Mahkemece, kazanın meydana geldiği yerin Erzurum yargı sınırları içerisinde yer aldığı gerekçesiyle yetkisizlik kararı verilerek dosyanın Erzurum İş Mahkemelerine gönderilmesine karar verilmiştir.

Temyize konu uyuşmazlık, yetkili mahkemenin belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447/2.maddesine göre "Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 18.6.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa yapılan yollamalar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun bu hükümlerin karşılığını oluşturan maddelerine yapılmış sayılır" hükmü gereğince uyuşmazlığı 5521 sayılı İş

Mahkemeleri Kanunu'nun 5 ve 15. maddeleri ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin hükümleri doğrultusunda çözüme kavuşturulması gerekir.

HMK'nın "Genel Kural" başlıklı 5.maddesine göre mahkemelerin yetkisi, diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, bu Kanundaki hükümlere tabidir. Yetkiye ilişkin hükümleri saklı tutulan Kanunlardan birisi de 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'dur. 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikâmetgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşmeler muteber sayılmaz" hükmü yer almaktadır. Kanun'un 15. maddesinde ise bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin uygulanacağı bildirilmiştir. Genel yetki kuralı dışında düzenleme öngörülmemiş olması karşısında, HMK'da yer verilen özel yetkiye ilişkin düzenlemelerin İş Mahkemelerinin yetkisinin belirlenmesinde dikkate alınması gerekmektedir.

HMK'nın "Haksız Fiilden Doğan Davalarda Yetki" başlıklı 16.maddesine göre haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

5521 sayılı Kanun'un 5.maddesinde, bu maddeye aykırı sözleşmenin muteber olmadığı belirtilmek suretiyle yetkinin kesin ve kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmiş ise de iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin davalarda HMK'nın 16.maddesinin uygulanma yeri olup olmadığının tartışılması gerekmektedir.

İş Hukuku Yargılama Kurallarının, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan "işçinin korunması temel ilkesi" ne uygun düşecek biçimde yorumlanması Anayasa'nın 2.maddesinde tanımını bulan Sosyal Hukuk Devleti'nin gereğidir. 5521 sayılı Kanun'un 5.maddesinde yer alan yetki kuralı ve sözleşme yasağı; işçilerin çalışmalarından doğan alacak ve tazminat haklarını en az giderle ve mümkün olan süratle elde etmelerine ve sözleşmelere işçi aleyhine yetki kuralı konulmasına engel olmaya yönelik olup diğer yasalar ile işçiler yararına getirilen düzenlemelerin uygulanmasına engel olacak biçimde veya genele yönelik getirilen bir hakkın işçiler yönünden uygulanma imkanını ortadan kaldıracak biçimde dar yorumlanması doğru değildir.

1086 sayılı HUMK'un 21.maddesinde yer almayan ve zarar görene haksız fiilden doğan davasını zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da yerleşim yeri mahkemesinde açma imkanı veren HMK'nın 16. maddesi 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmiş olup önceden planlaması veya iradesi olmaksızın zarara uğrayan mağdurun kendi yerleşim yeri mahkemesinde de dava açmak suretiyle hak araması kolaylaştırılmak istenmiştir.

İş Mahkemelerinde açılacak davalarda özel Kanun niteliğindeki 5521 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulanma önceliği bulunmakta ise de yine aynı Kanun'un 15. maddesine göre bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanma yeri olan ve genel Kanun niteliğinde bulunan 6100 sayılı HMK'nın 16. maddesi ile sonradan getirilen ve 01.10.2011 tarihinden itibaren haksız fiil sonucu zarara uğrayanlara haksız fiilden kaynaklanan davalarını yerleşim yeri mahkemelerinde açma imkanı tanıyan hükmün; özel Kanun ile getirilen seçimlik yetkiyi Sosyal Hukuk Devleti'nin gereklerine ve "işçinin korunması temel ilkesi" ne uygun ve karşılaştırmalı hukuktaki benzerlerinde olduğu gibi işçi yararına genişlettiği kabul edilerek HMK'nın 16. maddesinin, 5521 sayılı Kanun'un 5.maddesi ile tanınan seçimlik yetki kuralının yanında (ilaveten) uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

Yetki itirazı cevap dilekçesi ile birlikte ileri sürülmelidir. (HMK m.116 ve 117) Kesin yetki kuralı bulunmadığı durumlarda, hâkim re'sen yetkisizlik kararı veremez.

Somut olayda, davacının ikametgâh adresi Bahçelievler/İstanbul olup, davacının HMK 16. maddesindeki seçimlik hakkını, yerleşim yeri olan İstanbul İş Mahkemesinde dava açarak kullanması, genel yetki kuralına uygun olup, mahkemece, süresinde ve usulüne uygun yetki itirazı olmadığı da gözetilerek davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ve yerinde olmayan gerekçeyle yetkisizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı vekilinin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

9.Bakırköy 6. İş Mahkemesinin 14.07.2016 tarihli ve 2016/171 E., 2016/182 K. sayılı kararı ile; iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasında öncelikle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (5521 sayılı Kanun)'nun 5. maddesinde düzenlenen yetki kurallarının uygulanması gerektiği, bu yetki kurallarına aykırı yapılan sözleşmelerin geçersiz olduğu, 5521 sayılı Kanun'un özel Kanun olduğu ve genel Kanun hükümlerini kaldırdığı, bozma kararında belirtildiği şekilde işçi yararına ya da herhangi bir kişi yararına Kanun maddelerinin genişletilmesi, değiştirilmesi yada farklı yorumlanmasının söz konusu olmayacağı, HMK'nın 16. maddesinin 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile tanınan seçimlilik yetki kuralının yanına ilaveten uygulanması gerektiği konusundaki görüşün muteber kabul edilmeyeceği, davacının bulunduğu yerde Kurum kayıtlarına ulaşılmasının usul ekonomisi açısından daha zor olacağı, davalının bozma ilamı tebliğ edildiği andan itibaren davadan haberdar olup yetki itirazında bulunduğu da dikkate alındığında iş kazasının meydana geldiği Erzurum Kredi Yurtlar Kurumu inşaat işyerinin, işin yürütüldüğü yer olarak 5521 sayılı Kanunu'nun 5. maddesindeki hükme uygun olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10.Direnme kararı süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

11.Direnmeyle Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan yetki kuralının kesin yetki olup olmadığı, iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları yönünden 6100 sayılı Kanun'un özel yetki kurallarının uygulama yeri bulunup bulunmadığı noktalarında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

12.6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Genel Kural" başlıklı 5. maddesine göre; "Mahkemelerin yetkisi, diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak üzere, bu Kanundaki hükümlere tabidir." Bu madde ile özel kanunlardaki yetkiye ilişkin hükümler saklı tutulmuştur.

13.Yetkiye ilişkin hükümleri saklı tutulan özel kanunlardan olan ve dava açıldığı tarihte yürürlükte bulunan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca; "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."

14.Öte yandan anılan Kanun'un 15. maddesi; "Bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır." hükmünü içermektedir.

15.6100 sayılı Kanun'un 447/2. maddesine göre "Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 18.6.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa yapılan yollamalar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun bu hükümlerin karşılığını oluşturan maddelerine yapılmış sayılır" hükmü gereğince uyuşmazlığın 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5 ve 15. maddeleri ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin hükümleri doğrultusunda çözüme kavuşturulması gerekir.

16.5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde, bu maddeye aykırı sözleşmenin muteber olmadığı belirtilmek suretiyle yetkinin kesin ve kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmiş ise de anılan Kanun'un 15. maddesi uyarınca 5521 sayılı Kanun'da iş mahkemelerinin yetkisinin belirlenmesinde genel yetki kuralı dışında düzenleme öngörülmemiş olması karşısında, HMK'da yer verilen özel yetkiye ilişkin düzenlemelerin de dikkate alınması gerekmektedir.

17.5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinin gerekçesinde "gerek işçi gerek işveren veya vekili tarafından bu kanuna göre iş mahkemesinde açılacak davalarda hangi yer mahkemesinin yetkili olduğunu göstermek üzere tedvinine lüzum görülen bu madde, Hükümet tasarısında derbiş edilmemiş olan bir ihtiyacı karşılamaya matuf bulunmaktadır. Bilhassa işçilerin içinde buldukları şartlar bakımından, dava olunanın ikametgahı mahkemesinde dava açmaya mecbur kalmalarından

doğabilecek güçlüklerin önlenmesi maksadıyla, bu davaların, dava olunanın medeni Kanun gereğince ikâmetgahı sayılan yer mahkemesinde açılabileceği gibi işçinin işini yaptığı iş yeri için yetkili yer mahkemesinde de görülebileceği esası konulmuş, kamu intizamı bakımından konulmuş bu yetki hükmünün hilafına mukavele yapılamayacağı da tashih edilmek suretiyle iş verenlerin işçiler tarafından aleyhlerine dava açılmasını güçleştirmek üzere iş mukavelelerinde veya iş yeri dâhili talimatnamelerinde başka yargı merci tayin etmeleri önlenmiştir” denilmektedir.

18.Anılan düzenleme, 6100 sayılı Kanun'un yetki kurallarına uygun olup, buna ek olarak işçinin işini yaptığı yer mahkemeleri de iş davaları için yetkili kılınmaktadır.

19.Bu yetki kuralı, işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan alacak ve hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklar yönünden kamu düzenine ilişkindir. 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen kamu düzeni etkisinin ilke olarak, işverene karşı ve yalnız işçinin yararına olduğu, burada işçinin değil işverenin sözleşme serbestisinin kısıtlandığı, bu nedenle anılan maddenin yetki ile ilgili genel hükümleri kaldırmadığı, sadece genel hükümlerle birlikte öngörmüş olduğu, iş yeri esasına dayanan yetkiyi bertaraf edecek anlaşmaları geçersiz kılacağı, geçersizliğin sadece işvereni hedef tuttuğu anlaşılmaktadır (Çenberci M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, s. 69-71).

20.HMK'nın "Haksız fiilden doğan davalarda yetki" başlıklı 16. maddesine göre “Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”

21.5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde, bu maddeye aykırı sözleşmenin muteber olmadığı belirtilmek suretiyle yetkinin kesin ve kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmiş ise de, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin davalarda HMK'nın 16. maddesinin uygulanma yeri olup olmadığının tartışılması gerekmektedir.

22.İş hukuku yargılamasına ilişkin kuralların İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan işçinin korunması temel ilkesine uygun düşecek biçimde yorumlanması 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 2. maddesinde tanımını bulan sosyal hukuk devletinin gereğidir. 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan yetki kuralı ve sözleşme yasağı; işçilerin çalışmalarından doğan alacak ve tazminat haklarını en az giderle ve mümkün olan süratle elde etmelerine ve sözleşmelere işçi aleyhine yetki kuralı konulmasına engel olmaya yönelik olup diğer yasalar ile işçiler yararına getirilen düzenlemelerin uygulanmasına engel olacak biçimde veya genele yönelik getirilen bir hakkın işçiler yönünden uygulanma imkânını ortadan kaldıracak biçimde dar yorumlanması doğru değildir.

23.Nitekim mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 21. maddesinde yer almayan ve zarar görene haksız fiilden doğan davasını zararın

meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da yerleşim yeri mahkemesinde açma imkânı veren HMK'nın 16. maddesi 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmiş olup önceden planlaması veya iradesi olmaksızın zarara uğrayan mağdurun kendi yerleşim yeri mahkemesinde dava açmak suretiyle hak araması kolaylaştırılmak istenmiştir.

24.Buna göre iş mahkemelerinde açılacak davalarda özel kanun niteliğindeki 5521 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulanma önceliği bulunmakta ise de; yine aynı Kanun'un 15. maddesine göre bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde uygulanma yeri olan ve genel kanun niteliğinde bulunan HMK'nın 16. maddesi ile sonradan getirilen ve 01.10.2011 tarihinden itibaren haksız fiil sonucu zarara uğrayanlara haksız fiilden kaynaklanan davalarını yerleşim yeri mahkemelerinde açma imkânı tanıyan hükmün seçimlik hakkı sosyal hukuk devletinin gereklerine; işçinin korunması temel ilkesine uygun ve karşılaştırmalı hukuktaki benzerlerinde olduğu gibi işçi lehine genişlettiği kabul edilerek HMK'nın 16. maddesinin, 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile tanınan seçimlik yetki kuralının yanında (ilaveten) uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

25.Nitekim Hukuk Genel Kurulunun (HGK) 09.03.2016 tarihli 2015/21-2348 E., 2016/285 K.; 26.02.2019 tarihli ve 2015/21-2614E., 2019/215 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

26.Somutolayda,davacının yerleşim yerinin Bahçelievler/İstanbul, davalı Alkazan İnş. Tic. Ltd. Şti'nin merkez adresinin Erzurum olduğu, iş kazasının Erzurum'da meydana geldiği davacının HMK'nın 16. maddesi gereği yerleşim yeri olan Bakırköy İş Mahkemelerinde dava açtığı anlaşılmaktadır.

27.Budurumdayukarıda yapılan açıklamalara, somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre; davacının seçimlik hakkını HMK'nın 16. maddesine göre yerleşim yerinin yargı çevresi olarak bağlı bulunduğu Bakırköy İş Mahkemelerinden yana kullanmasının hukuka uygun olduğu, bu nedenle mahkemenin yetkili olduğu sonucuna varılmıştır.

28.Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

29. Bu hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

IV. SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 04.03.2021 tarihinde oy birliği ile kesin olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2018/(7)9-677

Karar No. 2021/499

Tarihi: 15.04.2021

- İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN İŞYERİNE BAŞVURUSU İÇİN ÖZEL BİR USUL BELİRLENMEDİĞİ
- İŞE İADE SONRASI İŞE İADENİN SÖZLÜ OLARAK DA YAPILABİLECEĞİ
- ADİ ORTAKLARDAN BİRİSİNE YAPILAN TEBLİGATIN YETERLİ OLDUĞU
- TİCARET SİCİLİ ADRESİNE GÖNDERİLEN TEBLİGATIN ULAŞMAMASININ SORUMLULUĞUNUN İŞÇİYE YÜKLENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut olaya gelince; davacı işçi tarafından işe iade kararının kesinleşmesi üzerine yasal on iş günü içinde işe iadesine karar verilen ortak girişim Net Enerji Tem. Sofra Hizm. Tic. Ltd. Şti. ve Taç Elekt. Tur. Tic. Ltd. Şti işyerlerine ayrı ayrı ihtarname gönderilerek işe başlatılma talebinde bulunduğu, Net Enerji Şti'ye tebligat yapıldığı hâlde, adi ortaklığı oluşturan diğer ortak Taç Elekt. Şti'nin işe iade kararı ve ticaret sicilinde belirtilen adresine çıkartılan tebligatın ise adresten taşınması nedeni ile iade edildiği, mahkemece adi ortaklığı oluşturan diğer ortağa tebliğ yapılmadığından işverenin işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olmayacağı, işverenin işe başlatıp başlatmayacağı ile feshin ancak tebligatın usulüne uygun şekilde yapılması ile ortaya çıkabileceği kabul edilerek işe iade sonrası isteklerin reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

Hemen belirtmek gerekir ki; işe iade başvurusu için Kanunda herhangi bir başvuru usul ya da yöntemi öngörülmemiştir. İşçi tarafından yazılı ya da ispat

edilmesi koşuluyla sözlü olarak dahi başlama iradesinin gösterilmesi yeterlidir. Bir başka anlatımla önem arz eden husus iyi niyetli başlama çabasının karşı tarafa ulaştırılmasıdır. Davacı tarafından gönderilen işe başlatılmaya ilişkin ihtarname Net Enerji Şti'ne usulüne uygun şekilde tebliğ edilmiş, ortak girişimin diğer ortağı Taç Elekt. Şti'ne çıkarılan tebligat ise adresten taşınması nedeniyle iade edilmiştir. Tebligatlar şirketlerin işe iade kararı ve ticaret sicilinde kayıtlı adreslerine çıkarıldığından, Taç Elekt. Şti.'nin resmi kayıtlarda belirtilen adresine tebligat yapılamamasının sorumluluğu davacı işçiye yüklenemez.

Öte yandan mahkeme tarafından noter kanalı ile tebligat yapılamaması hâlinde tebligatların tamamlanması için mahkemeye başvuru yapılması gerektiği belirtilmiştir. Öncelikle yasada aranmayan bir şartın başvuru usulü olarak benimsenmesi olanaklı değildir. İşe başlama talebini içeren tebligatın mahkeme kanalıyla yapılması da mümkün değildir. İşe iade kararı kesinleştiğinden ve en son davacı işçiye kesinleşen karar tebliği ile hâkim dosyadan el çektiğinden 7201 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre işe başlama talebini içeren tebligatın yapılması imkânı bulunmamaktadır.

Davacı işçinin yasal süresi içinde adi ortaklığı oluşturan her iki şirkete gönderdiği ihtarname ile işe başlama iradesini samimi bir şekilde ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Adi ortaklığı oluşturan şirketlerden birinin adresten ayrılması sebebiyle tebligatın yapılamamasının davacı işçi aleyhine değerlendirilmesi doğru olmaz. Öyle ise, ortaklardan birine yapılan tebligatla işe başlama iradesini ortaya koyan davacının işe iade sonrası istekleri hakkında bir karar verilmesi gerekirken, önceki kararda direnilmesi yerinde değildir. Diğer taraftan, bozma kararında adi ortaklığı oluşturan diğer ortağın da işe başlatma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiş ise de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nu (TBK) 638/3. maddesine göre ortaklar üçüncü kişiye karşı ortaklık ilişkisi çerçevesinde üstlendikleri borçlardan aksi kararlaştırılmadığı müddetçe müteselsilen sorumludur.

Bu nedenle TBK'nın anılan hükmü gereğince bozma kararından “adi ortaklığı oluşturan diğer ortağın da işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır.” ifadesinin çıkartılması gerekmektedir.

1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Adana 6. İş Mahkemesince verilen davanın reddine ilişkin kararın davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I.YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; davalılardan Toros Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin asıl işveren diğer davalının ise alt işveren olduğu (Net Enerji-Taç Elektrik Ortak Girişimi) işyerinde çalışırken iş sözleşmesinin 28.02.2012 tarihinde Net-Taç Ortak Girişimi tarafından devamsızlık nedeniyle feshedildiği, fesih üzerine Adana 3. İş Mahkemesinde işe iade davası açtıklarını, davacının işe iadesine ilişkin kararın Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonucunda kesinleştiği, bunun üzerine işe iadesine karar verilen ortak girişim Net Enerji Tem. Sofra Hizm. Tic. Ltd. Şti. ve Taç Elektrik Tur. ve Tic. Ltd. Şti. işyerine ayrı ayrı Adana 7. Noterliğinin 15.04.2014 tarihli ve 07589 sayılı ihtarnamesi ile işe iadesini sağlamak için başvurduğunu, 21.04.2014 tarihinde Net Enerji Ltd. Şti'ne tebligat yapıldığını ancak Taç Elektrik Turz. Tic. Ltd. Şti'ne yapılmadığını,davalılardan Net Enerji Şti'nin işe başlatmak için davet etmediğini ileri sürerek işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacağını davalılardan müşterek ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalılar Toroslar Elektrik Dağıtım A.Ş. ile Net Enerji Tem. Sof. Hizm. Tic. Ltd. Şti.ve Taç Elektrik Tur. ve Tic. Ltd. Şti. davaya cevaplarını bildirmemiştir.

Mahkeme Kararı:

6. Adana 6. İş Mahkemesinin 07.07.2015 tarihli ve 2014/568 E., 2015/496 K. sayılı kararı ile; davacının yasal 10 günlük süre içerisinde Adana 7. Noterliğinin 15.04.2014 tarih ve 07589 Yevmiye Numaralı ihtarnamesi ile işe iadesine, aksi hâlde 4 aylık brüt ücret ve 4 aylık haksız fesih tazminatı talebinde bulunduğu ve buna ilişkin ihtarnamenin işe iadesine karar verilen ortak girişimin ortaklarından olan Net Enerji Tem. Sofra Hizm. Tic. Ltd. Şti'ne 21.04.2014 tarihinde tebliğ edildiği, ortak girişimin diğer ortağı olan Taç Elektrik Turz. Tic. Ltd. Şti'ne çıkartılan tebligatın ise adı geçen şirketin adresten taşınması nedeni ile iade edildiği, davacı tarafından Taç

Elektrik Şti'ne tebligat yapılamadığından bahisle davayı açmak zorunda kaldıkları belirtilmiş ise de davacının işe başlatılmasına dair başvurusunun usulüne uygun tebliğ edilmediği, usulüne uygun tebligat yapılamayan işverenin işe başlatma yükümlülüğünden söz edilemeyeceği, davacının ortak girişimin her iki işvereni de usulüne uygun başvuruda bulunmadan işverenin işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olmayacağı, iş sözleşmesinin feshinin ise işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi sureti ile gerçekleşeceği, iş sözleşmesinin feshedilip edilmediği ortaya çıkmadan feshe bağlı hakların dava konusu edilmesinin mümkün olmadığı, buna göre dava konusu tazminat ve alacak bakımından dava açma koşulunun gerçekleşmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7. Adana 6. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 23.03.2016 tarihli ve 2015/41436 E., 2016/6937 K. sayılı kararı ile; "...Somut olayda, mahkemece, işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde davacı işçi tarafından işe başlatılması için yapılan başvurunun ortak girişimi oluşturan diğer ortağa tebliğ edilememiş olması nedeni ile işe başlatıp başlatmayacağı ve feshin, tebligatın usulüne uygun tebliği ile gerçekleşeceği ve usulüne uygun yapılmış bir tebliğin bulunmadığı dava koşulunun oluşmadığı gerekçesi ile işe iade sonrası isteklerin reddine karar verilmiştir. İşe iade kararından sonra, işçinin işe başlatılmak için işverene yapacağı başvurunun ne şekilde olacağı hususunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İspat edilmesi kaydı ile sözlü olarak dahi işe başlatılma iradesinin işverene ulaştırılması mümkündür. Dosya kapsamından, davacı işçinin işe iade başvurusunu Adana 7. Noterliğinin 15.04.2014 tarih ve 7589 sayılı ihtarnamesi ile yaptığı, adi ortaklığı oluşturan ortaklardan Net Enerji Şirketine işe başlatılmaya ilişkin usulüne uygun tebligat yaptığı ve işe başlama iradesini ortaya koyduğu anlaşılmıştır. Ortak girişimin diğer ortağı Taç Elektrik Ltd. Şirketinin ticaret sicilinde ve işe iade kararında belirtilen adresine gönderilen tebligatın, adresten taşınması (yeni adresi belirlenemediğinden adreste bulunamaması) nedeniyle iade edilmesinin sorumluluğu davacıya yükletilemez. Adi ortaklığı oluşturan diğer ortağın da işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Mahkemece, işin esasına girilerek davacının talepleri ile ilgili bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın usulden reddine karar verilmiş olması hatalıdır..." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Direnme Kararı:

9. Adana 6. İş Mahkemesinin 23.10.2017 tarihli ve 2016/405 E., 2017/903 K. sayılı kararı ile; usulüne uygun tebligatın nasıl olması gerektiğine ilişkin açıklamalar ile buna ilişkin yasal hükümlere yer verildikten sonra, işe iade kararı sonrası işçinin işe başlatılmak için işverene yapacağı başvurunun ne şekilde olacağı hususunda yasal bir düzenleme bulunmadığı, ispat edilmesi kaydı ile sözlü olarak dahi işe başlatılma iradesinin işverene ulaştırılabileceği, davacının noter kanalı ile

tebligatı yapamaması hâlinde aynı isteği tebligatların tamamlanması amacı ile mahkemeden talep etmesinin gerektiği, tebligat işlemini bu şekilde tamamlayabileceği hâlde bu yola gitmeyerek dava açtığı, yapılamayan tebligat işlemlerinin mahkemede Tebligat Kanunu 35. maddesi uygulanmak suretiyle tamamlandığı, böylelikle tebligat yapılamayan davalı Taç Elektrik Turz Tic. Ltd. Şti'ne tebligatın yapılmasının mümkün olduğu, bu zorunluluktan davacının kaçınamayacağı, adi ortaklığın ortaklarının tek başına hareket etme imkânlarının bulunmadığı, her iki ortağın birlikte hareket etmesi gerektiği de dikkate alındığında işe başlatılma başvurusu usulüne uygun tebliğ edilmeyen işverenin işe başlatma yükümlülüğünden söz edilemeyeceği, davacının işe başlatılmak için ortak girişimin her iki işverenine de usulüne uygun başvuruda bulunmadan işverenin işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olmayacağı, iş sözleşmesinin feshinin işverenin işe başlatma yükümlülüğünü yerine getirmemesi sureti ile gerçekleşeceği, iş sözleşmesinin feshedilip edilmediği ortaya çıkmadan feshine bağlı hakların dava konusu edilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

11. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının işe iade kararı sonrasında işe başlatılmak için işverene yaptığı başvurunun usulüne uygun olup olmadığı, adi ortaklardan birine yapılan başvurunun yeterli kabul edilip edilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

III.GEREKÇE

12. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun/İş Kanunu) 21. maddesinde iş sözleşmesinin işverence geçersiz feshedilmesi durumuna ilişkin düzenleme yer almaktadır. Maddeye 12.10.2017 kabul tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 12. maddesi ile arabulucuya başvurulması ve mahkemece tazminat, ücret ve diğer hakların dava tarihindeki ücret esas alınarak belirlenmesi gerektiği yönünde ek fıkralar eklenmiştir.

13. İşe iade davası ve davacının işe başlatılma başvurusu tarihi itibarıyla ek fıkralar eklenmeden önceki 4857 sayılı Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesine göre :

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedenden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.” şeklinde düzenleme mevcuttur.

14. İlgili madde gereğince işçi işe iadesine ilişkin kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak durumundadır. Aksi hâlde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. İşveren de işe başlama için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır başlatmazsa en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları işçiye ödemek durumundadır. 10 iş günü içinde işe başlamak için yapılan bildirim ile 1 aylık sürede işveren tarafından yapılan davete ilişkin bildirimlerin postada gecikmesinden işçi ya da işveren sorumlu tutulamaz.

15. Kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren işe başlamak için işverene başvurma koşulu olarak kabul edilen 10 günlük süre hak düşürücüdür. Bu sürede işçinin başvuruda bulunmaması işvereni işe başlatma yükümlülüğünden kurtarmakla kalmayıp aynı zamanda feshi geçerli hâle getirir dolayısıyla iş sözleşmesi sona ermiş olur ve sadece buna ilişkin hukuki sonuçları doğurur. Kanun işe iade başvurusunda belli bir şekil şartı öngörmemiştir. İşçi yazılı ya da sözlü olarak başvuruda bulunabilir, kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararı üzerine 10 iş günü içinde başvuru yapılması hâlinde işverenin işe başlatma yükümlülüğü doğmuş olur ve işveren için yasada kararlaştırılan 1 aylık süre işçinin başvuruda bulunduğu tarihten itibaren işler . İşveren de işe iade başvurusuna karşılık işe başlatma iradesini işçiye yazılı veya sözlü olarak bir aylık süre içinde bildirmelidir bir aylık süre sadece işe davet için değil aynı zamanda işçinin eski işine başlatılması için de öngörülen bir süredir (Mollamahmutoglu, H./ Astarlı, M. / Baysal, U.: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2020, s. 326).

16. Diğer taraftan işçinin işe iade başvurusu samimi olmalıdır. Gerçekte işe başlama gibi bir niyeti olmadığı hâlde salt işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak kabul edilemez. İşçi süresinde işe başlamak için başvuruda bulunduğu hâlde işverenin daveti üzerine işe başlamaması hâlinde gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmeli başka bir anlatımla işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bunun yanında işverenin de işe daveti ciddi olmalıdır. İşe başlatma

gayesi taşımadığı hâlde salt tazminat ödememek için yapmış olduğu çağrı gerçek bir işe başlatma daveti olarak nitelendirilemez. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işveren tarafından işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.

17. İşe başlatmama tazminatı fesih tarihindeki ücrete göre ödenmelidir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı taktirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir.

18.Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Sözü edilen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur. Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dahil edilmelidir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan arzi fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

19. Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanunu'nun34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olmakla uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır.

20. Somut olaya gelince; davacı işçi tarafından işe iade kararının kesinleşmesi üzerine yasal on iş günü içinde işe iadesine karar verilen ortak girişim Net Enerji Tem. Sofra Hizm. Tic. Ltd. Şti. ve Taç Elekt. Tur. Tic. Ltd. Şti işyerlerine ayrı ayrı ihtarname gönderilerek işe başlatılma talebinde bulunulduğu, Net Enerji Şti'ye tebligat yapıldığı hâlde, adi ortaklığı oluşturan diğer ortak Taç Elekt. Şti'nin işe iade kararı ve ticaret sicilinde belirtilen adresine çıkartılan tebligatın ise adresten taşınması nedeni ile iade edildiği, mahkemece adi ortaklığı oluşturan diğer ortağa tebliğ yapılmadığından işverenin işe başlatma yükümlülüğünün söz konusu olmayacağı, işverenin işe başlatıp başlatmayacağı ile feshin ancak tebligatın usulüne uygun şekilde yapılması ile ortaya çıkabileceği kabul edilerek işe iade sonrası isteklerin reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

21. Hemen belirtmek gerekir ki; işe iade başvurusu için Kanunda herhangi bir başvuru usul ya da yöntemi öngörülmemiştir. İşçi tarafından yazılı ya da ispat edilmesi koşuluyla sözlü olarak dahi başlama iradesinin gösterilmesi yeterlidir. Bir

başka anlatımla önem arz eden husus iyi niyetli başlama çabasının karşı tarafa ulaştırılmasıdır. Davacı tarafından gönderilen işe başlatılmaya ilişkin ihtarname Net Enerji Şti'ne usulüne uygun şekilde tebliğ edilmiş, ortak girişimin diğer ortağı Taç Elekt. Şti'ne çıkarılan tebligat ise adresten taşınması nedeniyle iade edilmiştir. Tebligatlar şirketlerin işe iade kararı ve ticaret sicilinde kayıtlı adreslerine çıkarıldığından, Taç Elekt. Şti.'nin resmi kayıtlarda belirtilen adresine tebligat yapılamamasının sorumluluğu davacı işçiye yüklenemez.

22. Öte yandan mahkeme tarafından noter kanalı ile tebligat yapılamaması hâlinde tebligatların tamamlanması için mahkemeye başvuru yapılması gerektiği belirtilmiştir. Öncelikle yasada aranmayan bir şartın başvuru usulü olarak benimsenmesi olanaklı değildir. İşe başlama talebini içeren tebligatın mahkeme kanalıyla yapılması da mümkün değildir. İşe iade kararı kesinleştiğinden ve en son davacı işçiye kesinleşen karar tebliği ile hâkim dosyadan el çıktığından 7201 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre işe başlama talebini içeren tebligatın yapılması imkânı bulunmamaktadır.

23. Davacı işçinin yasal süresi içinde adi ortaklığı oluşturan her iki şirkete gönderdiği ihtarname ile işe başlama iradesini samimi bir şekilde ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Adi ortaklığı oluşturan şirketlerden birinin adresten ayrılması sebebiyle tebligatın yapılamamasının davacı işçi aleyhine değerlendirilmesi doğru olmaz. Öyle ise, ortaklardan birine yapılan tebligatla işe başlama iradesini ortaya koyan davacının işe iade sonrası istekleri hakkında bir karar verilmesi gerekirken, önceki kararda direnilmesi yerinde değildir.

24. Diğer taraftan, bozma kararında adi ortaklığı oluşturan diğer ortağın da işe başlatma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilmiş ise de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nu (TBK) 638/3. maddesine göre ortaklar üçüncü kişiye karşı ortaklık ilişkisi çerçevesinde üstlendikleri borçlardan aksi kararlaştırılmadığı müddetçe müteselsilen sorumludur.

25. Bu nedenle TBK'nın anılan hükmü gereğince bozma kararından "adi ortaklığı oluşturan diğer ortağın da işe başlatma yükümlülüğü bulunmaktadır." ifadesinin çıkartılması gerekmektedir.

26. O hâlde, direnme kararı yukarıda açıklanan bu değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı bozulmalıdır.

IV.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda belirtilen değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince **BOZULMASINA**,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 15.04.2021 tarihinde oy birliği ile kesin olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/25

2547 S.YÖK/53

T.C.

YARGITAY

Hukuk Genel Kurulu

Esas No. 2016/9-1872

Karar No. 2021/293

Tarihi: 18.03.2021

**● VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN
AKADEMİK PERSONELİN İŞTEN ÇIKARTIL-
MASINDA İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: Vakıf üniversitelerinin anayasal ve kanuni düzenlemeler uyarınca devlet üniversitelerinin tabi olduğu statüye tabi oldukları, kamu tüzel kişiliği statüsüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacının kamu yararı, faaliyet konularının ise kamu hizmeti olduğu, bu bağlamda kamu tüzel kişilerinin özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip oldukları ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilecekleri dikkate alındığında personelin kamu hukukuna tabi olması gerekmektedir.

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları akademik yönden devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elamanları için öngörülen hükümlere tabi tutulmuştur. Öğretim elemanlarının statüsü vakıf ve devlet üniversitesi ayrımı yapılmaksızın aynıdır. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının özlük hakları veya mali hakları yönünden 4857 sayılı Kanuna tabi olması, mesleğe alınma ve meslekten çıkarılma yönünden statüsünü etkilemez ve vakıf ile arasındaki ilişkisinin iş ilişkisi olduğunu göstermez.

Belirtmek gerekir ki kişinin sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin a bendi bağlamında sigortalı sayılması kamu tüzel kişiliğine haiz vakıf üniversiteleri ile kamu hizmeti gören akademik personelin arasında iş ilişkisi olduğunu göstermeyeceği gibi özlük hakları yönünden 4857 sayılı İş Kanuna tabi olması da aradaki ilişkinin iş ilişkisi olmasını gösteren bir olgu olamaz. Zira somut uyuşmazlıkta olduğu gibi araştırma görevlisi olarak çalışan ve uzmanlık eğitimi gören öğretim elemanı hakkında, disiplin yönünden vakıf üniversitesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde bulunan feshe ilişkin hükümleri uygulayamaz.

Tüm bu hükümlere göre vakıf üniversitelerinde kadroların akademik yönden belirlenmesi, sözleşmelerin onaya tabi tutulması dikkate alındığında, çalışan öğretim elemanlarının statü hukuku kapsamında çalıştıkları anlaşılmaktadır. Her ne kadar iş sözleşmesi imzalsansa da statü hukuku kapsamında sözleşme kurulduğundan ve sözleşmenin feshinde akademik yön bulunduğundan, buna bağlı olarak feshin geçersizliği, feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile parasal haklara ilişkin davaların idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir. Nitekim yukarıda belirtildiği gibi (31. paragraf) Uyuşmazlık Mahkemesi kararları bu yöndedir. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 26.10.2020 tarih ve 2020/479 E., 2020/626 K. sayılı kararında da; vakıf üniversitesinde profesör kadrosunda görev yapan davacı tarafından, sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda, iş akdinin feshi nedeniyle yoksun kaldığı ileri sürülen parasal haklarının işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davanın, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; davacının tıpta uzmanlık sınavını kazanması sonrasında uzmanlık eğitimini tamamlamak üzere davalı Maltepe Üniversitesi'nde çalışmaya başladığı, gerek yasal düzenlemeler gerekse de dosya kapsamındaki belgelerden davacının

araştırma görevlisi olduğu, uzmanlık eğitimini yerine getirdiği sırada ücret aldığı ve adına düzenlenen ücret bordroları ile dosya içerisindeki eğitim tamamlama belgelerinde araştırma görevlisi olarak istihdam edildiği, uzmanlık eğitimini tamamlaması ile yasa gereği vakıf üniversitesi ile ilişkisinin kesildiği ve zorunlu hizmet için ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının göreve başlaması ve görevinin sona ermesi tamamen akademik yönden olup iş ilişkisi kabul edilemez.

Bu durumda davacının öğretim elemanı olarak görev yaptığı ve yukarıda belirtilen yasal düzenlemelere göre de bir statü ilişkisi içinde olduğu, arada iş ilişkisi bulunmadığı açık olmakla yasal düzenlemelere göre devlet üniversitesi ile aynı statüde olan ve bu anlamda idare kabul edilen vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında çıkacak uyuşmazlıkların idari yargının görev alanı içerisinde bulunduğu kabul edilmelidir.

Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari sözleşme olduğuna yönelik bir düzenleme olmadığı, mali ve idari konular yönünden taraflar arasında yapılan sözleşmenin sözleşme özgürlüğüne dayalı bir özel hukuk sözleşmesi olduğu, buradan hareketle özel hukuka tabi bu ilişkiden doğan uyuşmazlıklarda adli yargı yerinin görevli olduğu görüşü dile getirilmiş ise de, yukarıda açıklanan nedenlerle bu görüş çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.

Hâlböyle olunca davanın adli yargı yerinde görülmesi mümkün olmadığından, ön sorun bulunduğu ve direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

DAVA: 1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı Maltepe Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı Maltepe Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I.YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4.Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Maltepe Üniversitesinde uzman hekim adayı olarak 09.06.2003-30.11.2008 tarihleri arasında çalıştığını, uzmanlık eğitimini tamamlayıp ortopedi uzmanı unvanını alınca mesleğini icra edebilmesi için 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun (3359 sayılı Kanun) Ek 3. ve Ek 4. maddelerinde yer alan düzenlemeler gereği zorunluluk gereği işinden ayrıldığını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesi gereğince herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğinin düzenlendiğini ileri sürerek kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5.Davalı Maltepe Üniversitesi Rektörlüğü (Üniversite) vekili cevap dilekçesinde; davalı Üniversitenin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (2547 sayılı Kanun) hükümlerine tabi olduğunu, davacının Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan uzmanlık sınavı sonucunda uzmanlık eğitimi görmeye hak kazandığını ve atamasının ÖSYM sınav sonucuna göre yapıldığını, atanmanın yapıldığı sınavın 2547 sayılı Kanun hükümlerine tabi olduğunu, davacı hakkında 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun/İş Kanunu) hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığını, 2547 sayılı Kanunda kıdem tazminatına yönelik bir düzenleme olmadığı gibi, mülga 1475 sayılı İş Kanununun (1475 sayılı Kanun) yürürlükte bulunan 14. maddesinde davacının durumuna uyan bir hükmün de yer almadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararı:

6.İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesinin 22.05.2014 tarihli ve 2013/901 E., 2014/246 K. sayılı kararı ile; Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23/2. maddesi gereğince taraflar arasında aylık ve diğer özlük haklar bakımından İş Kanunu'nun uygulanması gerektiğinden mahkemenin davaya bakmakla yetkili ve görevli olduğu, davacının uzman hekimlik eğitimini tamamlaması sonrası 3359 sayılı Kanun'un Ek 3. maddesine dayalı olarak devlete olan zorunlu hizmetini yerine getirmek için davalı Üniversitedeki görevinden kanuni zorunluluk sebebiyle ayrıldığı bu nedenle kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7.İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8.Yargıtay 9. Hukuk Dairesince 03.12.2015 tarihli ve 2014/22862 E., 2015/34263 K. sayılı kararı ile; "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Davacının iş sözleşmesini zorunlu devlet hizmeti gereğince sonlandırdığını ve kıdem tazminatını hak ettiğini iddia etmişse de, kıdem tazminatına hangi hallerde hak kazanılacağı 1475 sayılı Kanun'da belirtilmiştir. Davacı işçinin iş akdini zorunlu devlet hizmeti için sonlandırması kıdem tazminatı hakedilecek bir hal değildir. Bu nedenle kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesi ile karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

9.İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesinin 22.03.2016 tarihli ve 2016/64 E., 2016/116 K. sayılı kararı ile; herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesinin feshi ve kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin mülga 1475 sayılı Kanununun 27. maddesi ve 4857 sayılı Kanununun 31. maddesinde düzenlendiği, her iki Kanunda açıkça işçinin kanunda belirtilen zorunluluk nedeniyle işten ayrılması hâlinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiş, davacının da zorunluluk gereği devlet hizmeti yükümlülüğünü yerine getirmek için kendi iradesi dışında işten ayrıldığı ve kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

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

II.UYUŞMAZLIK

11. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyumsuzluk; somut olay bakımından 09.06.2003-30.11.2008 tarihleri arasında uzman hekim aday olarak davalı nezdinde çalışan ve uzman hekimlik eğitimini başarıyla tamamlaması ile 3359 sayılı Kanununun Ek 3. maddesi gereğince zorunlu devlet hizmeti yükümlülüğünü yerine getirmek için iş sözleşmesini sonlandıran davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı noktasında toplanmaktadır.

III.ÖN SORUN

12.Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında; işin esasına geçilmeden önce vakıf üniversitesinde uzmanlık sınavından sonra araştırma görevlisi (asistan doktor) olarak çalışan davacının açtığı işçilik alacağına ilişkin eldeki davada adli yargının mı yoksa idari yargının mı görevli olduğu, kısaca yargı yolu hususu ön sorun olarak tartışılıp değerlendirilmiştir.

IV.GEREKÇE

13. Konunun açıklığa kavuşturulması için öncelikle yasal düzenlemeler üzerinde durulmasında yarar bulunmaktadır.

14. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin 1. fıkrasında "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur." düzenlemesi ile üniversitelerin kanunla kurulacağı düzenlenirken, ikinci fıkrasında "Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği", beşinci fıkrasında "Üniversiteler ve bunlara bağlı birimlerin, Devletin gözetimi ve denetimi altında olup, güvenlik hizmetlerinin Devletçe sağlanacağı", yedinci fıkrasında "Üniversite yönetim ve denetim organları ile öğretim elemanlarının; Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmayacakları" belirtilerek ve aynı maddenin son fıkrasında ise "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir." şeklindeki düzenlemeler ile de vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine uygulanmakta olan hükümlere tabi olduğuna ilişkin kurala yer verilmiştir.

15.2547 sayılı Kanununun Ek 2. maddesine göre "Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır".

16. 2547 sayılı Kanununun Ek 5. maddesi uyarınca da; "Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf yönetim organı dışında en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyeti bulunur. Mütevelli heyet üyeleri, vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilir, süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Mütevelli heyet üyelerinin yaş sınırlaması hariç Devlet memuru olma niteliklerine sahip bulunmaları ve en az üçte ikisinin lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olması gerekir. Mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer.

Mütevelli heyet vakıf yükseköğretim kurumunun tüzelkişiliğini temsil eder. Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli heyet; vakıf yüksek öğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde yetkilerini devredebilir. Yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylar ve uygulamaları izler, ayrıca vakıfca hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür.

Mütevelli heyetin toplantı nisabı ve karar alınması ile ilgili hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükmü uygulanır”.

17.2547 sayılı Kanunun Ek 8. maddesi uyarınca; “Vakıfca kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır”.

18.Aynı Kanun’un 3. maddesinin (1) bendinde öğretim elemanlarının, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olduğu belirtilirken aynı maddenin (3) numaralı alt bendinde de tıpta uzmanlığın; Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretim olduğu belirtilmiştir.

19.2547 sayılı Kanunun 22. maddesinde öğretim üyelerinin görevleri; 23. maddesinde doktor öğretim üyesi; 24. maddesinde doçent ve 26. maddesinde profesör kadrolarına atanma, 31. maddede kadrosu bulunmayan öğretim üyeleri olan doçent, profesör yerlerine öğretim görevlisi ataması ile 33 ve 38. maddelerinde ise araştırma görevlisi istihdamına yönelik hükümlere yer verilmiş olup bu atama ve istihdamda devlet ve vakıf üniversiteleri arasında bir ayrıma yer verilmemiştir. Kısaca istihdam yönünden devlet üniversitesi ile vakıf üniversitesi yönünden kanun bir ayrım öngörmemiştir.

20. 2547 sayılı Kanunun 6764 sayılı Kanununun 26. maddesi ile değişik 53/b maddesine göre; “Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları uyarıma, kınama, aylıktan veya

ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır”. Aynı fıkraya 7243 sayılı Kanunun 7. maddesi ile eklenen cümle uyarınca “Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir”.

21. Devlet üniversitesi ile vakıf üniversitesi arasında tek ayrıık düzenleme 2547 sayılı Kanunun Ek 11. maddesinin 10. fıkrası olup maddeye göre “Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır”. Bu hüküm faaliyet izni sona eren vakıf üniversitesi ile ilgili olup sadece tasfiye yönü ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını düzenlemiştir. Ancak faaliyeti devam eden vakıf üniversiteleri hakkında uygulanması olanağı bulunmamaktadır.

22. Görüldüğü gibi anılan düzenlemelerde devlet ve faaliyeti devam eden vakıf üniversiteleri arasında ayırım yapılmaksızın, öğretim elemanlarının tabi olacakları statü çok açık bir şekilde belirlenmiş ve öğretim elemanları dışında iş sözleşmesi ile çalışanların 4857 sayılı İş Kanununa tabi oldukları belirtilmiştir.

23.Zira Anayasa'nın 128. maddesinde; “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” normatif düzenlemesi ve kamu görevlilerinin kim olduğuna dair 657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun 4. maddesindeki “Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.” şeklinde düzenlemeler karşısında kamu hizmetinin kamu görevlisi sayılan işçilerle de yürütülebilmesi olanaklı hâle gelmiştir. Ancak mevcut yasal düzenlemelere göre üniversitelerde öğretim elemanlarının statü hukuku kapsamında istihdam edildikleri görülmektedir.

24.Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin “Öğretim elemanları” başlıklı 23. maddesinde; “Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.” kuralına yer verilmiştir.

25. Bununla birlikte, Danıştay 8. Dairesinin 29.04.2011 tarihli ve 2008/8234 E., 2011/2452 K. sayılı kararı ile söz konusu Yönetmelik hükmünün son cümlesinde yer alan “özlük hakları” ibaresinin iptaline karar verilmiş, bu karar İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 27.03.2014 tarihli ve 2011/1493 E., 2014/1351 K. sayılı kararı ile onanmıştır.

26.Öte yandan, Yönetmelik hükümleri öğretim elemanlarının aylık hakları konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olacaklarını belirtmişse de bu konu, yasa değil, yönetmelik hükmü ile düzenlenmiştir. Oysa asıl olan mahkemelerin görevinin kanunla düzenlenmesi gerektiğidir.

27. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 23. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esaslarının, 2547 sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi olduğu belirtilerek Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine uygun bir düzenleme yapıldığı anlaşılmaktadır.

28.Yukarıda belirtilen Anayasa, yasa ve yönetmelik hükümlerinden de anlaşılacağı üzere vakıf üniversitelerinin kuruluşu ve yönetimi özel yöntemlere tabi kılınmıştır.

29.Öte yandan kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olma yanında vakıf üniversitelerinin bilimsel özerkliğe sahip olması bir diğer ayrıcalığıdır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretimin çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutarak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır.

30. Belirtmek gerekir ki, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri ile devlet yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri arasında ayırım yapılmamış, bu yönden bilimsel özerklik ilkesine uygun bir düzenleme öngörülmüştür.

31. Uyuşmazlık Mahkemesi de yargı yolu belirlenmesinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki uyumsuzluklarda idari yargının görevli olduğunu kabul etmekte olup bu durumu şu gerekçelerle belirtmektedir “Vakıf Üniversitesinin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı öğretim elemanın; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bununla birlikte, öğretim elemanın sözleşmesinin feshine ilişkin üniversite işleminin idare hukuku anlamında bir idari işlem olduğunda kuşku bulunmamakla birlikte, bu idari işlemde kaynaklanan

tazmin isteminin (tarafklar arasındaki ihbar ve kötüniyet tazminatı alacağına ilişkin olan davanın,) 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı" başlıklı 2. Maddesinin b fıkrasında belirtilen; "İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları" kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir" (26.10.2020 tarih ve 2020/479 E, 2020/626 K, 29.12.2014 tarih ve 2014/1053 E., 2014/1105 K., 05.11.2012 tarih ve 2012/189 E., 2012/234 K., 05.11.2012 tarih ve 2012/190 E., 2012/235 K., 24.12.2012 tarih ve 2012/273 E., 2012/289 K. sayılı kararları).

32. Aynı doğrultuda Danıştay'ın da idari yargının görevli olduğuna dair kararları mevcuttur. Nitekim Danıştay Dava Daireleri "Anayasanın 130.maddesinde vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden farklı hükümlere tabi kılınması buralarda çalışan akademisyenlerin mesleki güvenceden yoksun kılınmasına neden olmaz; Anayasa koyucunun vakıf üniversitesi ve devlet üniversitesi arasında mesleki güvenceler bakımından bir ayırım amaçladığı düşünölemeyeceğinden vakıf üniversitelerindeki akademik personelin mesleki güvenceleri yönünden özel hukuk hükümlerine tabi olmaları Anayasa'ya aykırı olacaktır. Kaldı ki, aynı yükseköğretim kamu hizmetini yerine getiren ancak farklı tip üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin mesleki güvenceleri yönünden, bir kısmının kamu hukukuna, bir kısmının özel hukuka tabi olmalarını düzenleyen bir hüküm Anayasa'da ve 2547 sayılı Kanun'da bulunmamaktadır." şeklinde gerekçe ile vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının uyuşmazlıklarının idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğine karar vermiştir (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 12.03.2010 tarihli ve 2010/5 E. sayılı kararı).

33. Vakıf üniversitelerinin anayasal ve kanuni düzenlemeler uyarınca devlet üniversitelerinin tabi olduğu statüye tabi oldukları, kamu tüzel kişiliği statüsüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacının kamu yararı, faaliyet konularının ise kamu hizmeti olduğu, bu bağlamda kamu tüzel kişilerinin özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip oldukları ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilecekleri dikkate alındığında personelin kamu hukukuna tabi olması gerekmektedir.

34. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları akademik yönden devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları için öngörölen hükümlere tabi tutulmuştur. Öğretim elemanlarının statüsü vakıf ve devlet üniversitesi ayırımı yapılmaksızın aynıdır. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının özlük hakları veya mali hakları yönünden 4857 sayılı Kanuna tabi olması, mesleğe alınma ve meslekten çıkarılma yönünden statüsünü etkilemez ve vakıf ile arasındaki ilişkisinin iş ilişkisi olduğunu göstermez.

35.Belirtmek gerekir ki kişinin sosyal güvenlik bakımından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin a bendi bağlamında

sigortalı sayılması kamu tüzel kişiliğine haiz vakıf üniversiteleri ile kamu hizmeti gören akademik personelin arasında iş ilişkisi olduğunu göstermeyeceği gibi özlük hakları yönünden 4857 sayılı İş Kanuna tabi olması da aradaki ilişkinin iş ilişkisi olmasını gösteren bir olgu olamaz. Zira somut uyuşmazlıkta olduğu gibi araştırma görevlisi olarak çalışan ve uzmanlık eğitimi gören öğretim elemanı hakkında, disiplin yönünden vakıf üniversitesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde bulunan feshe ilişkin hükümleri uygulayamaz.

36. Tüm bu hükümlere göre vakıf üniversitelerinde kadroların akademik yönden belirlenmesi, sözleşmelerin onaya tabi tutulması dikkate alındığında, çalışan öğretim elemanlarının statü hukuku kapsamında çalıştıkları anlaşılmaktadır. Her ne kadar iş sözleşmesi imzalsan da statü hukuku kapsamında sözleşme kurulduğundan ve sözleşmenin feshinde akademik yön bulunduğundan, buna bağlı olarak feshin geçersizliği, feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile parasal haklara ilişkin davaların idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir. Nitekim yukarıda belirtildiği gibi (31. paragraf) Uyuşmazlık Mahkemesi kararları bu yöndedir. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 26.10.2020 tarih ve 2020/479 E., 2020/626 K. sayılı kararında da; vakıf üniversitesinde profesör kadrosunda görev yapan davacı tarafından, sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda, iş akdinin feshi nedeniyle yoksun kaldığı ileri sürülen parasal haklarının işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davanın, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

37.Uyuşmazlık Mahkemesi yine 17.11.2014 tarih ve 2014/972 E., 2014/1016 K. sayılı kararında; Anayasal ve yasa düzenlemeleri kapsamında “Vakıf Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalışmakta iken davalı idarece hizmet sözleşmesi feshedilen davacı tarafından, kıdem tazminatı alacağıнын yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesi istemiyle açılan davanın, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğine” karar vermiştir.

38.Uyuşmazlık mahkemesi kararlarından da anlaşılacağı üzere kanunla kurulan vakıf üniversiteleri kamu tüzel kişiliğine sahip olmakla personeli de kamu hukukuna tabidir. Bilimsel özerklik ilkesi gereği bilimsel faaliyetin asli unsuru yükseköğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, emeklilik gibi özlük haklarının kanunla düzenlenmesi anayasal teminat altındadır.

39.2547 sayılı Kanununun 50/e maddesi uyarınca “Tıpta uzmanlık öğrenimi yapanlara verilecek aylık veya ödeneklerin tespitinde, aynı durumda bulunan Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığındaki personelin aylık ve ödenekleri gözönünde tutulur”. O hâlde tıpta uzmanlık eğitimi alanların çalışma karşılığı ücret aldıkları sabittir. Keza geçici 10. maddesi uyarınca da “Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanun kapsamına giren yükseköğretim kurumlarının asistan kadrolarına atanmış olarak doktora veya tıpta uzmanlık öğrenimi için çalışmalarda bulunanlar bu kadrolarda bir yıl süre ile bu Kanun hükümlerine göre araştırma görevlisi olarak

çalıştırılabilirler. Bunların, bu kadrolara yeniden atanmaları her yıl ilgili yönetim kurullarınca karara bağlanır”.

40.Uzmanlık eğitimi alan kişi artık aldığı ücret nedeni ile bir akademik personeldir. Kamu tüzel kişiliğine sahip vakıf üniversitelerinde kamu hizmeti gören akademik personel aynı zamanda kamu görevlisidir.Kamu personelinin vakıf üniversitesi ile ilişkisi de idari hizmet sözleşmesine dayanmakta olup bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıkların çözüm yeri de idari yargıdır .

41.Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay kararları ile hukuki belirlilik ve hukuki güvenlik ilkeleri dikkate alındığında; somut uyuşmazlıkta olduğu gibi araştırma görevlisi olan öğretim elemanı ile vakıf üniversitesi arasındaki uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi yasal düzenlemelere uygun olacaktır. Aksi hâlde kamu tüzel kişisi olan vakıf üniversitelerinde çalışanların öğretim görevlisi olması karşısında iş sözleşmesi ile çalıştırılmalarının kamu hukuku ve kamu personeli kavramlarıyla çelişeceği de göz önüne alınmalıdır (Çınarlı, Serkan/Kiraz, Refik,“Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi”, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C.3, Bölüm XIII,2011, s. 1788).

42. Somut uyuşmazlıkta; davacının tıpta uzmanlık sınavını kazanması sonrasında uzmanlık eğitimini tamamlamak üzere davalı Maltepe Üniversitesi'nde çalışmaya başladığı, gerek yasal düzenlemeler gerekse de dosya kapsamındaki belgelerden davacının araştırma görevlisi olduğu, uzmanlık eğitimini yerine getirdiği sırada ücret aldığı ve adına düzenlenen ücret bordroları ile dosya içerisindeki eğitim tamamlama belgelerinde araştırma görevlisi olarak istihdam edildiği, uzmanlık eğitimini tamamlaması ile yasa gereği vakıf üniversitesi ile ilişkisinin kesildiği ve zorunlu hizmet için ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının göreve başlaması ve görevinin sona ermesi tamamen akademik yönden olup iş ilişkisi kabul edilemez.

43.Bu durumda davacının öğretim elemanı olarak görev yaptığı ve yukarıda belirtilen yasal düzenlemelere göre de bir statü ilişkisi içinde olduğu, arada iş ilişkisi bulunmadığı açık olmakla yasal düzenlemelere göre devlet üniversitesi ile aynı statüde olan ve bu anlamda idare kabul edilen vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında çıkacak uyuşmazlıkların idari yargının görev alanı içerisinde bulunduğu kabul edilmelidir.

44.Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari sözleşme olduğuna yönelik bir düzenleme olmadığı, mali ve idari konular yönünden taraflar arasında yapılan sözleşmenin sözleşme özgürlüğüne dayalı bir özel hukuk sözleşmesi olduğu, buradan hareketle özel hukuka tabi bu ilişkiden doğan uyuşmazlıklarda adli yargı yerinin görevli olduğu görüşü dile getirilmiş ise de, yukarıda açıklanan nedenlerle bu görüş çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.

45.Hâlböyle olunca davanın adli yargı yerinde görülmesi mümkün olmadığından, ön sorun bulunduğu ve direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

46.Bu nedenle direnme kararı sair yönler incelenmeksizin usulen bozulmalıdır.

V.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda açıklanan değişik gerekçe ve nedenlerle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince usulden BOZULMASINA,

Bozmandenine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 18.03.2021 tarihinde oy çokluğu ile kesin olarak karar verildi.

KARŞIOY

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, 09/06/2003-30/11/2008 tarihleri arasında uzman hekim adayı olarak, davalı Maltepe Üniversitesi nezdinde çalışan ve uzman hekimlik eğitimini başarıyla tamamlaması ile 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu Ek 3 maddesi gereğince zorunlu devlet hizmeti yükümlülüğünü yerine getirmek için iş sözleşmesini sonlandıran davacının, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı noktasında ise de; davacının davalı vakıf üniversitesinde öğretim elemanı olarak çalışmış olması karşısında, öncelikle işbu davada hangi yargı yolunun görevli olduğu noktasında toplanmaktadır.

Davacının kıdem tazminatı talepli açtığı davada, Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, davacının 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi gereğince kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş olup, hükmün davalı vekilince temyizi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının iş sözleşmesini zorunlu devlet hizmeti için sonlandırmasının kıdem tazminatına hak kazanılacak hâllerden olmadığı ve kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiği gerekçesiyle Mahkeme kararını bozmuştur. Mahkeme, 4857 sayılı kanun 31. maddesi gereği kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesi ile önceki kararında direnmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kurumu Kanunu'nun Ek 5 ve Ek 11 inci maddelerinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında sözleşme bulunduğuna işaret edilmiştir. Bununla birlikte, ne söz konusu kanunda ne de bu kanuna dayanılarak çıkarılan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde sözleşmenin mahiyeti konusunda açık bir hükme yer verilmiş değildir. Sözleşmenin hukuki niteliğine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmaması, konu hakkında öğretilerde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sözleşmenin idari

hizmet sözleşmesi olduğunu ileri sürenler olduğu gibi, sözleşmede iş sözleşmesinin unsurlarının mevcut olduğunu ve dolayısıyla sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu savunanlar da vardır. Bu iki görüş dışında aradaki ilişkide hem statü hem de iş sözleşmesi ilişkisinin bulunduğuna yönelik üçüncü bir görüş de ortaya atılmıştır.

Sözleşmenin idari sözleşme niteliğinde olduğu görüşünde olanlara göre vakıf üniversiteleri, kamu tüzel kişisi oldukları ve kamu hizmeti yürüttükleri için istihdam ettikleri öğretim elemanları kamu görevlisidir. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkide bir atama tasarrufuna dayalı idari hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Statü hukukundan doğan uyuşmazlıklarda idari yargı görevlidir (GÖZLER/KAPLAN, s. 620; GİRİTLİ, İsmet/BİLGİN, Pertev/AKGÜNER, Tayfun, İdare Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 558; ÇINARLI, Serkan/KİRAZ, Refik, "Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personelle Yönelik Düzenleme Önerisi", Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C.3, Bölüm XIII, 2011, (1783-1789), s. 1788; ÇINARLI, Serkan/HIZAL, Sevinç Arslan/HIZAL, Abdullah, "Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu", Leges Kamu Hukuku Dergisi, S.3, Haziran 2013, (23-42), s. 29-30.).

Sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul eden görüşe göre, öğretim elemanı ile yapılan sözleşme, iş sözleşmesi niteliğindedir. Vakıf Üniversitesi öğretim elemanlarına akademik nitelik kazandıran ön aşama ile bunu takip eden iş sözleşmesinin kurulması aşamasının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Bu ayrım salt ilişkinin kurulmasında değil, istihdamın devamında ve sona ermesinde de geçerlidir. Özel hukuka tabi bu ilişkiden doğan uyuşmazlıkların çözümünde adli yargı görevlidir. Aynı görüşte olan bir kısım yazarlar, konuyu iş ve mesleki güvence çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Bu yazarlara göre, vakıf üniversitesi öğretim elemanı ile yapılan sözleşme idari sözleşme kabul edildiğinde yönetime üstünlük tanınacak, iş güvencesinden yoksun bir meslek grubu yaratılacak, idare üstün yetkilerini kullanarak çalışma koşullarını istediği yönde belirleyecek, idari sözleşmeyi her zaman sona erdirebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 18 vd. maddelerinde olduğu gibi, idari sözleşmelerde öğretim elemanını koruyucu hükümler getirilmediği takdirde, idare her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirebilecek ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ile Anayasa Mahkemesi kararlarında özellikle dikkat çekilen husus olan mesleki güvencenin sağlanması daha da zorlaşacaktır. Yasada öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır (ÇELİK, Nuri, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, (3-15), s. 14-15; EKONOMİ Münir, Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004,

s. 27; Aynı Yazar, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009, s. 3; EYRENCİ, Öner, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s. 12; SÜZEK, Sarper, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Genel Görüşme, İstanbul 2009, s. 76; TUNCAY, A. Can, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s. 56; ALPAGUT, Gülsevil, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 41-42; OKUR, Ali Rıza, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Genel Görüşme, s. 120; ERTÜRK, Şükran. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, 5. Baskı, Ankara, 2016, s. 194-195; İZMİRLİOĞLU, s. 354-355; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, s. 72; BAŞTERZİ, Fatma, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.2, İstanbul 2011, s.1301-14-311; KABAKCI, Mahmut, "Vakıf Yüksek Öğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, (389-428), s. 419; Vakıf Üniversiteleri Yönetmeliği'nin 23. madde hükmü çerçevesinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesini haklı bulan görüş için bkz. YILDIRIM, Turan/SAMURAY, Figen, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü", Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2010, (81-95), s. 92).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesinde yer alan “Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır” hükmü ile amaçlanan, akademik açıdan standart denkleğinin sağlanmasıdır. Akademik çalışmanın gereği olarak, teşvikler ve disiplin işleri gibi hususlarda bu denkleğın gözetilmesi gerekir. Bununla birlikte, vakıf öğretim elemanları ve diğer çalışanlar, özlük hakları itibarıyla kamu personel esaslarına tabi değildir. Ek madde 5/2 uyarınca, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında sözleşme özgürlüğüne dayalı, kuralları tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşünde olanlar da taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul etmektedirler. Vakıf üniversitesinde öğretim elemanlarına akademik nitelik kazandıran ön aşamalar ile bunu takip eden iş sözleşmesinin kurulması aşamasının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Anayasa, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına akademik sıfatları bakımından iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkün olmayan bir akademik güvence sağlamaktadır. Ancak bu güvence, üniversite ile öğretim elemanı arasındaki işçi-işveren ilişkisinden farklı bir alanı ilgilendirmekte olup özel hukuka tabi olan iş ilişkisini etkilememektedir. Bundan hareketle özel hukuka tabi olan üniversite ile

öğretim elemanı arasındaki işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlıkların adli yargı yerinde görülmesi gerekmektedir. Öte yandan üniversite ile öğretim elemanı arasındaki sözleşme idari sözleşme kabul edildiğinde, idareye üstünlük tanınarak iş güvencesinden yoksun bir meslek grubu yaratılmasına sebebiyet verilecektir. İdare üstün yetkilerini kullanarak çalışma koşullarını istediği şekilde belirleyecek ve sözleşmeyi de güvence olmaksızın her zaman sona erdirebilecektir (Alpagut, Gülsevil, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 41 -42).

Vakıf Üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin statü ve iş sözleşmesi ilişkisinin birlikte bulunduğu görüşünde olanlara göre ise vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki atama ve görevden almaya ilişkin prosedürün oluşturduğu statü ilişkisinin mali sonuçlarını düzenlemek üzere sözleşme yapılmaktadır. Buna göre önce idari işlem tesis edilmekte ve ardından sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Statü ilişkisi ve sözleşme ilişkisi olmak üzere ve birbiri ile bağlantılı iki aşamalı işlem söz konusudur. Sözleşme, atama, yükselme ve görev tanımı gibi statü ilişkisine giren konuları düzenleyemez. Sözleşmede sadece ücret ek ders, teşvik ödemeleri, izin, çalışma saati ve benzeri mali ve idari konular kararlaştırılabilir. Mali ve İdari konular, taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğinden yapılan sözleşmenin idari sözleşme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İki aşamalı işlemde statü ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda idari yargı, sözleşme ilişkisinden kaynaklanan ihtilaflarda ise adli yargı görevli olmalıdır.

Öğretim elemanları ile yapılan sözleşme ilişkisi atama işleminin mali sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Sözleşmede statüye ilişkin koşulların belirlenmesi mümkün değildir. Sözleşme sadece mali ve idari konuları içerebilecek, özel hukuku aşan hükümler getirmesi ya da görülecek kamu hizmetinin niteliğine ilişkin konularda düzenleme yapılması mümkün değildir. Sözleşmeyle kurulan ilişkinin kendisi kamu hukuku ilişkisi değil, kamu hukuku ilişkisi sonucunda ortaya çıkan mali bir ilişkiden ibarettir. Bu sözleşmeyle sözleşmecilere farklı yetki, görev ya da yükümlülük verilmesi mümkün değildir, sözleşme sadece mali hükümler (maaş, ek ders ya da teşvik ödemeleri vb.) ile iş ilişkisindeki istihdam koşullarını belirleyen gündelik idari uygulamalara(izin, çalışma saati vb.) ilişkin düzenlemeleri içerebilecektir. Bu nedenle de idari sözleşme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir(Sever, Çiğdem, “Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde 'Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, Legal Hukuk Dergisi, Mart 2016, 1175-1216 s.).

Vakıf üniversiteleri için belirtilen “öğretim elemanlarının sağlanması” ibaresi, öğretim elemanlarının atama, unvan ve yükselmeleri ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, özlük hakları, mali konulara ilişkin olduğundan, bu kapsamda değerlendirilemez. Nitekim 2547 sayılı Yükseköğretim Kurumu Kanunu ve Yükseköğretim Personel Kanunu’nda Devlet Yükseköğretim Kurumlarında görev

yapan öğretim elemanlarına ödenen tüm mali haklar vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına ödenmemektedir. Kanunda kamu tüzel kişileri tarafından istihdam edilenlerin idari hizmet sözleşmesine tabi olduklarına ilişkin açık bir hüküm bulunmaması hâlinde sözleşmenin niteliği, yürütülen işin kamu hizmetine ilişkin olması ve sözleşmede idareye özel hukuku aşan yetkilerin verilip verilmemesine göre belirlenir. Sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin olması tek başına idari sözleşmenin varlığını ortaya koymaz. Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkinin sırf daha iyi güvence sağladığı düşüncesiyle idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmesi doğru olmaz.

15.04.2020 tarih ve 7243 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ek 8'inci maddesine eklenen ikinci fıkra uyarınca vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilememesi de aradaki ilişkinin statü hukukuna tabi olduğunu göstermez. Zira benzer bir düzenleme, özel hukuk tüzel kişileri ile öğretmenler arasındaki iş ilişkisini düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda da yer almaktadır.

2547 sayılı Kanunun Ek 11. maddesine 6745 sayılı Kanun ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. bendinde; “Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.” düzenlemesi yer almaktadır.

Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin “öğretim elemanları” başlıklı 23. maddesinde bu personelin aylık hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kuralına yer verilmiştir.

Belirtilen normatif düzenlemelere göre kamu hizmeti, kamu görevlisi sayılan işçilerle de yürütülebilir. Vakıf Üniversitelerine Devlet Üniversiteleri gibi ayrıcalıklar tanınması ve kamu hizmetini yapmalarının sağlanması, kamu hizmetini sağlamak için çalıştırdığı öğretim görevlilerini statü hukukuna tabi kılmamalıdır. Normatif düzenlemelerde belirtildiği gibi mali ve idari konularda Vakıf Üniversiteleri Devlet Üniversitelerinden ayrılmış ve yönetmelik hükümleri ile açıkça öğretim elemanlarının aylık hakları konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olacakları belirtilmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesi, Üniversite ile araştırma görevlisi arasında tarafların hak ve yükümlülüklerini içeren bir özel hukuk ilişkisi kurulduğu, davaların Adli Yargı yerinde görülmesi gerektiğini kabul eden kararları bulunmaktadır (Uyuşmazlık Mahkemesi 26.01.2015 gün 2015/41 E., 2015/29 K. sayılı ilamı, 29.12.2004 gün 2014/1087 E., 2014/1136 K. sayılı ilamı).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi niteliğinde bulunduğu, dolayısıyla bu iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunun açık olduğu, davalı vakıf üniversitesinin mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesiyle çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacağını, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi uyarınca uyuşmazlığın adli yargı yolunda ve iş mahkemesinde çözülmesi gerektiğine ilişkin karar vermiştir (Hukuk Genel Kurulunun 22.032017 Tarih, 2015/7-1739 E., 2017/524 K. sayılı ilamı).

Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 01.04.2014 gün ve 2014/2145-7139 E/K sayılı ilamında ve istikrarlı olarak verdiği tüm kararlarında "... davacının davalı üniversitede üstlendiği görevini davalı vakıf üniversitesi ile yaptığı bir sözleşme gereği yürüttüğünü, anılan sözleşmenin vakıf yüksek öğretim kurumları yönetmeliğinin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapıldığını, anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre davacıyla davalı arasındaki ilişkinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu, davalı vakıf üniversitesinin mali ve idari konular dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesiyle çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacağı ..." yönünde karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 27.10.2015 gün ve 2014/16536 esas 2015/30223 karar sayılı ilamıyla yerel mahkemenin davacıyla aynı tarihlerde aynı konumda çalışarak kıdem tazminatı talebiyle aynı davalı üniversiteye karşı açtığı davasını kabul eden mahkeme kararını onamak suretiyle davacı konumunda çalışanların alacak davalarının adli yargı yolunda görülmesi gerektiğini kabul etmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018 yılına kadar öğretim elemanlarıyla ilgili davalarda adli yargının görevli olduğunu kabul ederken 2018 yılında itibaren görüş değişikliğine giderek idari yargı yolunun görevli olduğu kararlarını vermeye başlamıştır. Ancak 2020 yılında 22. Hukuk Dairesinin kapanıp 9. Hukuk Dairesi ile birleşmesinden sonra bu kez 9. Hukuk Dairesi önceki görüşüne dönmek suretiyle öğretim elemanlarıyla ilgili açılacak davalarda adli yargının görevli olduğunu oybirliğiyle kabul etmişlerdir.

2547 sayılı Kanunun Ek 11. maddesine 6745 sayılı Kanun ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. Bendinde, "Kurucu vakıflarına kayıym tayin edilen ve faaliyet izni kaldırılan vakıf Yükseköğretim Kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleriyle tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf Yükseköğretim

Kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." hükmüyle vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanan hizmet sözleşmesi olsa olsa özel hukuk sözleşmesi niteliğindeki iş sözleşmesidir. İdari sözleşme olamaz. Bu yasal düzenleme de, bu husustaki görüş aykırılıklarını sona erdiren bir düzenleme niteliğindedir. İş Kanunu 37. maddesinde "ücret hesap pusulası" düzenlemesi ile işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorunda olduğu belirtilmiştir. Dosyada, davalı tarafından davacıya yapıyan ödemeyle ilgili düzenlenmiş 19.11.2016 tarihli ücret hesap pusulası bulunmakta olup, bu belge de davacının davalı Üniversitede iş sözleşmesiyle iş kanununa tabi olarak çalıştığını göstermektedir. Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinde; bu personelin aylık hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır kuralına yer verilmiştir.

Belirtilen yasal düzenlemeler dosya kapsamı tüm bilgi ve belgeler hep birlikte değerlendirildiğinde, davacının davalı Üniversitede üstlendiği görevini davalı Vakıf Üniversitesi ile yaptığı bir sözleşme gereği yürüttüğü, anılan sözleşmenin vakıf yüksek öğretim kurumları yönetmeliğinin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapıldığı, anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre davacıyla davalı arasındaki ilişkinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğu ortadadır. Yasada öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmaması, mali ve idari konular taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğinden yapılan sözleşmenin idari sözleşme olarak nitelendirilmesinin mümkün olmaması, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmenin, sözleşme özgürlüğüne dayalı, kuralları tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk sözleşmesi olması nedenleriyle Üniversite ile öğretim elemanı arasındaki işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı özel hukuka tabi bu ilişkiden doğan uyuşmazlıkların çözümünde adli yargı görevli olduğu kanaatinde olduğumuzdan, sayın çoğunluğun uyuşmazlığın çözümünde idari yargı yolu görevli olduğuna dair görüşüne katılmamaktayız.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/77
Karar No. 2021/7348
Tarihi: 01/04/2021

- EĞİTİM GİDERLERİNİN İSTENMESİ
- EĞİTİM GİDERLERİNİN GERİ ÖDENMESİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DIŞINDA AYRI BİR SÖZLEŞME İLE KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ
- EĞİTİM GİDERLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİ DIŞINDA AYRI BİR SÖZLEŞMEYLE KARARLAŞTIRILDIĞI DURUMDA İŞÇİ İŞTEN ÇIKARTILSA DA EĞİTİM GİDERLERİNİ ÖDEYECEĞİ

ÖZETİ: İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 78 ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderlerin işçiden talebi mümkün görülmemelidir. Ne var ki taraflar arasında imzalanan 02.03.2011 tarihli eğitim sözleşmesinin 9. maddesinde; II.pilot aday

olarak işe başlayan personelin göreceği tip eğitiminden sonra II. pilot olarak istihdam edileceği ve kendisine yapılan eğitime ilişkin her türlü giderin aylık ücretinden eşit miktarda olmak üzere kesilerek 5 yıl (60 ay)'lık periyotta geri alınacağı; 14.01.2014 tarihli ek sözleşmede ise ilave eğitim giderinin 02.03.2011 tarihli sözleşmede belirlenen usul ve esaslara göre işçiden tahsil edileceğinin hükme bağlandığı, bu hükümler uyarınca tarafların birleşen dava konusu eğitim masraflarını iş sözleşmesinden bağımsız olarak düzenledikleri, işverence verilen eğitime dair masrafların, eğitim sözleşmesinde belirlenen 10 yıllık mecburi hizmet süresi tamamlandığı takdirde işçiden alınmayacağına ilişkin bir düzenlenme olmadığı gibi aksine eğitim sözleşmesinin 9. maddesi uyarınca işçinin söz konusu eğitimin masraflarına ilişkin borcunu aylık taksitler halinde ödemeyi kabul ettiği ve borcu işverene 60 ayda ödeyeceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, icra takibi tarihi itibari ile işçinin eğitim masrafından doğan ve 60 aylık ödeme periyoduna göre vadesi gelen alacak hesaplanarak sonucuna göre birleşen dava hakkında bir karar verilmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı-birleşen dava davacısı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01/04/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili Avukat A. T ile karşı taraf adına vekili Avukat H. Ö. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı- birleşen dava davalısı vekili, davacı işçinin davalı şirkette 02.03.2011 tarihinde pilot olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin hiçbir haklı veya geçerli sebep olmaksızın 09.02.2015 tarihinde işverence feshedildiğini, açılan işe iade davası neticesinde Bakırköy 26. İş Mahkemesi'nin 2015/147 esas ve 2015/215 karar sayılı kararı ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, dört aylık boşta geçen süre ücreti ile işe başlatılmaması halinde dört aylık işe başlatmama

tazminatının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verdiğini, kararın Yargıtay denetiminden geçerek onandığını, kararın kesinleşmesinden itibaren kanuni süre içinde davacının işe başlatılması, aksi halde belirlenen yasal tazminatların ödenmesi hususunda işverene başvuruda bulduklarını, ancak davalı tarafından bugüne kadar herhangi bir cevap verilmediği gibi herhangi bir ödemede de bulunmadığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı- birleşen dava davacısı vekili, davacı işçinin davalı ortaklıkta 02.03.2011 tarihinde çalışmaya başladığını, tüm masraflarının davalı ortaklıkça karşılanarak II. pilot olarak eğitildiğini ve 09.05.2015 tarihine kadar çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin 09.02.2015 tarihinde bildirimli olarak feshedildiğini, davacının ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin parası, harcırah ve sair alacakları karşılığı toplamı 47.200,33 TL alacağını bulduğunu, II. pilot eğitimi bakiye alacağını ise 74.905,93 USD olduğunu, 27.02.2015 tarihindeki Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası alış kuru karşılığının $74.905,93 \times 2,5077 = 187.841,60$ TL olduğunu, ayrıca davacı adına ödenen yasal prim, vergi, sendika aidatı ve özel sağlık sigortası prim ödemeleri toplamı 5.685,56 TL olup böylelikle şirketin her iki alacak toplamının 193.527,16 TL olduğunu, davacı işçinin alacağını mahsup edilmesi durumunda davalı ortaklığın alacağını 146.326,83 TL olduğunu ve bu sebeple davacıya herhangi bir ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi yapılmadığını, davalı ortaklık tarafından 146.326,83 TL'nin tahsili amacıyla Bakırköy 17. İcra Müdürlüğünün 2015/14390 esas sayılı takip dosyası üzerinden icra takibi başlatıldığını, davacı işçinin takibe itiraz ettiğini ve takibin durduğunu, davacı ile düzenlenen II. Pilot Eğitim Sözleşmesi'nin 9. maddesine göre davacının söz konusu giderleri ödeme yükümlülüğü bulunduğunu, davacıya verilen ilk eğitimin bedelinin 2013 Temmuz dönemi itibarıyla 79.851,00 USD olduğunu, 2014 Ocak ayına kadar davacı işçinin aylık ücretinden 1.330,85 USD kesilerek toplam 7.985,10 USD tahsil edildiğini, davacının 2014 Ocak döneminde 26.790,64 USD tutarındaki ek eğitim borcunun da tahakkuk ettiğini, önceden kalan eğitim borcu ile birlikte toplam 98.656,54 USD tutarındaki borcun 54 aylık taksit bölünerek 2015 Ocak ayına kadar 1.826,97 USD kesilmek suretiyle toplamda 23.750,61 USD miktarında tahsil edildiğini, davacının eğitim giderlerini tam olarak ödemediği için iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeniyle müvekkiline 74.905,93 USD borcu kaldığını, davacının davalı ortaklığa borcunun bulunması nedeniyle herhangi bir ödeme yapılmadığını, davacının alacaklarını borcundan takas/mahsup ettiklerini ve davalı ortaklığın davacıya herhangi bir borcunun bulunmadığını savunarak asıl davanın reddini; birleşen davada ise davacı- birleşen dava davalısının takibe yaptığı itirazın iptali ile takibin devamına karar verilmesini, ayrıca davacının alacağın %20'sinden aşağı olmamak üzere icra inkar tazminatına mahkum edilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlara ve aldırılan bilirkişi raporu raporuna dayanılarak, davacı işçinin işe iade kararından sonra süresinde işverene başvurduğu ancak işe başlatılmadığı, bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatları ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacaklı olduğu; birleşen dava yönünden ise taraflar arasında düzenlenen sözleşmede, pilotun aldığı eğitim karşılığında on yıllık mecburi hizmete tabi olacağı ve eğitim giderlerinin de beş yıllık sürede aylık ücretlerinden eşit miktarlarda kesinti yapılarak ödeneceğinin belirlendiği, bununla birlikte söz konusu mecburi hizmet yılı ya da eğitim giderlerinin ödenmesi için öngörülen beş yıllık süre dolmadan iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından sona erdirildiği, davalı pilotun açtığı işe iade davasında feshin geçersizliğine karar veren yargı kararından sonra da tekrar çalışmak için işe başlatılma talebinde bulunmasına rağmen işverence işe alınmadığı, sonuç olarak eğitimden sonra daimi pilotun iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar davacı işverenlik nezdinde çalıştığı ve bu dönemde ücretlerinden davalı tarafın da kabulünde olduğu eğitim giderlerine karşılık kesinti yapıldığı ve iş sözleşmesinin haklı bir sebep de olmaksızın davacı işverenlikçe sona erdirilmesi nedeniyle bakiye kalan eğitim giderlerinin talep edilebilme imkanı bulunmadığı gerekçesiyle asıl davanın kabulüne, birleşen davanın ise reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı- birleşen dava davacısı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı- birleşen dava davacısı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, davalı- karşı davacı temyizi ile incelenen Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür

2-Taraflar arasındaki uyumsuzluk, eğitim masrafları noktasında toplanmaktadır.

İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlanması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu

kapsamında değerlendirilmelidir. Bununla birlikte verilen eğitimin karşılığında yükümlenilen çalışma süresinin de eğitimin türü ve masrafları ile uyumlu olması gerekir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 78 ve devamı maddeleri hükümlerine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderlerin işçiden talebi mümkün görülmemelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı- birleşen dava davacısı işveren, 05.10.2015 tarihinde davacı- birleşen dava davalısı işçi aleyhine Bakırköy 17. İcra Müdürlüğü'nün 2015/14390 esas sayılı takip dosyası üzerinden icra takibi başlatmıştır. İcra takibine konu alacağın, 02.03.2011 tarihli II. Pilot Adayı Eğitim Sözleşmesi ile 14.01.2014 tarihi ek sözleşmeden kaynaklı pilotluk eğitimi masrafları ile bordroda tahakkuk ettirilen kesintiler olduğu anlaşılmaktadır. Davacı- birleşen dava davalısı işçi ise iş sözleşmesinin işverence bildirimli olarak feshedildiğini, bu nedenle aralarındaki eğitim sözleşmesi hükümleri uyarınca işverenin eğitim masrafı talep edemeyeceğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince; taraflar arasında düzenlenen sözleşmede, pilotun aldığı eğitim karşılığında on yıllık mecburi hizmete tabi olacağı ve eğitim giderlerinin de beş yıllık sürede aylık ücretlerinden eşit miktarlarda kesinti yapılarak ödeneceğinin belirlendiği, bununla birlikte söz konusu mecburi hizmet yılı ya da eğitim giderlerinin ödenmesi için öngörülen beş yıllık süre dolmadan iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından sona erdirildiği, davalı pilotun açtığı işe iade davasında feshin geçersizliğine karar veren yargı kararından sonra da tekrar çalışmak için işe başlatılma talebinde bulunmasına rağmen işverence işe alınmadığı, sonuç olarak eğitimden sonra daimi pilotun iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar davacı işverenlik nezdinde çalıştığı ve bu dönemde ücretlerinden davalı tarafın da kabulünde olduğu eğitim giderlerine karşılık kesinti yapıldığı ve iş sözleşmesinin haklı bir sebep de olmaksızın davacı işverenlikçe sona erdirilmesi nedeniyle bakiye kalan eğitim giderlerinin talep edilebilme imkanı bulunmadığı gerekçesi ile birleşen davanın reddine karar verilmiştir. Davacı işverenin istinaf yoluna başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince yapılan incelemede; İlk Derece Mahkemesi gerekçesinde bir isabetsizlik bulunmadığı belirtilerek işveren vekilinin bu yöne ilişkin istinaf başvurusu yerinde görülmemiştir. Ne var ki taraflar arasında imzalanan 02.03.2011 tarihli eğitim sözleşmesinin 9. maddesinde; II.pilot adayı olarak işe başlayan personelin göreceği tip eğitiminden sonra II. pilot olarak istihdam edileceği ve kendisine yapılan eğitime ilişkin her türlü giderin aylık ücretinden eşit miktarda olmak üzere kesilerek 5 yıl (60 ay)'lık periyotta geri alınacağı; 14.01.2014 tarihli ek sözleşmede ise ilave eğitim giderinin 02.03.2011 tarihli sözleşmede belirlenen usul ve esaslara göre işçiden tahsil edileceğinin hükme bağlandığı, bu hükümler uyarınca tarafların birleşen dava konusu eğitim masraflarını iş sözleşmesinden bağımsız olarak düzenledikleri, işverence verilen eğitime dair masrafların, eğitim sözleşmesinde belirlenen 10 yıllık mecburi hizmet süresi tamamlandığı takdirde işçiden alınmayacağına ilişkin bir düzenleme olmadığı gibi aksine eğitim

sözleşmesinin 9. maddesi uyarınca işçinin söz konusu eğitimin masraflarına ilişkin borcunu aylık taksitler halinde ödemeyi kabul ettiği ve borcu işverene 60 ayda ödeyeceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, icra takibi tarihi itibari ile işçinin eğitim masrafından doğan ve 60 aylık ödeme periyoduna göre vadesi gelen alacak hesaplanarak sonucuna göre birleşen dava hakkında bir karar verilmelidir. Ayrıca, takip talebine konu alacağı dair hesaplamada, eğitim giderinden işçiye ödenmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatının mahsup edildiği de dikkate alınarak hem asıl dava hem de birleşen dava yönünden bu husus göz önünde bulundurulmalıdır. Her ne kadar işverence başlatılan icra takibinde işçinin son bordrosunda kesinti olarak yer alan 5.685,56 TL'nin de işçiden tahsil istenmiş ise de, söz konusu kesintiler işçiden talep edilemeyeceğinden bu miktar yönünden itirazın iptali talebinin reddine karar verilmelidir.

3- Kıdem tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz ve faiz başlangıç tarihi konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesi gerektiği 1475 sayılı Kanun'un 14/11. maddesinde öngörülmüştür. O halde faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır.

İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi 09.02.2015 tarihinde feshedilmiş, davacı işçi tarafından açılan işe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş ve davacı tarafça işe başlatılma talebine dair ihtar davalı tarafa 18.03.2016 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı işçi, davalı tarafça işe başlatılmadığına göre feshin kesinleştiği tarih, bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği 18.04.2016 tarihidir. Bu durumda, asıl davada kıdem tazminatına 18.04.2016 tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken, geçersiz sayılan fesih tarihine dört aylık sürenin eklenmesi ile 09.06.2015 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı yararına takdir edilen 3.050,00 TL. duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6111S. K/166

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2855
Karar No. 2021/7394
Tarihi: 01/04/2021

- BİR KAMU KURULUŞUNDAN DİĞER KAMU KURULUŞUNA DEVİR EDİLEN TİS KAPSAMINDAKİ İŞÇİLERE İLİŞKİN 6111 SAYILI KANUNUN GEÇİŞ HÜKÜMLERİ GETİRDİĞİ
- 6111 SAYILI KANUNUNA GÖRE DEVİR EDİLDİĞİ İŞYERİNDE UYGULANAN TİS İŞÇİNİN YENİ TİS YAPILANA KADAR DEVİR ALINDIĞI İŞYERİNDE DE UYGULANACAĞI
- İŞÇİNİN DEVİR EDEN İŞYERİNDEKİ SENDİKADAN KENDİ İSTEK VE ARZUSU İLE İSTİFA ETMESİ HALİNDE DEVİR EDEN İŞYERİNDEKİ TİS VE DEVİR ALINAN İŞYERİNDEKİ TİS YENİ TİS İMZALANANA KADAR YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ: Bu madde uyarınca; devir esnasında yararlandığı bir Toplu İş Sözleşmesi bulunan devredilen işçinin ücret ile diğer malî ve sosyal haklarının; devrolduğu işyerinde yararlanma hakkına sahip olduğu yeni bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanıncaya kadar, devir öncesinde yürürlüğü devam eden Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine tabi olacağı anlaşılmaktadır. Devreden işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin süresi bittikten sonra devrolunan iş yerinde işçinin yararlanma hakkına sahip olduğu bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanmadığı takdirde; işçi, ücret ve diğer haklar yönünden devredildiği şartlarda bireysel iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edecektir. Ancak işçi devreden işyerindeki Toplu İş

Sözleşmesinin tarafı sendikadan kendi istek ve rızası ile istifa etmiş ise, bu takdirde yürürlük süresi devam etse dahi devreden işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin işçiye uygulanma imkanı kalmaz. Öte yandan; işçiye, ancak devir tarihinden sonra devrolduğu işyerinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi yararlanma koşullarının varlığı halinde uygulanabilir; devir olduğu işyerinde devir tarihinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin ise yararlanma koşullarının varlığı halinde dahi uygulanması mümkün değildir. Şu husus da gözden kaçırılmamalıdır ki; işçi devreden iş yerinde devir tarihinde mevcut Toplu İş Sözleşmesinin tarafı sendikadan kendi istek ve rızası ile istifa etmiş ve devrolduğu işyerinde devir tarihinde mevcut Toplu İş Sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmuş ise, artık istifa nedeniyle devreden işyerinde devir tarihinde mevcut olan Toplu İş Sözleşmesinden faydalanamayacağı gibi devralan işyerindeki mevcut Toplu İş Sözleşmesinden de 6111 sayılı Kanun'un 166. maddesinin 6. bendi uyarınca, bu işyerinde devirden sonra yeni bir Toplu İş Sözleşmesi bağitlanıncaya kadar faydalanamayacaktır. Dairemizin yerleşik hale gelen içtihatları bu yöndedir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili müvekkilinin dava dışı Yozgat Belediye Başkanlığı'nda sürekli işçi kadrosunda çalışmakta iken 6111 sayılı Kanun'un 166. maddesi uyarınca 2011 yılının 10. ayında Yozgat Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne atandığını, atandığı döneme ilişkin ücret ve diğer mali sosyal haklarının aynen korunması gerekirken davalı Kurum tarafından müvekkile ödenmesi gereken yevmiye ücretinin korunmadığını ve yevmiye artışının uygulanmadığını, davacı ile birlikte atanan emsallerin yevmiye ücretlerinin 83.00 TL olmasına karşın davacının 66.84 TL olduğunu, Kurumun yevmiye hesaplamasında hata yaptığını, eksik ödeme yapıldığının açık olduğunu, fark nedeni ile 300,00-350,00 TL arası eksik ücret aldığını, Tez Koop-İş Sendikasına üye olduğunu, Hizmet İş Sendikası ile yapılan

Toplu İş Sözleşmesinin 28.02.2013 tarihinde sona erdiğini, davalı Kurum ile Tez Koop. İş Sendikası arasında 01.03.2013 -28.02.2015 tarihleri arasında geçerli olmak üzere imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinden de yararlandırılmadığını, tabi olduğu sözleşmesi gereği ödenmesi gerekli yevmiye ücretinin tespiti ile yevmiye ücreti, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile Toplu İş Sözleşmesi kaynaklı aile ve çocuk yardımı, yakacak, yemek, sorumluluk, giyim ve koruyucu eşya, öğrenim yardımı, taşıt yardımı, bayram harçlığı, kıdem zammı, hizmet özendirme primi, ücret zammı, ilave tediye, ikramiye ile yıllık izin ve fazla çalışma ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili ise, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, davacının Yozgat Belediye Başkanlığı ile Hizmet İş Sendikası arasında 01.03.2011 - 28.02.2013 tarihleri arası imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı tarihlerde idareye nakil yolu ile geçtiğini, idarenin tarafı olmadığı halde 6111 sayılı Kanun'un 166/6 fıkrası uyarınca davacının Toplu İş Sözleşmesi ile elde ettiği tüm haklardan yararlandırıldığını, müvekkili idare ile Tez-Koop İş Sendikası arasında 01.03.2013-28.02.2015 arası uygulanmak üzere Toplu İş Sözleşmesi imzalandığını 4. maddesinde öngörülen sosyal yardım ve diğer haklardan yararlandırıldığını, davacı tarafından talep edilen bir takım sosyal yardımların ise bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmediğini, her iki Toplu İş Sözleşmesine göre hak ettiği iddia ettiği ücret ve eklerin bordro karşısında kabul edilmeyeceğini, husumetli tanık beyanlarına göre itibar edilemeyeceğini, fazla çalışma uygulamasının sözkonusu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile yemek yardımı, aile ve çocuk yardımı, öğrenim yardımı, yakacak yardımı, sorumluluk yardımı, giyim ve koruyucu eşya yardımı, bayram harçlığı ve fazla çalışma alacağı bulunduğu kanaati ile kabulüne; kıdem zammı alacağının ödendiğinin ibraz edilen bordrolar ile ispat edilmesi nedeniyle reddine, ücret zammı ve yevmiye ücreti alacaklarının, Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddelerinin usulüne uygun olarak uygulanması nedeniyle bulunmadığı gerekçesi ile reddine, yıllık izin ücretinin feshe bağlı alacak olması, davacının iş sözleşmesinin halen devam ettiği, bu alacak kaleminin reddine; ilave tediye ve ikramiye alacağının tahakkuk ettirilip tüm aylara dağıtılmak suretiyle ödendiğinin bordrolardan tespit edilmesi nedeniyle reddine; Toplu İş Sözleşmesinde taşıt yardımı, hizmet özendirme primine ilişkin düzenleme bulunmadığından bu alacak kalemlerinin reddine karar vermiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, tarafların istinaf başvurusunun esaslanmamasına karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, 6111 sayılı Kanun ile başka bir kuruma devredilen davacı işçinin 21.10.2011 tarihinde Tez-Koop İş Sendikası ile davalı işverenlik arasında bağtlanan 01.03.2013-28.02.2015 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

6111 sayılı Kanun'un 166/6. maddesi “Devredilen işçilerin ücret ile diğer malî ve sosyal hakları; Toplu İş Sözleşmesi bulunan işçiler bakımından yenileri düzenleninceye kadar devir işleminden önce tabi oldukları Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre, Toplu İş Sözleşmesi olmayan işçiler bakımından 2010 yılı Kasım ayında geçerli olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir. Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan kurum sorumlu tutulamaz. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır.” şeklindedir.

İlgili madde bir geçiş düzenlemesi mahiyetindedir. Bu madde uyarınca; devir esnasında yararlandığı bir Toplu İş Sözleşmesi bulunan devredilen işçinin ücret ile diğer malî ve sosyal haklarının; devrolduğu işyerinde yararlanma hakkına sahip olduğu yeni bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanıncaya kadar, devir öncesinde yürürlüğü devam eden Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine tabi olacağı anlaşılmaktadır. Devreden işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin süresi bittikten sonra devrolunan iş yerinde işçinin yararlanma hakkına sahip olduğu bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanmadığı takdirde; işçi, ücret ve diğer haklar yönünden devredildiği şartlarda bireysel iş sözleşmesi ile çalışmaya devam edecektir. Ancak işçi devreden işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin tarafı sendikadan kendi istek ve rızası ile istifa etmiş ise, bu takdirde yürürlük süresi devam etse dahi devreden işyerindeki Toplu İş Sözleşmesinin işçiye uygulanma imkanı kalmaz. Öte yandan; işçiye, ancak devir tarihinden sonra devrolduğu işyerinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi yararlanma koşullarının varlığı halinde uygulanabilir; devir olduğu işyerinde devir tarihinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinin ise yararlanma koşullarının varlığı halinde dahi uygulanması mümkün değildir. Şu husus da gözden kaçırılmamalıdır ki; işçi devreden iş yerinde devir tarihinde mevcut Toplu İş Sözleşmesinin tarafı sendikadan kendi istek ve rızası ile istifa etmiş ve devrolduğu işyerinde devir tarihinde mevcut Toplu İş Sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olmuş ise, artık istifa nedeniyle devreden işyerinde devir tarihinde mevcut olan Toplu İş Sözleşmesinden faydalanamayacağı gibi devralan işyerindeki mevcut Toplu İş

Sözleşmesinden de 6111 sayılı Kanun'un 166. maddesinin 6. bendi uyarınca, bu işyerinde devirden sonra yeni bir Toplu İş Sözleşmesi bağtlanıncaya kadar faydalanamayacaktır. Dairemizin yerleşik hale gelen içtihatları bu yöndedir.

Az yukarıda belirtilen ilkeler ışığında somut uyuşmazlık incelendiğinde; dava dışı Yozgat Belediye Başkanlığı'nda çalışmakta olan davacının 26.10.2011 tarihinde 6111 sayılı Kanun kapsamında davalı Kuruma devredildiği, devir tarihinde Yozgat Belediye Başkanlığı ile davacının da üyesi olduğu Hizmet İş Sendikası arasında imzalanan 01.03.2011 -28.02.2013 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin yürürlükte olduğu ve davacının da bu Toplu İş Sözleşmesinden faydalandığı, devirden sonra aynı Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. Davacı 28.02.2013 tarihinde Hizmet İş Sendikası ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi sona erdikten sonra Tez Koop. İş Sendikasına üye olduğunu iddia etmiştir. Tez Koop. İş Sendikası ile davalı Kurum arasında 01.03.2013 - 28.02.2015 tarihine kadar yürürlükte olmak üzere Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış ise de; davacının dosya kapsamında sendika üye kayıt fişi bulunmadığından Tez Koop. İş Sendikasına hangi tarihte üye olduğu anlaşılmamaktadır. Davacının Tez koop. İş Sendika üye kayıt fişi getirtilerek davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı Kuruma bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar vermek gerekirken açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

2-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut olayda; dava dilekçesinin içeriğinde saha tanzim görevlisi olarak çalışan davacının fazla çalışmasına yönelik her hangi bir açıklama yapılmayarak sadece dilekçenin sonuç kısmında 10,00 TL fazla çalışma ücreti talep edilmiştir. Yargılama aşamasında dinlenen davacı tanıkları salt fazla çalışmaların ödenmediğini belirtmiş ancak hangi saatler arasında çalıştıklarına yönelik veya fazla çalışmanın nasıl yapıldığına ilişkin açıklayıcı beyanda bulunmamışlardır. Dosya kapsamında yer alan dört ayrı bilirkişi raporu arasında mahkemece fazla çalışma yönünden hükme esas alınan 27.10.2017 tarihli raporda davacının cumartesi ve pazar hafta tatili günlerinde görevli olduğu listelere göre fazla çalışma hesabı yapılmış ise de; görev belgelerinde hangi saatler arası çalışıldığı belirtilmediği gibi, davacının hafta içi çalışma saatlerine göre 45 saati aşan çalışma yapıp yapmadığı mevcut delillere göre yeterince aydınlatılmadığından hesaplamanın nasıl yapıldığı da anlaşılamamıştır. Tez Koop. İş Sendikası ile yapılan 01.03.2013- 28.02.2015 tarihlerini kapsayan Toplu İş

Sözleşmesinde 56. maddesinde fazla çalışma ücretinin 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar olduğu yazılıdır.

Bu sebeple, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacının hafta içi ve sonu çalışma saatleri, fazla çalışmanın nasıl yapıldığı, 45 saati aşan çalışma olup olmadığı davacı asil ve gerekirse tanıklar yeniden dinlenmesi sureti ile açıklattırılmalı, alınan beyanlar ile tüm deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle varılacak sonuca göre gerekirse denetime elverişli, hesaplama detayları taraflarca anlaşılabilir bir bilirkişi raporu aldırılarak fazla çalışma ücreti yönünden bir karar verilmesi gerekmektedir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Diğer yandan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü 02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 12/a ve b. maddesi kapsamında tüzel kişiliği kaldırılıp davalı Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlandığı için harçtan muaf olduğu halde istinaf harcı alınması doğru olmadığı gibi İlk Derece Mahkemesinin gerekçeli kararında davalı olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne izafeten Yozgat İl Müdürlüğü gösterilmesi de mahallinde düzeltilebilir hata niteliğinde kabul edilmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 01/04/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/3530
Karar No. 2021/7583
Tarihi: 05/04/2021

- İŞÇİNİN TERÖRİSTİN CENAZESİNE KATILIP TERÖR ÖRGÜTÜ LEHİNE SLOGAN ATMASI
- HAKLI FESİH
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davacının bir teröristin cenazesine katıldığı ve orada bulunanlarla birlikte PKK terör örgütü lehine slogan attığı kamera kayıtlarından anlaşılmaktadır.

Erzurum 2. Ağır Ceza Mahkemesinde açılan dava sonucunda davacı sanık hakkında açılan kamu davasının 6352 sayılı Yasanın geçici 1. maddesinin b bendi uyarınca ertelenmesine karar verilmiştir. Davalı Belediyece tüm bu nedenlerle yapılan feshin haklı nedene dayandığı dikkate alınmaksızın kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı Belediye bünyesinde kesintisiz olarak çalıştığını, iş ahdinin haksız ve hukuki dayanaktan yoksun bir şekilde davalı tarafça sona erdirildiğini iddia ederek bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin Olağanüstü Hal Bürosunun kararına istinaden feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekilinin istinaf başvurusunu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353-(1)-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı vekili, davacının iş akdinin haksız ve hukuki dayanaktan yoksun şekilde davalı tarafça sona erdirildiğini iddia etmiş, davalı vekili ise davacının iş akdinin Olağanüstü Hal Bürosunun kararı nedeni ile feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacının aleyhine açılmış olan Erzurum 2. Ağır Ceza Mahkemesinde kamu davasının ertelenmesine karar verilmesi, UYAP sorgulamasında davacı adına açılmış bir ceza dosyasının ve savcılık soruşturmasının olmaması, işverence işten çıkış kodunun "kod 4" olarak bildirilmesi, davacı aleyhine başkaca düzenlenen herhangi bir tutanağın da olmaması nedenleri ile davanın kabulüne karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince ise fesih tarihi itibarıyla iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluk ortadan kalktığından işverenin feshinin 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesi bağlamında geçerli bir neden olarak kabul edilebilir ise de haklı fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceğinden davanın kabulünün doğru olduğu açıklanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta davacının bir teröristin cenazesine katıldığı ve orada bulunanlarla birlikte PKK terör örgütü lehine slogan attığı kamera kayıtlarından anlaşılmaktadır.

Erzurum 2. Ağır Ceza Mahkemesinde açılan dava sonucunda davacı sanık hakkında açılan kamu davasının 6352 sayılı Yasanın geçici 1. maddesinin b bendi uyarınca ertelenmesine karar verilmiştir. Davalı Belediyece tüm bu nedenlerle yapılan feshin haklı nedene dayandığı dikkate alınmaksızın kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6331 S. İİGK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/4467

Karar No. 2021/7646

Tarihi: 06/04/2021

●İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ BAKANLIĞA BİLDİRİM GÖREVİNİ YERİNE GETİRDİĞİ İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ
●İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İÇİN BİR YILLIK SÖZLEŞME ÜCRETİNDEN AZ OLMAMAK ÜZERE TAZMİNAT ÖDENMESİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının iş güvenliği uzmanı olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hayati tehlike arz eden ve acil durdurmayı gerektiren eksiklik ve aksaklıkları yazılı olarak davalı işverenler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirdiği, bu bildirimden dolayı davalılar tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmış olup, bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere davacının tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıların üstlendiği ve müteahhit olarak çalışma

faaliyeti gösterdiği Ankara TÜİK merkez hizmet binası inşaatında 26/06/2015 tarihinde işe başladığını, haksız ve kötü niyetli olarak işten çıkarıldığı 10/09/2015 tarihine kadar çalıştığını, çalışması esnasında davalı işverenleri bazı eksiklikler nedeniyle uyardığını ve engellemeye çalıştığını, bunun üzerine savunması alınmaksızın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8. maddesine aykırı davranılarak iş sözleşmesine son verildiğini ileri sürerek, tazminat alacağını davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Zek-San İnşaat Ticaret ve Sanayi Ltd Şti vekili, davanın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 8/2. maddesi gereği açılmış cezai şart alacak davası olduğunu, husumet ve zamanaşımı itirazında bulunarak davacının ziraat mühendisi olup Metag İnş.Tic. A.Ş.'nin işçisi olduğunu ve B sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak çalıştığını, 26/06/2015 tarihinde Metag İnş. Tic. A.Ş.'nde işe girdiğini ve 10/09/2015 tarihinde de işten çıkarıldığını, işinin gereğini yapmadığı için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9, 10 ve 11. maddeleri gereğince iş sözleşmesinin feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı Metag İnşaat Ticaret A.Ş. vekili, husumet itirazında bulunarak işverenin adı ortaklık olduğunu, davacının işini gereği gibi yapmadığından dolayı iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının tespit ettiği eksikliklerin yerine getirildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı tarafından düzenlenen iş güvenliğine ilişkin raporların işveren tarafından onaylanmaması üzerine davacının durumu Başbakanlık İletişim Merkezi'ne bildirdiği, taraflar arasında bu raporlar sebebiyle ihtilaf çıktığı, bu nedenle davacının iş sözleşmesinin sona erdirildiği, yasal düzenleme gereği işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmetmek gerektiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, 6331 sayılı Kanun'un aradığı koşulların somut olayda gerçekleşmediği gerekçesi ile davalıların istinaf başvurularının kabulü ile Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b-2 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekeçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacı işçinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tazminata hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasında; “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirlen ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasına göre; “İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.”

Somut uyuşmazlıkta; davalılara ait işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak çalışan davacının iş sağlığı ve güvenliği konusunda 26/06/2015, 21/07/2015, 19/08/2015 ve 02/09/2015 tarihlerinde bir kısım eksiklikler tespit ettiği, buna ilişkin tutulan tutanakların bazılarında davalı işverenlerin de imzasının bulunduğu, davacının söz konusu eksiklikleri ve iş sahasında ölüm tehlikesi bulunduğunu 01/09/2015 tarihinde davalılara ayrıca bildirdiği, davalılar tarafından gerekli önlemlerin alınmaması üzerine davacının 06/09/2015 tarihinde elektronik posta yoluyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na

bildirimde bulunarak işyerinde denetim yapılmasını istediği, İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı tarafından 17/11/2015 ve 18/11/2015 tarihlerinde yerinde yapılan inceleme sonucunda 23/12/2015 tarihli inceleme raporunun düzenlendiği, teftişe konu şikayette belirtilen ve hayati tehlike oluşturan 7 adet hayati noksanlığın teftiş sırasında giderildiğinin inceleme raporunda yer aldığı, davacının iş sözleşmesinin ise 10/09/2015 tarihinde ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davalılar tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının iş güvenliği uzmanı olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hayati tehlike arz eden ve acil durdurmayı gerektiren eksiklik ve aksaklıkları yazılı olarak davalı işverenler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirdiği, bu bildirimden dolayı davalılar tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmış olup, bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere davacının tazminat talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, kararın bir örneğinin İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilie iadesine, 06/04/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/1230
Karar No. 2021/7665
Tarihi: 06/04/2021

●İŞ SÖZLEŞMESİ BELİRSİZ SÜRELİ OLSA DA FESHE BAĞLANAN CEZAI ŞARTIN GEÇERLİ OLDUĞU

ÖZETİ: Davacı işçi iş sözleşmesinin haksız feshine bağlı olarak cezai şart isteğinde bulunmuş, İlk Derece Mahkemesi sözleşmenin belirli süreli olması halinde sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlanan cezai şartın geçerli olabileceğinden bahisle taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği ve belirlenen cezai şartın içeriğine göre cezai şartın geçerli olmadığı gerekçesi ile cezai şart alacağı talebinin reddine karar vermiş, davacının istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu ve buna göre cezai şartın istenemeyeceği gerekçesiyle davacının istinaf itirazının reddine dair hüküm kurulmuştur.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 08.03.2019 tarih, 2017/10 E. ve 2019/1 K. sayılı kararında objektif nedenler olmasa da belirli süreli olarak yapılan sözleşmede öngörülen cezai şartın geçerli olduğu sonucuna varılmış olup ilk derece ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından salt sözleşmenin belirsiz süreli olduğundan söz edilerek cezai şart talebinin reddine karar verilmesi ile buna ilişkin istinaf itirazının esastan reddi hatalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar vekilince istenilmesi ve davacı vekilince

duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılması ve duruşma için 06/04/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına vekili Avukat Şeyma Bayraktar ile karşı taraf adına vekili Avukat Ebru Bayrakçı geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı federasyonda 17.05.2011-01.04.2014 tarihleri arasında kayak antrenörü olarak aylık 3.000 Avro ücretle çalıştığını, sözleşmenin bu süre arasında her bir yıl için yapıldığı ve 30 Mart tarihinde kendiliğinden sona ereceğinin hüküm altına alındığını, aynı madde gereği sözleşmeyi bildirimsiz fesih halinde 6 aylık ücret tutarında tazminat ödeyeceğinin kararlaştırıldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, harcırah ve haksız fesih nedeniyle 6 aylık tazminat alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, sözleşmede kararlaştırılan 3 yıllık sürenin 30.03.2014 tarihinden kendiliğinden sona ereceğinin kararlaştırıldığını, bildirimsiz feshin söz konusu olmadığını, harcırah ve yolluklarının tamamının ödendiğini, davacının alacağı bulunmadığını ileri sürerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı taraf istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, tarafların istinaf başvurularının ayrı ayrı esas yönünden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı taraf temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

I-Davalı Temyizi Yönünden;

Karar tarihinde yürürlükte bulunan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun'na yapmış olduğu atfı nedeni ile, İş Mahkemesinden verilen kararlar tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin hakime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir.

İki haftalık süre içinde temyiz edilmeyen, temyiz defterine kaydı yapılmayan veya verilen kesin süre içinde temyiz harç ve gideri yatırılmayan kararlar kesinleşmiş olur.

Somut uyuşmazlıkta gerekçeli kararın davalıya usulüne uygun olarak 21.12.2020 tarihinde tebliğ edilmesine göre iki haftalık kanuni temyiz süresinin son günü 04.01.2021 günüdür. Bununla birlikte davalı vekilinin mahkeme kararını kanuni süre geçtikten sonra olmak üzere 05.01.2021 tarihinde temyiz ettiği anlaşıldığından, 6100 sayılı Kanun'un 366 maddesi ile uygulanmasına devam olunan 6100 sayılı Kanun'un 345. maddesi gereğince temyiz isteminin REDDİNE, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

II-Davacı Temyizi Yönünden;

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın kanuni gerektirici sebeplerine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçi iş sözleşmesinin haksız feshine bağlı olarak cezai şart isteminde bulunmuş, İlk Derece Mahkemesi sözleşmenin belirli süreli olması halinde sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlanan cezai şartın geçerli olabileceğinden bahisle taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği ve belirlenen cezai şartın içeriğine göre cezai şartın geçerli olmadığı gerekçesi ile cezai şart alacağı talebinin reddine karar vermiş, davacının istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu ve buna göre cezai şartın istenemeyeceği gerekçesiyle davacının istinaf itirazının reddine dair hüküm kurulmuştur.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 08.03.2019 tarih, 2017/10 E. ve 2019/1 K. sayılı kararında objektif nedenler olmasa da belirli süreli olarak yapılan sözleşmede öngörülen cezai şartın geçerli olduğu sonucuna varılmış olup ilk derece ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından salt sözleşmenin belirsiz süreli olduğundan söz edilerek cezai şart talebinin reddine karar verilmesi ile buna ilişkin istinaf itirazının esastan reddi hatalıdır.

Dosya içinde davacı işçi ile imzalanan İngilizce ve Türkçe olarak düzenlenmiş iki sözleşme metni bulunmakta olup özellikle cezai şart maddesi bakımından her iki metin arasında tereddüte yol açabilecek ibarelerin bulunduğu

görülmüştür. Davacının imzasını taşıyan Türkçe metnin 3. maddesinin 3. fıkrasında "İş bu sözleşme, yazılı bir bildirim yapılması sureti ile müşteri veya hizmet sağlayıcı tarafından feshedilebilir, bu durumda yazılı bildirimden fesihten en az 1 ay önce gönderilmesi gerekmektedir. Müşteri veya hizmet sağlayıcının bildirimden önce sözleşmeyi fesih hallerinde ise fesih eden taraf 6 aylık net ücreti karşı tarafa ödemeyi kabul ve taahhüt eder." ibaresi yazılı olup İngilizce iş sözleşmesinin tercüme edildiği metnin 3.maddesinin 3. fıkrasında ise "Sözleşme, müşteri veya hizmet sağlayıcı tarafından fesihten en geç bir ay önce sunulması gereken yazılı beyan yoluyla feshedilebilir. Müşterinin sözleşmeyi herhangi bir bildirimde bulunmaksızın feshetmesi halinde, fesheden taraf diğer tarafa 6 aylık ne ücrete eşit bir tutar ödemeyi kabul ve garanti eder." ibaresi yer almaktadır. Bu çelişki karşısında öncelikle davacının imzasını taşıyan İngilizce metnin tercümesi yapılarak Türkçe ve İngilizce sözleşme metinleri karşılaştırılmalı, sonucuna göre cezai şartın sözleşmeye dayalı koşullarının bulunup bulunmadığı belirlenmeli, şartların varlığı halinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesi uyarınca indirim hususu da düşünülerek bir karar verilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/25
1475 S. İŞK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/3910
Karar No. 2021/7862
Tarihi: 08/04/2021

- FESİH SEBEBİ İLE BAĞLILIK
- HAKLI FESİH HAKKININ 6 İŞ GÜNÜ İÇİNDE KULLANILMAMASININ FESHİ HAKSIZ KILACAĞI
- HAKLI FESİH NEDENİN İSPATLANMAMIŞ OLMASI
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Öncelikle; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde derhal fesih hakkının haklı fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde kullanılması gerektiğinin belirtilmesi karşısında 1.8.2011 tarihli ihtarda belirtilen ve fesih konusu yapılmayan olayların sonradan ileri sürülmesinin haklı fesih sebebi olarak kabul edilmemesinde bir isabetsizlik yoktur.

Davacının yaşı, yaptığı iş, yazılı bir görev tanımının olmaması ve tebligatlar konusunda davacıya uyarıda bulunulduğunun ispatlanamaması ve tüm dosya kapsamı değerlendirildiğinde, vergi yükümlüsü rahibin ölümü ile birlikte kilisenin vergi hukukundan kaynaklanan bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesinin sorumluluğunun davacı işçiye yüklenilmesinin doğru olmayıp vergi cezasının ödenmesindeki gecikme sebebiyle fazladan faiz ödenmesinden kaynaklı zararın sorumlusunun davacı olduğunun kabulü hatalıdır. Davacının kasti bir davranışının olduğunun da ispatlanamaması

karşısında sadakat borcuna aykırılıktan da söz edilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II kapsamında haklı bir sebebi olmadığı kanısına varılmakla kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiş

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08/04/2021 Perşembe günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı-karşı davalı adına vekili Avukat Yusuf Koçyigit ile karşı taraf adına vekili Avukat Hazım Suat Öncüoğlu geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı -Karşı Davalının İstem ve Cevabının Özeti:

Davacı-karşı davalı davalı işyerinde 22.06.1995 tarihinde çalışmaya başladığını, kilise bahçesindeki müştemilatta lojman tahsis edildiğini, kilisenin genel bakım ve temizliği, ibadet ve özel günler için kilisenin hazırlanması, ritüellerin yerine getirilmesine yardım, hafta içinde ibadet etmek isteyenlere kiliseyi papazın izniyle açmak, gece-gündüz kilisenin güvenliği, bahçe bakımı gibi işlerde çalıştığını, 07.00-24.00 saatleri arasında görev yaptığını, herhangi bir hafta tatili yapmadan tüm dinî ve millî bayramlarda çalıştığını, kendisine tahsis edilen lojman karşılığında sözde kira alacağına mahsuben ücret ödenmediğini, lojmanın sosyal hak olduğunu, 01.08.2011 tarihinde gönderilen ihtarname ile lojmanı boşaltmasının istendiğini, bu ihtarnamede iş ilişkisinin kısmen kabul edildiğini, iş sözleşmesinin ise 09.09.2011 tarihinde feshedildiğini, mahkeme kararıyla 20.03.2013 tarihinde zorla lojmandan çıkarıldığını, davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiği tarihten sonra da 20.03.2013 tarihine kadar görevini sürdürdüğünü ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiş; karşı davanın reddini istemiştir.

Davalı -Karşı Davacının İstem ve Cevabının Özeti:

Davalı-karşı davacı; davacı-karşı davalının kilise müştemilatında 1999 yılından itibaren, eşinin sağlık sorunları ve ağır bakım giderlerini karşılama güçlükleri nedeniyle ikamet etmesinin kabul edildiğini, karşılığında kilisenin ayın ve halka ziyaret için açık olduğu cumartesi günlerinde kilisenin girişi ve iç temizliğini yapmasının kararlaştırıldığını, Ocak 2011'de kilisede hırsızlık girişimi olması ile tarihi vitrayın kırıldığı sıralarda davacının bir düğün nedeniyle kilise ve

müştemilatında bulunmadığını, 23.06.2011 tarihinde meydana gelen hırsızlık olayında tarihî değere sahip 12 şamdanın çalınması esnasında da yine bir düğün eğlencesinde olduğunu, çok yakın tekrarlanan bu olaylardaki sorumsuz davranışları nedeniyle çekilen ihtarname ile ikametene verilen taşınmazı terk etmesinin talep edildiğini, diğer taraftan başrahabin Bornova/İzmir Vergi Dairesi tarafından 26.07.2011’de vergi borcunu görüşmek üzere davet edildiğini, görüşmede 39.585,17 TL vergi borcu olduğunun öğrenildiğini, 24.05.2010 tarihinde tebliğe çıkarılan ödeme emrine davacının beyanının şerhi düşüldüğünü ve ilanen tebligat yapıldığını, takdir komisyonuna başvuru hakkının kaybedilmesi nedeniyle tahakkuk ettirilen vergi, faiz ve gecikme cezasının ödenmek zorunda kalındığını bu sebeplerle feshin haklı olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiş, iş sözleşmesinin 09.09.2011 tarihinde sonlandığını bu tarihten sonra davacı karşı davalının fuzuli şağil olduğunu ve kiliseyi uğrattığı zararlardan sorumlu olduğunu ileri sürerek kilise bahçesi kuyusunun dava dışı Yusuf Küçükceylan’a temini bedeli, kilise müştemilatından su motoru için sağlanan elektrik bedeli, vitray tamiri, şamdan bedeli, 17 aylık kira bedeli, kilise müştemilatının elektrik sisteminin onarım bedeli ve kilise vergi borcu cezasının faiz ve yargılama giderleriyle birlikte davalı karşı davacıdan tahsilini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlara göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadan işverence sonlandırıldığı, ödenmeyen yıllık ücretli izin, ücret alacağı, asgari geçim indirim ve ulusal bayram ve genel tatil günleri alacaklarının olduğu ancak hafta tatili ve fazla çalışma ücreti alacaklarının ispatlanamadığı; karşı dava yönünden haksız işgal tazminatının kabulü diğer taleplerin ise reddi gerektiği gerekçeleriyle dava ve karşı davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, işverence yapılan feshin haklı olduğu gerekçesiyle davalı-karşı davacının istinaf başvurusunun kısmen kabulüne karar verilerek İlk Derece Mahkemesi kararı belirtilen yönden davalı lehine bozularak ortadan kaldırılmış ve yeniden esas hakkında hüküm kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Karar, taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

I- Karşı Dava Yönünden,

Miktar veya değeri temyiz kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-(a) maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir.

Dosya içeriğine göre; karşı davada hüküm altına alınan ve davalı tarafından temyize konu edilen miktar 13.900,00 TL. reddedilen ve davacı bakımından temyize konu edilen miktar ise yargılama aşamasındaki davacı beyanı da dikkate alındığında 30.489,00 TL olup belirtilen miktarlar, Bölge Adliye Mahkemesinin karar tarihi itibari ile temyiz kesinlik sınırı olan 47.530,00 TL kapsamında kaldığından, davacı ve davalının temyiz istemlerinin ayrı ayrı, 6100 sayılı Kanun'un 362/1-(a), 366. ve 352. maddeleri uyarınca REDDİNE,

II- Asıl dava Yönünden,

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, davalının tüm, davacının sair temyiz itirazlarının reddi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İlk Derece Mahkemesince işverence haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesine son verildiği; Bölge Adliye Mahkemesince ise işverence yapılan feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir.

Dosya içeriği ve gerek İlk Derece gerekse Bölge Adliye Mahkemelerinin kabulüne göre iş sözleşmesi 09.09.2011 tarihinde son bulmuştur. Bu tarihli fesih bildiriminde özetle; 01.08.2011 günlü ihtarname ile 4857 sayılı İş Kanunu ile belirli yükümlülüklerinin ve zararın tazmin edileceğinin bildirildiği, Bornova Vergi Dairesi'nce kilise kira geliri beyanı vermek ve bu gelirin vergisini ödemekle yükümlü eski Başrahip E. F. adına çıkarılan tebligatı almayarak kiliseyi 28.486,20 TL tutarında ödemede bulunmak zorunda bıraktığının 06.09.2011 günü vergi dairesinde yapılan görüşme ve ödemeler sırasında öğrenildiği, bu sebeplerle iş sözleşmesinin haklı olarak sonlandırıldığı belirtilmiştir.

Davalı işveren tarafından iş sözleşmesinin davacının alması gereken tebligatları almaması ve kilisede Ocak ve Haziran 2011 aylarında gerçekleşen hırsızlık olayları sebebiyle sona erdirildiği anlaşılmaktadır.

Öncelikle; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde derhal fesih hakkının haklı fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde kullanılması gerektiğinin belirtilmesi karşısında 1.8.2011 tarihli ihtarda belirtilen ve fesih konusu yapılmayan olayların sonradan ileri sürülmesinin haklı fesih sebebi olarak kabul edilmemesinde bir isabetsizlik yoktur.

Fesih bildiriminde işyerine yapılan tebligatların alınmaması nedeniyle 29.486,20 TL tutarlı vergi ve ferilerinin ödenmesi durumunda kaldığını ve ilgili durumun 06.09.2011 tarihinde öğrenildiği bildirilmiştir. Dosya kapsamında yer alan 3. Vergi Mahkemesi Başkanlığı'nın 2011/1437 esas sayılı dosyasına hitaben Bornova Vergi Dairesi tarafından yazılan 21.10.2011 tarihli yazıda davacının feshe konu vergi doğuran olayın davalı kiliseye ait işyeri kiralarından kaynaklandığı, ilgili kira kaynaklı vergilerin ödenmemesi üzerine söz konusu tutarın ödendiği, ödeme

emrinin 26.07.2011 tarihinde ödevlinin muhasebecisi olan Faruk Berberoğlu'na tebliğ edildiği, ilgili vergi borcunun 06.09.2011 tarihinde tahsil edildiği belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre; davacı işçinin çalıştığı B. S. M. Kilisesi, İ. S. M. Kilisesi'ne bağlıdır. İş Sözleşmesinin 9.9.2011 tarihinden feshedilmesinden sonra davalı kilise vekilinin 01.12.2011 tarihinde “..... adresinde bulunan müvekkil S. M Kilisesi adına çıkarılan her türlü idarî ve adli tebligatın, ekteki vekaletle de işaretli adresle belirliadresinde bulunan S. M Kilisesi'ne yapılması” hususunda PTT Bornova Dağıtım ve İşlem Merkezi Müdürlüğü'ne hitaben bildirimde bulunulduğu görülmektedir. Davacı yerine kilisede çalışmaya başlayan davalı kilise tanığı D. A, kendisinin işe alınırken gelen tebligatları alması konusunda önceki çalışanın yani davacının iş sözleşmesinin bu sebeple feshedildiği belirtilerek açıkça uyarıldığını açıklamıştır. Dosya içerisinde davacıya ait yazılı bir görev tanımı yoktur. Davacının sonraki çalışan gibi açıkça uyarıldığını gösteren bir delil de bulunmamaktadır. Davalının da kabulünde olduğu üzere; davacının alması gerektiğinin savunulduğu 24.05.2010 tarihinde yapılmak istenilen tebligat kilise adına değil rahip adına olup üstelik tebligatın muhatabı rahip 13.03.2010 tarihinde vefat etmiştir. Davacının rahip adına gelen tebligatın aslında kilise adına olduğunu bildiği ispatlanamamıştır. Kilisenin malvarlığının rahipler adına vergilendirilmesi sözkonusu ise, rahibin 13.03.2010 tarihinde vefatı üzerine vergi yükümlüsü olarak yeni rahibin tam adı ve soyadının ve açık adresinin vergi dairesine bildirilmesi davacının değil kilisenin yükümlülüğündedir. Davacının yaşı, yaptığı iş, yazılı bir görev tanımının olmaması ve tebligatlar konusunda davacıya uyarıda bulunulduğunun ispatlanamaması ve tüm dosya kapsamı değerlendirildiğinde, vergi yükümlüsü rahibin ölümü ile birlikte kilisenin vergi hukukundan kaynaklanan bildirim yükümlülüklerini yerine getirmemesinin sorumluluğunun davacı işçiye yüklenilmesinin doğru olmayıp vergi cezasının ödenmesindeki gecikme sebebiyle fazladan faiz ödenmesinden kaynaklı zararın sorumlusunun davacı olduğunun kabulü hatalıdır. Davacının kasti bir davranışının olduğunun da ispatlanamaması karşısında sadakat borcuna aykırılıktan da söz edilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II kapsamında haklı bir sebebi olmadığı kanısına varılmakla kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup **bozmayı gerektirmiştir.**

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davacı-karşı davalı yararına takdir edilen 3.050,00 T.L. duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/109,327

T.C
YARGITAY
HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2226

Karar No. 2021/7868

Tarihi: 08/04/20219

●ÜCRET VE YILLIK İZİN TALEPLERİNİN BELİRSİZ ALACAK DAVASIYLA İSTENEMEYECEĞİ

●RAPOR ALINDIKTAN SONRA YENİ BELGELER SUNARAK DAVANIN UZAMASINA NEDEN TARAFIN BU TUTUMUNUN YARGILAMA GİDERLERİNE HÜKMEDİLİRKEN DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ. Talep edilen ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının ise belirsiz alacak davası olarak açılması mümkün değildir. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Dairemiz tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak davası şeklinde açılan bu davada belirtilen husus bozma nedeni yapılmamıştır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Dürüstlük kuralına aykırılık sebebiyle yargılama giderlerinden sorumluluk" başlıklı 327. maddesinin 1. bendinde, "Gereksiz yere davanın uzamasına veya gider yapılmasına sebebiyet vermiş olan taraf, davada lehine karar verilmiş olsa bile, karar ve ilam harcı dışında kalan yargılama giderlerinin tamamını veya bir kısmını ödemeye mahkûm edilebilir." düzenlemesi mevcuttur. Şu halde, Mahkemece; rapor alındıktan sonra yeni belgeler sunmak suretiyle davanın uzamasına ve davada gider yapılmasına sebep vermiş olan davalı taraf yönünden 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 327. maddesinin 1. bendi dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerektiği de gözetilmelidir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08/04/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili Avukat Özkan Özgen ile karşı taraf adına vekili Avukat İbrahim Korkmaz geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirketin Türkmenistan şantiyelerinde çalıştığını, iş sözleşmesine haklı bir sebep olmadan son verildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma ücreti ile ücret alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının İşkur sözleşmesi ile çalıştığını ve ödenmeyen bir işçilik alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2- -01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunu'nun 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanununun 107. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir”.

6100 sayılı Kanununun 107. maddenin 2. fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de "karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)" belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyumsuzluğa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hâkimin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkânsızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hâkimin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumsuzluk bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır.

Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi)

miktârının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Madde gerekçesinde "Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukukî yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukî yararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez." şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkânlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir. Şu halde davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı yahut değeri belirlenebilir durumda ise, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir. Burada hukuki yarar eksikliğinin tamamlanabilir dava şartı olmadığı sonucuna varılmıştır. 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler şartları olmadığı halde açılan belirsiz alacak davasında davacıya süre verilerek hukuki yarar eksikliğini tamamlama imkânı tanımamaktadır. Dairemizce sözü edilen düzenleme, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Hukuk devletinin asli unsurları arasında yer alan hukuki belirlilik veya güvenlik ilkesi, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı temin etmekte ve kamunun mahkemelere güvenine katkıda bulunmaktadır. Birbiriyle uyuşmayan mahkeme kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine güveni azaltarak, yargısal bir belirsizliğe yol açabilir (AİHM, Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, B. No: 13279/05, 20.10.2011, § 57).

Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde Devlete güven duyabilmesini, Devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise, yalnızca yasal belirliliği değil, daha geniş anlamda hukuki belirliliği ifade etmektedir. Yasal düzenlemeye dayanarak erişilebilir, bilinebilir ve öngörülebilir gibi niteliksel gereklilikleri karşılaması koşuluyla, mahkeme içtihatları ve yürütmenin düzenleyici işlemleri ile de hukuki belirlilik sağlanabilir. Hukuki belirlilik ilkesinde asıl olan, bir hukuk normunun uygulanmasıyla ortaya çıkacak sonuçların o hukuk düzeninde öngörülebilir olmasıdır (AYM, 23.12.2015, 15-118).

Farklı kararların aynı mahkemeden çıkmış olması tek başına, adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmez. Değişik yönlerde kararlar verilmesi ihtimali, Yargıtay ve Danıştay gibi çeşitli yüksek mahkemelerden oluşan yargı sistemimizin kaçınılmaz bir özelliği olarak kabul edilmelidir. Diğer yandan, bireylerin makul

güvenlerinin korunması ve hukuki güvenlik ilkesi, içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahsetmez. Mahkeme içtihatlarındaki değişme yargı organlarının takdir yetkisi kapsamında kalmakta olup, böyle bir değişiklik özü itibarıyla, önceki çözümün tatminkâr bulunmaması anlamına gelir. Ancak, aynı hususta daha önce çıkan kararlardan farklı bir hüküm kurulması halinde, mahkemelerce, bu farklılaşmaya ilişkin makul bir açıklama getirilmesi gerekmektedir. Yüksek mahkemelerin oynaması gereken rol tam da yargı kararlarında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte, yeni kabul edilmiş bir yasanın yorumlanmasında olduğu gibi, bazı hallerde içtihadın müstakar hale gelmesinin belirli bir zamana ihtiyaç duyacağı açıktır (AYM, 06.01.2015, B.No: 2013/6932).

İçtihat değişikliğinin sürpriz karar yasağı çerçevesinde de değerlendirilmesi gerekir. Sürpriz karar, ilgilinin yargılamanın o ana kadarki seyrine göre, haklı olarak beklemediği, umulmadık bir kararla karşılaşmasıdır. Sürpriz karar yasağı ise, yargılamanın adil ve hakkaniyete uygun şekilde yürütülmesi durumunda tarafların öngöremedikleri bir kararla karşılaşmalarını ifade eder. Sürpriz karar yasağı, hukukun gelişimine ve yeni şartlara uyarlanmasına engel olacak mutlak bir yasak olarak anlaşılmamalıdır. Şüphesiz mahkemeler yeni içtihatlar geliştirebilirler, önceki içtihatlardan farklı bir karar verilebilir, hatta yeni ve özellikle somut olayda ortaya çıkan hukuki durum bunu gerekli kılabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesi gereğince hâkimin hukuku kendiliğinden uygulaması söz konusu olduğunda sürpriz karar yasağının ihlalden söz edilemez. Bununla birlikte mevcut içtihatlar dışında yeni bir görüş benimsenecekse, öncelikle tarafların bu konuda bilgilendirilmesi gerekir (ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukukunda Hukuki Dinlenme Hakkı, Ankara 2003, s. 185 vd.).

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22.Hukuk Dairesinin kapatılması ve tüm işlerinin dairemize devredilmesi üzerine, belirsiz alacak davası ile ilgili yeniden yapılan değerlendirmeler sonucunda yukarıda belirtilen ilkeler kabul edilmiştir. Dairemizin daha önce belirsiz alacak davasına ilişkin uygulaması benimsenen yeni ilkelere farklılık arz etmekteydi. Örneğin, hukuki yararın tamamlanabilir dava şartı olduğu; hukuki yarara ilişkin dava şartının eksik olması halinde davanın hemen reddedilmemesi; davacıya süre verilerek dava şartının tamamlattırılması gerektiği yönünde uygulama yapılmaktaydı. Dairemizin belirsiz alacak davası ile ilgili yukarıda belirtilen yeni ilkelerinin hemen uygulamaya konulması, dairenin önceki görüşüne güvenerek dava açanlar yönünden hukuki güvenlik, hukuki belirlilik, hukuki öngörülebilirlik ve sürpriz karar yasağı ilkelerinin ihlaline yol açacaktır. Bu sebeple, benimsenen yeni görüşün Yargıtay Kararları Dergisi ya da başkaca yollarla duyurulmasından itibaren makul bir süre sonra uygulamaya konulması, dairenin görüşüne güvenilerek açılan davalarda ise, önceki uygulamaya devam edilmesi uygun görülmüştür.

Somut uyuşmazlıkta, davacı tarafça belirsiz alacak davası açılmıştır. Talep edilen ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının ise belirsiz alacak davası olarak açılması mümkün değildir. Ancak yukarıda açıklandığı üzere Dairemiz tarafından daha önce verilen kararlarda hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi kararları verilmediğinden dairenin önceki görüşüne güvenilerek belirsiz alacak davası şeklinde açılan bu davada belirtilen husus bozma nedeni yapılmamıştır.

3- Taraflar arasında iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirecek şekilde son bulup bulmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı, iş sözleşmesine haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından son verildiğini ileri sürmüştür; davalı ise davacının istifa ettiğini bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını savunarak dosyaya; el yazılı ve davacı işçi imzalı “ bir şekilde istifaen ayrıldım ama kıdem ve ihbar tazminatımın ödenmesi için yardımlarınızı bekliyorum” içerikli 20.05.2015 tarihli bir dilekçe ile 5.5.2015 tarihli “istifa” konulu davacının çalışma arkadaşlarına attığı “başarılarla dolu çalışma sezonundan sonra ayrılık vakti geldi” içerikli bir veda e-maili sunulmuştur. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusundaki takdir mahkemeye bırakılarak alacakların kabul ihtimaline karşın hesaplama yapılmıştır. Davalı gerek bu rapora gerekse kıdem ve ihbar tazminatı alacakları bakımından hesaplamada bir değişiklik yapılmayan ek rapora itiraz dilekçesinde, 04.05.2015 tarihli davacı tarafın kendi el yazısı ile yazdığı ve imzaladığı istifa dilekçesi ile de davacının istifa ettiğinin sabit olduğunu, ertesi gün de istifa konulu bir e- mail gönderdiğini savunmuştur. Davacı vekili, bilirkişi raporuna beyan dilekçesinde kıdem tazminatının bir kısmının ödendiğinin banka kayıtları ile sabit olduğunu bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerektiğini ileri sürmüştür. Sunulan 20.05.2015 tarihli belgenin altındaki imzaya ve içeriğe ise itiraz edilmemiştir. Öte yandan; dosya içerisinde davacıya yapılan bir kıdem ödemesine rastlanılmadığı gibi hükme esas alınan bilirkişi raporunda da herhangi bir ödemeden söz edilmemiştir. İlk Derece Mahkemesince, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirmeyecek şekilde son bulduğunun ispatlanamadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talepleri hüküm altına alınmış; Bölge Adliye Mahkemesince de davalı tarafça bir istifa dilekçesi sunulmadığı, sunulan diğer belgeler ile istifa iradesinin kuşkusuz bir biçimde ortaya konulmadığı kabul edilerek istinaf talebinin esastan reddine karar verilmiştir.

Davalı yan, bu kez; temyiz aşamasında 4.5.2015 tarihli el yazılı ve işçi imzalı “ görevden istifaen ayrılmak istediğini” bildirir ve “çıkış işlemlerinin yapılması” istemli bir istifa dilekçesi sunmuştur. Davacı ise temyiz cevap dilekçesinde; sonradan belge sunulmasına muvafakat etmediklerini, istifa metinlerinin işçilere imzalanmadığı takdirde pasaportlarının verilmeyeceği tehdidi ile imzalatıldığını, bizzat davalının dayandığı diğer belgelerde işçinin ihbar ve kıdem tazminatı

alacaklarını açıkça talep ettiğini bu hususun dahi istifa iradesi olmadığını ortaya koyduğunu ileri sürmüştür.

Davalının yargılama aşamasında, davacının istifa dilekçesi sunarak istifa ettiğini savunduğu ve yukarıda açıklandığı üzere bir takım başka belge ve deliller sunduğu dikkate alınarak davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığının 4.5.2015 tarihli istifa dilekçesi de dikkate alınarak yeniden değerlendirilmesi gerektiği kanısına varılmıştır. Buna göre; Mahkemece 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde düzenlenen hakimin, davayı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında davacı asil dinlenilerek 4.5.2015 ve 20.5.2015 tarihli dilekçeler ile 5.5.2015 tarihli e-maile karşı diyecekleri sorulmalı, gerekirse tanıklar da yeniden dinlenilerek bundan sonra tüm dosya kapsamına göre kıdem ve ihbar tazminatı talepleri yeniden değerlendirilmelidir.

Kabule göre; işçinin aylık çıplak ücretinin 8.500 USD ve aylık barınma ve yemek giderinin 200 USD olduğu kabul edilmiş ise de; buna göre giydirilmiş ücret aylık 8.700 USD olmasına karşın mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda hesap hatası yapılarak giydirilmiş ücretin 10.500 USD kabul edilerek hesaplamaların bu hatalı miktara göre yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu hata kıdem tazminatı bakımından kıdem tavanı gözetilerek hesaplama yapılmış olduğundan sonuca etkili olmamış ise de; ihbar tazminatına 8700 USD yerine 10.500 USD üzerinden hesaplanması doğru olmamıştır.

Son olarak, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Dürüstlük kuralına aykırılık sebebiyle yargılama giderlerinden sorumluluk" başlıklı 327. maddesinin 1. bendinde, "Gereksiz yere davanın uzamasına veya gider yapılmasına sebebiyet vermiş olan taraf, davada lehine karar verilmiş olsa bile, karar ve ilam harcı dışında kalan yargılama giderlerinin tamamını veya bir kısmını ödemeye mahkûm edilebilir." düzenlemesi mevcuttur. Şu halde, Mahkemece; rapor alındıktan sonra yeni belgeler sunmak suretiyle davanın uzamasına ve davada gider yapılmasına sebep vermiş olan davalı taraf yönünden 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 327. maddesinin 1. bendi dikkate alınarak sonuca gidilmesi gerektiği de gözetilmelidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/5440

Karar No. 2021/7876

Tarihi: 08/04/2021

- KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ GEREKEN FESİH HALLERİ
- İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRDİĞİ DURUMLARDA SADECE İŞ YASASININ 25/II MADDESİNE DAYALI FESİHLERDE KIDEM TAZMİNATI HAKKI DOĞMAYACAĞI
- İŞYERİ DIŞINDA İŞLENEN SUÇ NEDENİYLE MAHKUMİYET NEDENİYLE DEVAMSIZLIĞIN İŞÇİ AÇISINDAN ZORLAYICI NEDEN OLUŞTURDUĞU KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEĞİ
- TİS KANUNLARIN MUTLAK EMREDİCİ HÜKÜMLERİNE AYKIRI HÜKÜMLER KONULMAYACAĞI İŞYERİ DIŞINDA İŞLENEN SUÇ NEDENİYLE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEYECEĞİNE İLİŞKİN TİS HÜKMÜNÜN GEÇERSİZ OLDUĞU

ÖZETİ: Görüldüğü üzere; işçi sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde belirtilen sebeplerle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri" düzenlenmiştir. İlgili hükmün "F" alt bendine göre, "işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi" işveren yönünden, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen haklı bir fesih sebebidir.

Kanunun 25. maddesinin IV. fıkrasında ise, “işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” hali, 25. maddesinin III. fıkrasında ise “işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hali” ayrı birer fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I, 25/III ve 25/IV maddesindeki sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini sonlandırırsa haklı bir sebep olsa bile kıdem tazminatı ödemelidir.

Belirtmek gerekir ki; işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde cezaevine girilmesi hali, İş Kanunu 25/IV kapsamında değildir. Mahkumiyet hali işçiden kaynaklanmakta olup bir haftayı aştığı takdirde işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden vardır. Zira, işyeri dışında işyeri ile ilgisiz suçun infazı için iş devamsızlık sözkonusu olup devamsızlık iradi değildir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Derhal fesih hakkı vardır. Ancak, az yukarıda açıklandığı üzere mülga 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü 10. Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Havza Yönetimi İzleme ve Tahsisler Şube Müdürlüğü bünyesinde çalışan davacının iş sözleşmesinin Bölge Müdürlük Makamının 19/02/2016 tarihli oluru ile kesinleşen ceza sebebiyle feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; iş sözleşmesinin davacının hırsızlık sebebiyle mahkum olması ve cezaevine girmesi sebebiyle kıdem tazminatı ödenmeksizin feshedildiğini, 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 56/6 maddesinde yüz kızartıcı suçlardan hüküm

giyenlerin iş sözleşmelerinin feshedileceğinin belirtildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununun 25. maddesi dayanak gösterilerek feshedildiği, feshin haklı sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, davacının istinaf kanun yoluna başvurusu üzerine Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. HD'nin 20/11/2018 tarih ve 201472947 esas, 2018/1850 karar sayılı ilamı ile "...mahkeme gerekçesinde tarafların iddia ve savunmalarının hukuki nitelendirilmesinin, hangi hukuki kuralların uygulanacağıının tespitinin yapılmadığı, delillerin ve hangi delile ne sebeple üstünlük tanındığının tartışılmadığı, reddine karar verilen alacakların ulaşılan hangi kanuni ve hukuki sonuca dayandırıldığı yazılı olmadığı" gerekçesiyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a-6. maddesi kapsamında hükmün kaldırılarak Mahkemesine iadesine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesince, davalının dosya arasındaki 19/02/2016 tarihli yazısında; davacının Diyarbakır 4. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 07/07/2011 tarihli, Diyarbakır 8. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 20/10/2014 tarihli, Diyarbakır 7. Asliye Ceza Mahkemesinin 04/04/2013 tarihli kesinleşen mahkumiyet kararları sebebi ile İş Kanunu 25/II-e maddesi gereğince iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini bildirdiği, bahsi geçen maddede, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak.. gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarından bahsedildiği, burada bahsedilen eylemlerin örnekleme yoluyla sayıldığı, her ne kadar hırsızlık sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi için, yerleşik içtihatlar gereğince işçinin işyerinden hırsızlık yapması gerektiği kabul edilse de; davacı hakkında aynı nitelikte suçlardan kesinleşen birden fazla mahkumiyet kararı ile yargılaması devam eden davalar bulunduğu, davacının halen cezaevinde bulunduğu, yasa maddesinde de belirtildiği üzere işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların örnekleme yoluyla sayıldığı, davacının yaptığı işin "nivocu" olarak geçtiği ve davacının teknik eleman olması sebebiyle yapmış olduğu iş de dikkate alınarak işçi eylemlerinin işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılacağı gerekçesiyle fesih haklı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı taraf istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı vekilince sunulan süre tutum dilekçesinde açık bir sebep belirtilmediği, yapılan yargılama ve karar ile ilgili davacı yönünden kamu düzenine ilişkin hukuka aykırı bir yönün olmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasında iş sözleşmesinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde son bulup bulmadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi uyarınca işçilerin iş sözleşmelerinin,

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında(4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II),

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca (4857 sayılı İş Kanunu'nun 24),

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

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

5. (Ek: 25/8/1999 -4447/45 md.) 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmalari nedeniyle, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde; işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Görüldüğü üzere; işçi sadece iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde belirtilen sebeplerle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri” düzenlenmiştir. İlgili hükmün “F” alt bendine göre, “işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” işveren yönünden, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen haklı bir fesih sebebidir.

Kanunun 25. maddesinin IV. fıkrasında ise, “işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” hali, 25. maddesinin III. fıkrasında ise “işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması hali” ayrı birer fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I, 25/III ve 25/IV maddesindeki sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini sonlandırırorsa haklı bir sebep olsa bile kıdem tazminatı ödemelidir.

Belirtmek gerekir ki; işyeri dışında ve işyeri ile ilgisiz bir suçtan dolayı kesinleşen hükmün infazı çerçevesinde cezaevine girilmesi hali, İş Kanunu 25/IV kapsamında değildir. Mahkumiyet hali işçiden kaynaklanmakta olup bir haftayı aştığı takdirde işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı neden vardır. Zira, işyeri dışında işyeri ile ilgisiz suçun infazı için işe devamsızlık sözkonusu olup devamsızlık iradi değildir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Derhal fesih hakkı vardır. Ancak, az yukarıda açıklandığı üzere mülga 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371/1-a bendine göre hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanması bozma sebebidir. Bu kapsamda yapılan değerlendirme neticesinde; somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin işyeri dışında işlediği suçlar sebebiyle hüküm giymesi sebebiyle 19.02.2016 tarihinde sonlandırıldığı, işçinin cezaevine giriş tarihi 16.08.2015 olup toplam mahkumiyet süresinin 6 yıl 4 ay olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III maddesi uyarınca işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıktığının kabulü gerektiği, bu durumda işverenin derhal fesih hakkının olduğu ancak kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Davalı işverence; feshe dayanak yapılan 15 ve 16. dönem Toplu İş Sözleşmelerine göre işçinin yüz kızartıcı suçlardan mahkumiyeti halinde işe yeniden başlatılamayacağı bu sebeple yapılan fesih sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekmediği savunulmuş ise de; toplu iş sözleşmelerindeki konuya ilişkin düzenlemelerin fesih ve yeniden işe başlatma ile ilgili olduğu ve sözleşmelerde işçiye kıdem tazminatı ödenmeyeceğine yönelik bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Kaldı ki; toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerin kanunların mutlak emredici hükümlerine aykırı olamayacağı, sadece nispi emredici hükümlerin yani işçi lehine konulan hükümlerin aksinin toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında; işyeri dışında gerçekleşen bir suç sebebiyle hüküm giyilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair bir toplu iş sözleşmesi hükmü kanunun mutlak emredici hükmüne aykırı olacağından geçersizdir.

Somut uyuşmazlık bakımından fesih sebebi ile bağlılık ilkesi de gözetilerek değerlendirme yapıldığında, fesih konusu yapılan eylemin doğruluk ve bağlılığa aykırılık ya da sadakat borcunun ihlali kapsamında ele alınması mümkün değildir.

Açıklanan sebeplerle, 26.10.1989-16.08.2015 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde geçen çalışması sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekirken bu

hususun gözetilmemesi kanunun açık hükmüne aykırı olduğundan kıdem tazminatının hüküm altına alınması için hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32
5718.S.MÖHOK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2498
Karar No. 2021/8086
Tarihi: 13/04/2021

- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİ
- YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİNE UYGULANACAK HUKUK
- MUTAD İŞYERİ
- TARAFLAR UYGULANACAK HUKUKU SEÇME-MİŞLERSE MUTAD İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANACAĞI

ÖZETİ: Yabancılık unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğu söz edilir.

bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye’de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir.

MÖHUK’un 2. maddesinin birinci fıkrasında hâkimin, Türk kanunlar ihtilâfı kurallarını ve yetkili olan yabancı hukuku re’sen uygulayacağı ve yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde taraflardan yardım

isteyebileceği belirtilmiştir. Yabancı hukukun içeriğinin tespiti, özel ve teknik bir bilgiyi gerektirdiğinden, hâkim gerekirse bilirkişi incelemesine de gidebilir. Yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde, Türk hukuku uygulanır (MÖHUK m. 2(2)).

MÖHUK'un 5. maddesine göre, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnaî niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlâlini gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlâli halinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlâli halinde veya her emredici hükmü ihlâl eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir.

Mutad işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeridir. Başka bir anlatımla, mutad işyeri, işçinin işini fiilen yaptığı yerdir.

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz (MÖHUK m. 27(2)). İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de, mutad işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu hâlde mutad işyeri, Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere, işçinin işini ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği yer, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer, işçinin işini ifa etmek üzere hangi ülkede daha çok zaman geçirdiği, işin organize edildiği yer, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün yapıldığı yer gibi kriterlerden hareket edilebilir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalının Rusya’da bulunan şantiyelerinde ince işler formeni olarak 28/04/2006-08/03/2015 tarihleri arasında en son aylık net 3.000,00 Dolar ücrete çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışması yaptığını, kullanmadığı yıllık izni bulunduğunu ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davalı şirketin 22.09.2008 tarihinde kurulduğunu, davacının davalı şirketin kurulmasından önce davalı şirket bünyesinde çalışmış olmasının mümkün olmadığını, kurulduktan sonraki dönemde de davalı şirket yapılanması içerisinde davacıya ilişkin bir kayda rastlanılmadığını, yurt dışında kurulu bulunduğu iddia edilen bir şirket var ise ve davacı bu şirkette çalışmış ise davanın bu şirkete yöneltilmesi gerektiğini, davalı şirketin bu davada pasif husumet ehliyetinin bulunmadığını, davalı şirkete husumet yöneltilmeyeceğini, davacının ancak çalıştığı ülke mevzuatına göre sosyal haklardan faydalanabileceğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile tarafların istinaf başvurusunun HMK'nın 353/(1)-b)1. maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı taraf vekillerince temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesine uygulanacak hukuk konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yabancılık unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğundan söz edilir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)'un 40. maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iç hukukun yer itibariyle yetki kuralları belirler. Aynı Kanun'un 44. maddesi ise, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini tayin eden özel bir yetki kuralı getirmiştir. Buna göre, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir.

MÖHUK'un 2. maddesinin birinci fıkrasında hâkimin, Türk kanunlar ihtilâfî kurallarını ve yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygulayacağı ve yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde taraflardan yardım isteyebileceği belirtilmiştir. Yabancı hukukun içeriğinin tespiti, özel ve teknik bir bilgiyi gerektirdiğinden, hâkim gerekirse bilirkişi incelemesine de gidebilir. Yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde, Türk hukuku uygulanır (MÖHUK m. 2(2)).

MÖHUK'un 5. maddesine göre, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnâî niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlâlini gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlâli halinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlâli halinde veya her emredici hükmü ihlâl eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin hükümler iç hukukumuz bakımından emredici nitelikte olmakla birlikte, bunlara dair yabancı hukukun farklı düzenlenmeleri, sırf farklılıkları nedeniyle somut uyuşmazlıkta ortaya çıkan durum değerlendirilmeden MÖHUK m. 5 uyarınca kamu düzeni müdahalesine neden olmaz. Keza uygulanması gereken yabancı hukukun işçiye Türk hukukundan daha az koruma getirmesi de tek başına kamu düzeni müdahalesi için yeterli bir sebep değildir. Kanunlar ihtilâfî hukukundaki kamu düzeni anlayışı, iç hukukun kamu düzeni anlayışından farklı ve daha dar kapsamlıdır.

Bir yabancı hukuk kuralı Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adab ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına ve hukuk siyasetine, Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklere milletlerarası alanda geçerli ortak ve kabul görmüş hukuk prensiplerine, ikili anlaşmalara, gelişmiş toplumların ortak benimsedikleri ahlak ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine aykırı olması halinde kamu düzenimize aykırılığı söz konusu olabilir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin yabancı hukukun, küçük çocukların çalışmasına ya da ücret ve diğer haklarda ırka dayalı ayrımcılık yapılmasına izin vermesi kamu düzenimize aykırıdır.

Yabancı hukukun uygulanmasını engelleyen diğer bir durum ise, doğrudan uygulanan kurallardır (müdahaleci normlar). Bu kurallar, taraflardan ziyade, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu açıdan vatandaş yabancı ayrımı gözetilmeden, yabancılık unsuru taşısın taşısın, hukuk seçimi yapılsın yapılsın, uygulama alanına giren her ilgili olay ve hukukî ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır (ŞANLI, Cemal/ESEN, Emre/ATAMAN-FİGANMEŞE, İnci, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2019, s. 7; ÇELİKEL, Aysel/ERDEM, B. Bahadır, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2020, s. 155). İş hukukunda işçiyi koruyan her emredici kural, doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirilmez; ayrıca devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini de koruması gerekir. Bununla birlikte, emredici hükümler ile doğrudan uygulanan kuralların ayırt edilmesi her zaman kolay değildir ve tartışmalıdır. Doğrudan uygulanan kurallara, kamu hukuku nitelikli iş güvenliği hükümleri, özel işçi gruplarını koruyucu hükümler ve yasal greve ilişkin hükümler ve asgarî ücrete ilişkin düzenlemeler örnek olarak gösterilebilir (ELÇİN, Doğa, Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk, Ankara 2012, s. 189-195). Devlet organizasyonunun korunması, çoğu olayda ülke ile belirli bir şekilde irtibatlı ya da ülkede gerçekleştirilen iş sözleşmelerinde söz konusu olur. Örneğin, tamamen yurt dışından ifa edilen bir iş ilişkisinde Türk hukukundaki asgarî ücrete ilişkin kuralın uygulama alanına giren bir olay ya da ihtilâf söz konusu olmaz (AYGÜL, Musa, “Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilâfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, (Editörler, TANRIBİLİR, Feriha Bilge/GÜMÜŞLÜ TUNÇAĞI) Gülce, 10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Ankara 2017, s. 525-526; VURAL ÇELENK, Belkis, “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulaması”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017/1, s. 286).

MÖHUK m. 27(1) uyarınca iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilirler. Ancak tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri

hukuku uygulanır. Bu durumda, seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmalıdır (DOĞAN, Vahit, “5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, C. XI, S. 1-2, s. 153; BÜYÜKALP SARIÖZ, A. İpek, “Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3’ün Uygulanması Sorunu”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 8, S. 2, s. 211-212; ELÇİN, s. 89-100). Mutad işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeridir. Başka bir anlatımla, mutad işyeri, işçinin işini fiilen yaptığı yerdir. İşçinin ücretinin ne şekilde ve hangi para biriminden ödendiği mutad işyerinin belirlenmesi açısından belirleyici değildir. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması, örneğin montaj için yurt dışında görevlendirilmesi durumunda, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacaktır. Geçici çalışmanın ne kadar olacağı her olayın özelliğine göre hâkim tarafından belirlenmelidir. İşçi sadece yabancı ülkede çalışmak için işe alınmışsa ya da işveren çalışmak üzere yabancı ülkeye gönderdiği işçisini geri alma niyetinden veya işçi geri dönme niyetinden vazgeçerse, yabancı ülkeye gönderilen işçinin fiilen çalıştığı yer, mutad işyeri hâline gelir (AYGÜL, Musa/ÇOBAN, Nazlı, “Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti”, Terazi Hukuk Dergisi, 2020, S. 169, s. 1822-1824; ELÇİN, s. 118-137; BÜYÜKALP SARIÖZ, s. 217).

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz (MÖHUK m. 27(2)). İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de, mutad işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu hâlde mutad işyeri, Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere, işçinin işini ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği yer, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer, işçinin işini ifa etmek üzere hangi ülkede daha çok zaman geçirdiği, işin organize edildiği yer, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün yapıldığı yer gibi kriterlerden hareket edilebilir (Yargıtay 22. HD, E. 2016/9339 K. 2019/16564, T. 18.09.2019; AYGÜL/ÇOBAN, 1822-1824). Ancak işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayı devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir (MÖHUK m. 27(3)). Esas işyeri ile kastedilen, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir. Örneğin açık denizlerde görev alan gemi adamları bakımından esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku önem taşır. Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukuk uygulanabilir (MÖHUK m. 27(4)). Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsur, işçinin menfaattir (ELÇİN, s. 147). Örneğin, işçinin sosyal çevresinin Türkiye’de bulunması, Türkiye’nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye’de ve Türk Lirası üzerinden ödenmesi,

işverenin Türk olması, iş sözleşmesinin Türk hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, Türk hukukuna tâbi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı hâlinde, iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir (ELÇİN, 152).

Sözleşmenin belirli süreli olarak yapılıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatlar, fazla çalışma, yıllık izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususlar MÖHUK m. 27 uyarınca tayin edilen hukuka göre değerlendirilmelidir. Hafta tatili, dinî ve millî bayram günleri ve ücretlerini düzenleyen hükümler, doğrudan uygulanan kuraldır; ancak uygulama alanına giren iş ilişkilerine uygulanır. Örneğin tamamen yurt dışında ifa edilen bir iş ilişkisinde, dinî ve millî bayram günleri Türk hukukuna göre belirlenemez (AYGÜL, s. 528; ERDOĞAN, Ersin/ERDOĞAN, Canan, “Türkiye’den Yurt Dışına Götürelen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s. 971-972).

Somut uyuşmazlıkta; davalı şirket, yurt dışında çalışması geçen işçilerin çalıştıkları ülkenin koruyucu hükümlerinden faydalanarak çalıştıklarını, davacının da şirket bünyesinde yurt dışında çalıştığını, Türkiye’de çalışmasının bulunmadığı hususu göz önünde bulundurulduğunda Rusya Hukuku’nun uygulanması gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca yabancılık unsuru taşıyan bu tür uyuşmazlıklarda Türk Hukuku’nun uygulanması gerektiği belirtilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince herhangi bir gerekçeye yer verilmeksizin, uyuşmazlık Türk Hukuku esas alınarak karara bağlanmıştır.

Davacı ile davalı işveren arasında imzalanan bireysel iş sözleşmesinin tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlüklerine ilişkin fesih, yıllık izin, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını belirtildiği, yine sözleşmenin 18. maddesinde de taraflar arasındaki iş ilişkilerinden doğan ihtilaflarda çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun ifade edildiği ve bu suretle tarafların bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları görülmektedir. Davacı, talep konusu yapılacakların ilişkin olduğu çalışma döneminde, iş sözleşmesi kapsamında Rusya’da bulunan davalıya ait işyerinde çalışmış olup, bu durumda mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı yer olan Rusya olduğu sabittir.

Tüm bu hususlar dikkate alındığında, MÖHUK’un 27/1. hükmü kapsamında taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan uyuşmazlık hakkında Rusya Hukuku’nun uygulanması gerekmektedir. Rusya Hukuku, dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığı üzere aynı zamanda mutad işyeri hukukudur. Hal böyle olunca, gerekirse Rusya Hukuku’nda uzman bir bilirkişiden

de rapor alınmak suretiyle, dava konusu uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılması ve dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 13.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5,42

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/3116
Karar No. 2021/8169
Tarihi: 15/04/2021

●YETKİ TESPİT BAŞVURUSUNDAN SONRA YAPILAN İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZIN BEKLETİCİ MESELE YAPILMAYACAĞI

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir.

Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, her ne kadar 6356 sayılı Kanun’un 42 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince yetki tespit kararı davacı sendikaya tebliğ edilmemiş ve 6356 sayılı Kanun’un 43 üncü maddesinin birinci fıkrasında dava açma hakkına sahip olanlar arasında farklı işkolunda yer alan sendikalar belirtilmemiş ise de, somut uyumsuzlukta yetki başvuru tarihinden önce davacı sendikanın işkolu tespit başvurusu bulunduğu ve

işkolu tespitine itiraz davası derdest olduğundan, davacı sendikanın dava açmakta hukuki yararı bulunduğu ve aktif husumet ehliyetine sahip olduğu hususu tartışmasızdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; dava konusu yetki tespit yazısının taraflarınca 22/10/2019 günü haricen öğrenildiğini, süresi içerisinde de yetki itirazında bulunulduğunu, Bakanlıkça genel işler işkolunda sayılan bir işyerinde farklı bir işkolunda olan davalı sendikaya işkolu tespit davası var iken yetki tespiti yapılmasının yasaya aykırılık teşkil ettiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında işkolu tespit kararının 2017 yılında başlamış olan yetki işlemlerini etkilemeyeceğini ancak sonraki dönem yetki işlemlerini etkileyeceğinin açıkça yazıldığını, bu nedenle genel işler işkolunda bulunan işyeriyle ilgili yapılan yetki tespitine olumlu yanıt verilmiş olmasının yasaya aykırılık oluşturduğunu, işçilerin 696 sayılı KHK kapsamında daimi işçi kadrosuna geçirilen işçiler olduğunu, bu işçiler için de 696 sayılı KHK hükümleri gereğince Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi bittikten sonra toplu iş sözleşmesi yapılabilir hale geleceğini, bu işçiler için 30/06/2020 tarihinden sonra toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini, davalı sendikanın yasanın aradığı çoğunluğu sağlayamadığını ileri sürerek 10/10/2019 tarih ve 2537373 sayılı yetki tespit kararının iptaline karar verilmesine talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun “Yetki” başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42 nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesine göre de;

“(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve

süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Bu genel açıklamalar ışığında davacının temyiz itirazları değerlendirilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 10/10/2019 tarih ve 2537373 sayılı olumlu yetki tespiti kararı ile (1282303) sicil numaralı ve “Konaklama ve eğlence işleri” işkolunda yer aldığı kabul edilen işyerinde 09/10/2019 başvuru tarihi itibarıyla davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluğu sağladığı belirlenmiştir.

Diğer taraftan aynı işyeri ile ilgili olarak davacı sendika tarafından yetki başvuru tarihinden önce olmak üzere işkolu tespit başvurusu yapıldığı, 26/12/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan işkolu tespit kararı ile (1282303) sicil numaralı işyerinin “Genel işler” işkolunda yer aldığı belirlendiği, bu tespite itiraz edildiği ve yargılamanın Antalya 7. İş Mahkemesinin 2018/2-2020/464 E.K. sayılı dosyası ile derdest olduğu anlaşılmaktadır.

6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre “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.” Hükmün madde gerekçesinde de “İkinci fıkraya göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespiti talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir.” hususları ifade edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, işkolu itirazının yetki tespit sürecinde bekletici mesele yapılamayacağına dair kural, yetki tespit başvurusundan sonra ileri sürülen işkolu itirazına ilişkindir.

Bununla birlikte yetki tespit başvuru tarihinden önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına işkolu tespit başvurusunda bulunulması durumunda, işkolu tespit kararı beklenilmeli, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucu bekletici mesele yapılmalıdır. Nitekim bu ihtimalde yetki tespit başvurusundan önce işkolu tespit başvurusu yapıldığından, işkolu tespit sürecinin sonunda verilecek karar mevcut yetki uyumsuzluğu bakımından da geçerli olacaktır. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin gerekçesinde de açık bir şekilde “Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak” şeklinde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan, her ne kadar 6356 sayılı Kanun’un 42 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince yetki tespit kararı davacı sendikaya tebliğ edilmemiş ve 6356 sayılı Kanun’un 43 üncü maddesinin birinci fıkrasında dava açma hakkına sahip olanlar arasında farklı işkolunda yer alan sendikalar belirtilmemiş ise de, somut uyumsuzlukta yetki başvuru tarihinden önce davacı sendikanın işkolu tespit başvurusu bulunduğu ve işkolu tespitine itiraz davası derdest olduğundan, davacı sendikanın dava açmakta hukuki yararı bulunduğu ve aktif husumet ehliyetine sahip olduğu hususu tartışmasızdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece işkolu tespitine itiraz istemine ilişkin Antalya 7. İş Mahkemesinin 2018/2-2020/464 E.K. sayılı dosyası bekletici mesele yapılmalı, işkolu tespit kararının kesinleşmesi beklenilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden bölge adliye mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/04/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KSK/12
6356 S. STK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/3440
Karar No. 2021/8173
Tarihi: 15/04/2021

●SENDİKA YÖNETİMİN KAYYUM ATANMASI İSTEMİNİN GENEL KURULUN İPTALİ DAVASINDA TALEP EDİLEBİLECEĞİ
●GENEL KURULUN İPTALİ DAVASINDA KAYYUM ATANMAMASININ İSTENMEMESİ HALİNDE AYRI BİR DAVA İLE KAYYUM ATANMASININ İSTENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Genel kurulun iptali davasında davacılar tarafından şube yönetimine kayyım tayini talep edilmemiş, mahkemece şube yönetimine kayyım tayin edilmeden kurulan hükme yönelik davacıların temyiz başvurusu da söz konusu olmamıştır. Bu itibarla kayyım tayin edilmeksizin genel kurulun iptaline dair kurulan hüküm bu şekilde kesinleşmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 15 inci maddesi kapsamında kayyım tayini hususu genel kurulun iptaline dair açılacak dava ile karara bağlanmalıdır. Genel kurulun iptaline dair açılan davada kayyım tayini talep edilmediği ve bu hususta kanun yoluna da başvurulmadığı için kayyım tayin edilmeksizin mahkeme kararı kesinleşmiş ise bu aşamadan sonra açılacak bir başka dava ile kayyım tayininin talep edilmesi olanaklı değildir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle, Kahramanmaraş 1. İş Mahkemesinin 2015/505-2017/268 E.K sayılı kararı ile Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (Sağlık-Sen) Kahramanmaraş şubesi 5. olağan genel kurul seçimleri ile ilgili olarak genel kurul seçimlerinin tüm prosedür ve sonuçları ile iptaline karar verildiğini, bu karar sonrası Sağlık-Sen Sendikası K.Maraş Şubesi'nin hâlihazırdaki yönetiminin meşruiyetini kaybettiğini, genel kurul sürecindeki usulsüzlükler ve yapılan yanlış uygulamaların Kahramanmaraş 1. İş Mahkemesinin 2015/505-2017/268 E.K. sayılı dosyası kapsamında aldırılan bilirkişi raporu vasıtasıyla açıkça ortaya çıktığını, anılan dosyanın gerekçeli kararında “şube genel kurulunun usule, yasaya ve yerleşik içtihatlarla aykırı olduğu kanaatiyle” olağan genel kurulun iptaline karar verildiğinin belirtildiğini, Sağlık-Sen tüzüğü'nün 19/b maddesinde sendika genel merkezinin “tüzükte değişiklik” yapma konusunda tam yetkili olduğunun belirtildiğini, bu durum göz önüne alındığında mahkemece davalı sendika yönetimine kayyım atanması gerekliliği doğduğunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 15/3. maddesinin “Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler” şeklinde olduğunu, bu kanun maddesi ışığında sendika üyelerinin mağdur olmaması ve meşru bir yönetimin oluşturulması maksadıyla sayın mahkemenin kayyım atanmasına karar vermesinin Sağlık-Sen K.Maraş Şubesi ve üyeleri için büyük bir önem arz ettiğini, Sağlık-Sen genel merkezinin mevcut yönetimi lağvedip kendi belirleyecekleri başkan ve yönetim kurulu üyelerini atama yetkisi olduğunu, dosya kapsamında da anlaşılacağı üzere Sağlık-Sen K.Maraş şubesinin 5. olağan genel kurulu üzerindeki şaibelerin ziyadesiyle kuvvetli olduğunu, ileri sürerek Sağlık-Sen Kahramanmaraş şubesine mahkemece belirlenecek kayyım veya kayyım heyetinin atanmasına, atanacak kayyım veya kayyım heyetinin; Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (Sağlık-Sen) K.Maraş Şubesi'nde Genel Kurulu, kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplanmak ve yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işlemleri yürütmek üzere görevlendirilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 3 üncü maddesinde sendika “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51 inci maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

4688 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde, genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, aynı Kanun'un 12 nci maddesinde düzenlenmiş olup, maddeye göre, sendika organlarının seçimi yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (ŞAHLANAN, Fevzi: Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

4688 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesi atfı ile uygulanması gereken 6356 sayılı Kanun'un 15 inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarına göre de;

“(2) Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılır. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/30 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/30 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.”

Somut uyuşmazlıkta davalı Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (Sağlık-Sen) Kahramanmaraş şubesinin 5. olağan genel kurulu 20/09/2014 tarihinde icra edilmiş, söz konusu genel kurulun iptali için açılan bir başka dava sonucunda Kahramanmaraş 1. İş Mahkemesinin 2019/381-2019/274 E.K. sayılı kararıyla dava kabul edilerek genel kurulun iptaline karar verilmiş ve karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 10/06/2020 tarih ve 2020/1796-6260 E.K. sayılı ilâmı ile onanmıştır.

Diğer taraftan, genel kurulun iptali davasında davacılar tarafından şube yönetimine kayyım tayini talep edilmemiş, mahkemece şube yönetimine kayyım tayin edilmeyen kurulan hükme yönelik davacıların temyiz başvurusu da söz konusu olmamıştır. Bu itibarla kayyım tayin edilmeksizin genel kurulun iptaline dair kurulan hüküm bu şekilde kesinleşmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 15 inci maddesi kapsamında kayyım tayini hususu genel kurulun iptaline dair açılacak dava ile karara bağlanmalıdır. Genel kurulun iptaline dair açılan davada kayyım tayini talep edilmediği ve bu hususta kanun yoluna da başvurulmadığı için kayyım tayin edilmeksizin mahkeme kararı kesinleşmiş ise bu aşamadan sonra açılacak bir başka dava ile kayyım tayininin talep edilmesi olanaklı değildir.

Bu itibarla mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden bölge adliye mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/04/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/3886

Karar No. 2021/8423

Tarihi: 26/04/2021

- BİLİRKİŞİNİN TARAFSIZLIĞINI YİTİRMESİ
- BİLİRKİŞİNİN DAVALI ALEYHİNE OLACAK ŞEKİLDE İŞÇİLERİ MUHATAP AŞARAK SOSYAL PAYLAŞIM SİTESİNDE PAYLAŞIMLAR YAPMASI
- YENİ BİR BİLİRKİŞİ ATANMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davalı vekili bozma öncesi ve sonrası dosyada bilirkişi olarak görev yapan ve raporu hükme esas alınan Av. S. U'un bilirkişi olarak tarafsızlığını kaybettiğini, facebook adlı sosyal paylaşım sitesinde E. işçilerini muhatap alarak paylaşımlar yaptığını belirtmiş ve ilgili paylaşımları dosyaya sunmuştur. Davalı vekilinin bilirkişinin tarafsızlığına yönelik bu itirazına rağmen bozma sonrası ek rapor alınmak üzere dosya yeniden aynı bilirkişiye verilerek rapor tanzim ettirilmiş ise de, Av. S. U'un davalı aleyhine olacak şekilde işçilerle paylaşımında bulunduğu açık olup, Mahkemece verilen bilirkişilik görevinden Avukatlık etiği nedeniyle çekilmesi gerektiğinin düşünülmemesi; yargılama sonucu verilecek hükmün tarafları her açıdan tatmin etmesinin en doğal beklenti olduğu ve adaletin zedelendiği görüntüsünden kaçınılması gerekliliği gözönüne alındığında davalı vekilinin bilirkişinin değiştirilmesi talebinin yerinde görülmemesi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili özetle; müvekkilinin davalı şirketin yurtdışı inşaat şantiyelerinde saha formeni olarak 01/07/1989 - 31/12/2009 tarihleri arasında çalıştığını, şantiye işlerinin bitimi nedeniyle iş akdine davalı tarafından son verildiğini, alacaklarının ödenmediğini iddia ederek, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının belirli projelerde çalıştığını, iş akdinin projelerdeki görevinin veya projenin sona ermesi nedeni ile sonlandığını, tazminat talep hakkı bulunmadığını, saat ücreti ile çalışan davacının ücretlerinin ihtirazi kayıtsız olarak ödendiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, karar davalı tarafın temyizi üzerine Dairemizin 2014/5606 esas, 2014/39388 karar ve 22/12/2014 tarihli kararı ile özetle "Bordrolarda tahakkuku yapılan izin ücreti ve yıllık izin talep formları bizzat davacıdan sorularak bu konudaki davacı beyanının tespiti ile davacının yıllık izin kullanıp kullanmadığı açıklığa kavuşturularak sonuca gidilmesi gerekirken, yıllık izin ücretine yönelik savunma değerlendirilmeden ve bu alacak konusunda gerekçe oluşturulmadan yıllık izin belgelerinin ve tahakkuklarının yok sayılması, hesaba esas ücretin emsal ücret müzekkere cevabının celbi ile davacı tanık beyanı da gözetilerek yapılacak değerlendirilmeye göre belirlenmesi ve hükmedilen miktarların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağına düşünülmemesi" gerekçeleriyle bozulmuştur.

Bozma kararımız sonrası Mahkemece bozma ilamına uyularak davanın kısmen kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, fazla mesai ve tatil alacaklarının davalıdan tahsiline hükmedilmiş, bu karar taraflar vekillerinin temyizi üzerine Dairemizin 2016/21416 esas, 2016/15344 karar ve 28/06/2016 tarihli kararı ile özetle; "Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, fazla mesai alacağı hesabı yapılırken, esas alınması gereken hafta sayısının 44 yerine 22 olarak belirlenmesi ve buna göre bu alacağın hatalı olarak hesaplanarak hüküm altına alınması bozmayı gerektirmiştir." gerekçesiyle bozulmuştur.

Bozma kararı sonrası mahkemece bozma ilamına uyularak davanın kısmen kabulüne hükmedilmiş, bu karar da davalı tarafın temyizi üzerine Dairemizin 2017/25037 esas, 2017/15093 karar ve 09/10/2017 tarihli kararı ile özetle "Dairemizin 2016/21416 E. 2016/15344 K. ve 28/06/2016 tarihli ikinci bozma kararından önce mahkemesine 24/06/2016 tarihinde davalı vekili tarafından sunulan dilekçe bozma kararımızdan sonra 19/07/2016 havale tarihi ile dosyaya girmiştir. Gerek bu dilekçede gerekçe son kararı temyiz dilekçesinde davalı vekili bozma öncesi ve sonrası dosyada bilirkişi olarak görev yapan ve raporu hükme esas

alınan Av. S. U'un bilirkişi olarak tarafsızlığını kaybettiğini, facebook adlı sosyal paylaşım sitesinde Enka işçilerini muhatap alarak paylaşımlar yaptığını belirtmiş ve ilgili paylaşımları dosyaya sunmuştur.

Davalı vekilinin bilirkişinin tarafsızlığına yönelik bu itirazına rağmen bozma sonrası ek rapor alınmak üzere dosya yeniden aynı bilirkişiye verilerek rapor tanzim ettirilmiş ise de, Av. S. U'un davalı aleyhine olacak şekilde işçilerle paylaşımında bulunduğu açık olup, Mahkemece verilen bilirkişilik görevinden Avukatlık etiği nedeniyle çekilmesi gerektiğinin düşünülmemesi; yargılama sonucu verilecek hükmün tarafları her açıdan tatmin etmesinin en doğal beklenti olduğu ve adaletin zedelendiği görüntüsünden kaçınılması gerekliliği gözönüne alındığında davalı vekilinin bilirkişinin değiştirilmesi talebinin yerinde görülmemesi hatalıdır.

Mahkemece yapılacak iş, konusunda uzman başka bir bilirkişiden yeniden rapor alıp yapılacak değerlendirme ile sonuca gitmekten ibarettir. " gerekçesiyle bozulmuştur.

Bozma kararı sonrası mahkemece bozma ilamına uyularak davanın kısmen kabulüne hükmedilmiştir. Bu kararın taraflarca temyizi üzerine karar, Dairemizin 2019/2034 esas, 2019/7065 karar numaralı ilamıyla özetle ve sonuç olarak;

“ 1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Mahkemece verilen 20/12/2013 tarihli karar Dairemizin 2014/5606 E. 2014/39388 K. ve 22/12/2014 tarihli kararı ile bozulmuş, kararda hizmet süresi 11 yıl, 11 ay, 27 gün olarak belirlenmiş, fazla mesai ücreti haftada 18 saat üzerinden hesaplanmış, davalının temyizi üzerine verilen kararda hizmet süresi ve fazla mesai bozma nedeni yapılmadığı gibi devam eden aşamalarda da 11 yıl, 11 ay, 27 gün üzerinden karar verilmiş ve toplam üç kez bozulan dava dosyasında 11 yıl, 11 ay, 27 günlük hizmet süresi ve fazla mesai hesabı yönünden davalı lehine usulü kazanılmış hak meydana gelmiştir.

Bu husus gözden kaçırılarak 3. bozma sonrası hizmet süresinin 12 yıl, 1 ay, 9 gün kabul edilmesi, alacaklarda hesap yöntemlerinin değiştirilmesi (örneğin fazla mesai ücreti hesabının haftada 19,5 saate çıkarılması, hizmet süresindeki farklılık nedeniyle esas alınan kur oranlarının yükseltilmesi) ve 31/05/2017 tarihli 3. kararda sadece davalının temyizi bulunduğu halde mahkemece verilen 22/12/2018 4. kararda 31/05/2017 tarihli karar ile hükmedilen miktarların da üzerine çıkılarak usulü kazanılmış hak ilkesine aykırı davranılması hatalıdır.

Mahkemece yeniden kurulacak hükümde Dairemizin bozma ilamları doğrultusunda usulü kazanılmış hak prensibince kesinleşen hususlara riayet edilmelidir.

3-Ayrıca ihbar tazminatının hesabı ve miktarı yönünden de davacı lehine oluşan usulü kazanılmış hak ihlal edilmiştir. Yeni verilecek kararda ihbar tazminatı

net 4.045,47 USD üzerinden hüküm altına alınmalıdır.” gerekçeleriyle tekrar bozulmuştur.

Mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut uyuşmazlıkta; bozma kararı öncesi fazla mesai ücretinden %40 indirim yapılarak davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğundan, fazla mesai ücretinin %40 indirim yapılarak 7.785,58 USD olarak kabulü gerekirken, usuli kazanılmış hak ihlal edilerek %30 indirimle 9.083,18 USD fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması hatalıdır.

3-Hüküm altına alınan fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili ücreti alacaklarına döviz cinsinden 1 yıl vadeli mevduat hesabına bankalarca uygulanan en yüksek yasal faiz işletilmesi gerekirken, döviz cinsi alacaklara en yüksek banka mevduat faizi işletilmesi usuli kazanılmış hakkın ihlali olup bozma sebebi yapılmıştır.

4-Genel tatil ücretinin %30 takdiri indirimle 468,99 USD olarak hüküm altına alınması ve alacak miktarı dava dilekçesi ile istenenden az olduğu için alacağın tamamına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken, maddi hata ile alacağın 489,99 USD olarak kabulü ve bakiye kalmadığı halde çelişkili bir şekilde dava ıslah ayırımı yapılması isabetsizdir.

5-24.05.2011 olan dava tarihinin gerekçeli karar başlığına 04.02.2015 olarak yazılmasının, ıslah (talep artırımı) tarihinin gerekçeli karar başlığında veya hükümde açıkça yazılmamasının ve kıdem tazminatına ilişkin hükümde fesih tarihinin açıkça belirtilmemesinin infazda tereddüt yaratacağının düşünülmemesi hatalıdır.

6-Gerekçeli kararda, ilam harcı hesaplanırken, daha önceden yatırılan 2.196,20 TL bakiye karar harcının mahsubunun yapılmaması da bir diğer bozma sebebidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/21

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4640

Karar No. 2021/8532

Tarihi: 27/04/2021

● İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE ALINMAYAN İŞÇİNİN TAZMİNATLARININ HESAPLANMA ESASLARI

● KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTEKİ ÜCRETİ OLDUĞU

● DÖRT AY BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN FESHİ TAKİP EDEN DÖRT AYDAKİ ÜCRETE GÖRE HESAPLANACAĞI

● YILLIK ÖDEMLERİN 365 BÖLÜNEREK GÜNLÜK ÜCRETE EKLENECEĞİ

● PARA VE PARA İLE ÖLÇÜLEBİLİR TÜM SOSYAL HAKLARIN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINA DAHİL EDİLECEĞİ

● MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SENDİKA ÜYESİ OLAN İŞÇİNİN AYNI İŞİ YAPSA DA EMSAL İŞÇİ OLARAK ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu halde, ihbar ve kıdem tazminatı ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede

işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir (Yargıtay 9.HD. 28.12.2009 gün 2009/34595 E, 2009/37899 K).

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

DAVA: Davacı ile aynı işi yapan aynı kідeme sahip işçisi emsal kabul edilebilir ise de, davacının sendikali olup olmadığı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı, kapsam dışı olup olmadığı gibi ayırt edici unsurlar yönünden ayrıca değerlendirme yapılması gerektiği unutulmamalıdır. Sendika üyesi olmayan bir işçi için, aynı işi yapsa dahi sendika üyesi olmayan bir başka işçinin ücreti ‘emsal’ olarak kabul edilemez.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı asıl işveren bünyesinde dava dışı alt işverenlerin işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshi sebebiyle işe iade davası açtıklarını, mahkemece asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı gerekçesi ile davacının asıl işveren olan davalıya iadesine karar verildiğini, kesinleşen işe iade kararı üzerine asıl işverene işe iade başvurusunda bulunmalarına rağmen davacının işe başlatılmadığını, davacının işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretine hak kazandığını, davacıya fazla çalışma, hafta tatili çalışması ile ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalarının karşılığı olan ücretlerin ödenmediğini, ayrıca saha primi adı altındaki ödemeler temel ücretin bir parçası olmasına rağmen işverence ücretin eksik gösterildiğini, muvazaaya dair kesinleşmiş

mahkeme kararına göre davacının asıl işverenin işçilerinin yararlandığı sosyal haklardan yararlandırılması ve hak kazandığı ikramiye ve ilave tediye alacaklarının davalının işyerinde uyguladığı yönetmelik hükümleri çerçevesinde hesaplanması gerektiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ile birlikte bir kısım alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının davalı şirketin işçisi olmadığını, ayrıca muvazaa tespitine dair kararın yerinde olmadığını, davanın öncelikle husumet sebebiyle reddi gerektiğini, davacının çalıştığı işverenler ile aralarındaki iş sözleşmesinden doğan alacaklardan söz konusu şirketlerin sorumlu olduğunu beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, davanın kısmen kabulüne dair İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davacının geçersiz fesih tarihindeki ve işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin yanında, kıdem ve ihbar tazminatına esas ücreti ile diğer tüm alacakların hesaplanmasına esas ücretinin belirlenmesi noktalarında uyumsuzluk bulunmaktadır.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu halde, ihbar ve kıdem tazminatı ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında, 4857 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih

tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplama yapılmalıdır (Yargıtay 9.HD. 28.12.2009 gün 2009/34595 E, 2009/37899 K).

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Somut uyuşmazlıkta, davacı asıl işveren ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu ileri sürerek ücretinin eksik ödendiğini, ayrıca ücret ile diğer alacakların hesabında davalı Turkish Petroleum International Company Limited Ankara Türkiye Şubesi (TPIC) işçilerine ödenen sosyal yardımların da dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüş, mahkemece dava dışı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) tarafından bildirilen bir başka işçiye ait ücret miktarı ile yan ödemeler dikkate alınarak hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, asıl işveren TPIC ile alt işverenler arasındaki muvazaanın varlığı kesinleşmiş mahkeme kararı ile sabittir. Bu halde şartları taşıması halinde davacının davalı Turkish Petroleum International Company Limited Ankara Türkiye Şubesi (TPIC) tarafından yürürlüğe konulan iç yönetmelik, personel yönetmeliği, ücretin belirlenmesine dair usul ve esaslar gibi işyeri uygulamalarından yararlandırılması mümkündür. Ancak somut olayda, mahkemece davacı ile aynı işi yapan işçinin ücretinin bildirilmesi için yazılan müzekkereye, dava dışı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) tarafından cevap verildiği ve workover petrol ve gaz sahalarında elektrikçi olarak çalışan işçiyle ait ücret ve diğer bir kısım ödemelerin (tahsil tazminatı, giyim dahil sosyal yardım, ağır ve tehlikeli işler primi, üçlü vardiya primi, ikramiye vb gibi) bildirildiği görülmektedir. Mahkemece hüküm altına alınan alacakların tamamı, bu yazıda bildirilen ücret ile ilave ödemeler doğrultusunda hesaplanmış olup, bu hesaplamalara itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır. Davacının açtığı işe iade davasında davalı Turkish Petroleum International Company Limited Ankara Türkiye Şubesi (TPIC) ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaaya dayandığı kabul edilmiş olup, davacının Turkish Petroleum International Company Limited Ankara Türkiye Şubesi (TPIC)'e ait işyerine iadesine karar verilmiştir. Somut olayda, dava dışı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) işçisi emsal kabul edilerek sonuca gidilmesi yerinde değildir. Aynı şekilde, davacının fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde davalı Turkish

Petroleum International Company Limited Ankara Türkiye Şubesi (TPIC)'in davacı ile aynı işi yapan aynı kıdeme sahip işçisi emsal kabul edilebilir ise de, davacının sendikali olup olmadığı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı, kapsam dışı olup olmadığı gibi ayırt edici unsurlar yönünden ayrıca değerlendirme yapılması gerektiği unutulmamalıdır. Sendika üyesi olmayan bir işçi için, aynı işi yapsa dahi sendika üyesi olmayan bir başka işçinin ücreti 'emsal' olarak kabul edilemez. Davalının 'workover petrol ve gaz sahalarında' çalışan ve davacı ile aynı işi yapan bir işçisinin olmaması halinde de, ücret yönünden emsal alınabilecek bir işçi bulunmadığı kabul edilmelidir. Bu halde, işçinin geçersiz fesih tarihinde fiilen aldığı gerçek ücret miktarı ve ilave ödemeler dikkate alınarak sonuca gidilebilir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda hem ücret hem de ilave ödemeler yönünden 'emsal işçi' olup olmadığının belirlenmesinde bu ölçülere uygun hareket edilmediği, örneğin davacının hangi gerekçe ile tahsil tazminatı, giyim dahil sosyal yardım, ağır ve tehlikeli işler primi gibi ödemelerden yararlandırıldığı yönünde bir açıklama yapılmadığı anlaşılmaktadır. Eksik inceleme ve araştırma ile farazi şekilde ücretin belirlenmesi hatalı olup, kararın öncelikle bu sebeple bozulması gerekmektedir.

Belirtilmesi gereken bir diğer yön ise, işe başlatmama tarihindeki ücret ile kıdem ve ihbar tazminatı hesabına esas ücretin belirlenmesinde uygulanan hesaplama yöntemi ile ilgilidir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan raporda, geçersiz fesih tarihindeki ücret ile kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin ayrı ayrı asgari ücrete oranı bulunmak suretiyle, bu oran üzerinden başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ve kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin hesaplanması hatalıdır. İşe başlatmama tarihindeki ücret miktarının ispatı işçiye aittir. Ayrıca, geçersiz fesih tarihinde işçiye yapıldığı bildirilen (tahsil tazminatı, giyim dahil sosyal yardım, ağır ve tehlikeli işler primi, üçlü vardiya primi, ikramiye vb gibi) ödemelerin de asgari ücrete oranlanması suretiyle, bu ödemelerin başlatmama tarihindeki miktarına ulaşılması bir başka hatalı yön olup, kararın bu yönüyle de hatalıdır.

İlk Derece Mahkemesince, ücretin ve hükmedilecek alacakların türlerine göre ücrete ilave edilecek yardımların belirlenmesinde ve hesaplamada hata yapılarak hüküm kurulması bozma sebebidir. Bölge Adliye Mahkemesince, "...davacının nitelikli bir çalışan olduğu da gözetildiğinde harcırahın ücrete dahil edilmesi dosya kapsamı ile uyumludur..." şeklindeki, İlk Derece Mahkemesinin kabul şekli ile uyumlu olmayan gerekçeyle, davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliiye iadesine, 27.04.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/53
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4369
Karar No. 2021/8594
Tarihi: 27/04/2021

● FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TİS İLE BELİRLENEN YASAL ORANIN ÜZERİNDEKİ KISMINA EN YÜKSEK İŞLETME KREDİSİ FAİZİ ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZET: Yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53/2. maddesinde de "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır." denilmiştir.

Mahkemece, fazla mesai ücreti alacağının Toplu İş Sözleşmesi hükmüne göre % 75 zamlı ücret üzerinden hesaplanması yerinde olmakla birlikte, söz konusu alacağı işletilecek faizin türü açısından bir ayrıma gidilmemesi ve Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da belirtilen hesaplama yöntemini (%50 zamlı) aşan kısım için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğinin gözden kaçırılması hatalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığa ait işyerinde gece bekçisi olarak hafta içi 18:00-09:00 saatleri arasında, cumartesi-pazar ve genel tatil günlerine denk gelen günlerde ise 09:00 da başlayıp, ertesi gün 09:00 saatine kadar çalıştığını, toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin kırk saat olarak düzenlendiğini, ayrıca

genel tatil günleri ve akti tatil olan cumartesi günlerinde üç yevmiye ödeneceği düzenlenmesine rağmen eksik ödeme yapıldığını ileri sürerek fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, alacakların bir kısmının zamanaşımına uğradığını, davacının kendi isteği ile gece bekçisi olarak çalıştığını, tutulan nöbet saatlerinde fiili çalışma olgusunun çok kısıtlı olduğunu, hafta sonu 24 saat, hafta içi 14 saat nöbet tutan davacıya fazla çalışmaları ve tatil çalışmaları karşılığı olarak izin kullandırıldığını, bu tür çalışmalarda serbest zaman kullandırıldıktan sonra bir de üstüne fazla mesai alacağı talep edilmesinin hakkaniyete aykırı olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, işyerinde davacının nöbet karşılığı kullandığı izinlerin serbest zaman uygulaması niteliğinde olduğu, işyeri kayıtlarında serbest zaman kullandırıldığı sabit olduğu gibi davacının serbest zaman kullandırılmadığını değil yazılı onayının olmadığını ileri sürdüğünü, yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesinin 29/f maddesinde aranan yazılı onayın geçerlilik şartı değil ispat şartı olduğu, davacının çalışma süresi içerisinde bu uygulamayı kabul ettiğini, bu uygulamaya göre çalışıp herhangi bir itiraz ileri sürmediğinden bu aşamadan sonra rıza ve onay olmadığının ileri sürülmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağı, bu durumda davacı işçinin fazla çalışmalarının karşılığının serbest zaman kullandırılma suretiyle fazlasıyla ödenmiş olduğu gerekçeleriyle fazla çalışma konusundaki talebin reddine, genel tatil alacağı talebinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 04.02.2020 tarihli ilamı ile, “Davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427, 432. maddeleri uyarınca reddine,

Davacının temyiz başvurusu yönünden; somut olayda, davalı tarafından sunulan kayıtlara göre, davacının, davalı işyerinde gece bekçisi olarak 08:00-08:00 ve 17:00-08:00 saatleri arasında çalışmaları bulunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının haftalık çalışma süresinin Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenen 40 saatlik süreyi aşmadığı, fazla mesai ve genel tatil çalışmaları karşılığında kendi rızası ile serbest zaman kullandığı, Toplu İş Sözleşmesindeki yazılı onay şartının ispat şartı olduğu belirtilerek anılan isteklerin reddine karar verilmiştir.

Ancak 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 çalışılan günler yönünden, haftalık çalışma süresi aşılmassa dahi günlük fiili çalışma süresi 14 saat kabul edildiğinden, bunun 11 saati aşan 3 saati fazla çalışmadır.

Yine haftalık çalışma süresi aşılmaya dahi 7,5 saatin üzerindeki gece çalışmalarının fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiği İş Kanunu'nun 69. maddesinden açıkça anlaşılmaktadır. Fazla mesai ücreti alacağının bu bilgiler doğrultusunda hesaplanarak hüküm altına alınması gereklidir. Genel tatil ücreti alacağı konusunda da toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri, davalı tarafından sunulan puantaj kayıtları ve bordrolar gözetilerek bir değerlendirme yapılmalıdır. Davanın yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Dairemizin 14.06.2016 tarih, 2016/16265 Esas-2016/17649 Karar sayılı ilamları da bu yöndedir)” gerekçesiyle karar bozulmuş, Mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Bozmadan sonra verilen karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, fazla mesai ücreti alacağına işletilecek faizin türü noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 41/2. maddesine göre, fazla mesai saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin % 50 fazlasıdır.

Somut uyuşmazlıkta, hesaplama konu dönemde yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmelerinin ortak 29/c maddesinde, her bir fazla saat çalışma için verilecek ücretin normal bir günlük çıplak yevmiyenin saat başına düşen miktarının % 75 yükseltilmesi suretiyle ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmaktadır.

Yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53/2. maddesinde de “Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” denilmiştir.

Mahkemece, fazla mesai ücreti alacağının Toplu İş Sözleşmesi hükmüne göre % 75 zamlı ücret üzerinden hesaplanması yerinde olmakla birlikte, söz konusu alacağına işletilecek faizin türü açısından bir ayrıma gidilmemesi ve Toplu İş Sözleşmesindeki düzenleme nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da belirtilen hesaplama yöntemini (%50 zamlı) aşan kısım için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiğinin gözden kaçırılması hatalıdır. O halde, Mahkemece bilirkişiden ek rapor alınarak hüküm altına alınan tutarın ne kadarlık kısmının 4857 sayılı Kanun'dan, ne kadarlık kısmının Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklandığının açıkça hesaplanması, buna göre % 50 zamlı olarak hesaplanan kısım için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı işletilmesine karar verilmesi, anılan kısmı aşan tutar için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerekmektedir.

Yukarıda yazılı sebepten kararın bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 27.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/59
6100 S. HMK/109

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4683

Karar No. 2021/8570

Tarihi: 27/04/2021

- BELİRSİZ ALACAK DAVASI
- KIDEM TAZMİNATI HESABININ UNSURLARINDAN OLAN SOSYAL HAKLARIN BELİRLENMESİ İŞVEREN TARAFINDAN SUNULACAK BELGELERE BAĞLI OLDUĞU DURUMLARDA KIDEM İHBAR TAZMİNATININ BELİRSİZ ALACAK DAVASININ KONUSUNU OLUŞTURABİLECEĞİ
- YILLIK ÜCRETLİ İZİN ÜCRETİNİN BELİRSİZ ALACAK DAVASININ KONUSUNU OLUŞTURMAYACAĞI
- BELİRSİZ ALACAK DAVASININ KONUSUNU OLUŞTURAMAYAN TALEPLERİN USULDEN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Dairemizin anılan ilke kararı uyarınca, yıllık izin ücreti alacağına yönelik açılan davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağından hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi isabetli ise de...□

DAVA: Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde beton santral operatörü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği, fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışması yaptığı halde ücretinin ödenmediği, yıllık izin de kullandırılmadığı iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalının temyizi üzerine ise 26/02/2021 tarihli ek karar ile davalının temyiz isteminin kesinlik nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Ek karar süresi içerisinde davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, Dava belirsiz alacak davası olarak açılmış karara dayanak raporda asgari ücret üzerinden hesaplama yapılmış ise de davacı 05/10/2018 tarihli talep artırımı dilekçesi ile rapora karşı itirazlarını da dile getirerek kendi iddia ettiği ücret ve çalışma süresine göre alacaklarını hesaplayarak dava dilekçesinde istediği 33.500,00 TL alacak tutarını toplam 103.095,96 TL artırarak toplam talebini 136.595,96 TL olarak belirlemiştir. Davacının hüküm altına alınan alacak tutarı 18.875,00 TL olup reddedilen alacak tutarı Bölge Adliye Mahkemesi karar tarihi itibarıyla kesinlik sınırı olan 72.000,00 TL'yi aştığından, davacının temyiz isteminin reddine dair tesis edilen 26/02/2021 tarihli ek karar hukuka aykırı görüldüğünden, davacı vekilinin ek karara yönelik temyiz isteminin kabulü ile Bölge Adliye Mahkemesince verilen 26/02/2021 tarihli EK KARARIN BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Hüküm süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 2010-2016 yılları arasında beton santral operatörü olarak 2.500,00 TL ücretle çalıştığı, sigortasının giriş çıkış yapılarak eksik gösterildiği, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği, fazla çalışma, hafta ve genel tatil çalışması yaptığı halde ücretinin ödenmediği, yıllık izin de kullandırılmadığı iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın konusuz kalması nedeni ile karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, hükmü temyiz eden davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında çözümlenmesi gereken uyuşmazlık, usulden reddine karar verilen kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarına ilişkin davanın belirsiz alacak davası türünde açılıp açılmayacağı noktasındadır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunu'nun 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanunun 107. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir”.

6100 sayılı Kanunun 107. maddenin 2. fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini arttırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de "karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)" belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır. Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla

alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir. Alacağın miktarının belirlenebilmesinin hâkimin takdirine bağlı olduğu durumlarda hukuki imkânsızlık söz konusu olur. Bu durumda davacı alacaklı, hâkimin takdir yetkisini nasıl kullanacağını bilemeyeceği için davanın açıldığı tarihte alacağının miktarını belirleyebilecek durumda değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır.

Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Hakime alacak miktarının tayin ve tespitinde takdir yetkisi tanındığı hallerde (Örn: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md 50, 51,56), hakimin kullanacağı takdir yetkisi sonucu alacak belirli hale gelebileceğinden, davacının davanın açıldığı tarih itibarıyla alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, iş hukuku uygulamasında, Yargıtayca, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yazılı belgelere ve işyeri kayıtlarına dayanmayıp, tanık anlatımlarına dayanması halinde, hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda takdiri indirim yapılması gerekliliği kabul edilmektedir. Bu halde, tanık anlatımlarına dayanılarak hesaplanan alacak miktarından hakimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı baştan belirli olmadığından, alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı aylık 2.500,00 TL ücret ile çalıştığını, iki öğün yemek ve servis yardımından da yararlandığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini, yıllık izin de kullanılmadığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacakları da dahil olan davayı belirsiz alacak davası olarak açmıştır. Dairemizin anılan ilke kararı uyarınca, yıllık izin ücreti alacağına

yönelik açılan davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağından hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi isabetli ise de, hesabın unsurları olan ve aynı olarak sağlanan yol ve yemek yardımı gibi sosyal yardımların miktarının davacı tarafından belirlenmesi imkanı bulunmadığından kıdem ve ihbar tazminatı alacakları belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinden, bu alacaklar hakkında esas yönünden inceleme yapılarak bir karar verilmesi gerekir iken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde hukuki yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27/04/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/24

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4386

Karar No. 2021/8587

Tarihi: 27/04/2021

● İSTİFA

● İSTİFA DİLEKÇESİNDE KİŞİSEL NEDENLERE DAYANAN İŞİNİN KIDEM TAZMİNATI ALAMAYACAĞI

● KİŞİSEL NEDENLERİN İŞÇİ AÇISINDAN HAKLI NEDENLER ARASINDA SAYILMADIĞI

ÖZETİ: Davacının kişisel neden olarak belirttiği fesih nedeni İş Kanununda haklı sebep olarak düzenlenmemiştir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih ettiğini iddia eden tarafın haklı fesih gerekçesinin ne olduğunu açıkça belirtmesi gerekir. İmza inkarı bulunmayan 18.04.2011 tarihli istifa dilekçesi ile ilk çalışma döneminin davacı tarafından sonlandırıldığı, istifa dilekçesinin içeriğinden haklı bir nedene de dayanılmadığı anlaşılmalı, 29.06.2006-18.04.2011 tarihleri arasındaki dönemin kıdem tazminatı hesabında dışlanması gerekirken, gerekçesi de açıklanmaksızın her iki çalışma dönemi birleştirilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde 2005/Temmuz-03/05/2016 tarihleri arasında kesintisiz ve sürekli kamyon şoförü olarak çalıştığını, davacının alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ücret, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davacının 11/04/2012-09/05/2016 tarihleri arasında çalışmasının olduğunu, davacının istifa ederek işten ayrıldığını, kıdem tazminatı hak kazanmadığını, iş yerinde çalışma saatlerinin mesai çizelgesi ile belli olduğunu, fazla çalışmanın söz konusu olmadığını, yıllık izinlerini kullandığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurularının HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacının, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalıya ait işyerinde 29.06.2006-18.04.2011 ve 11.04.2012-03.05.2016 tarihleri arasında iki dönem halinde çalıştığı, davacının 18.04.2011 tarihli ve el yazılı, imzalı istifa dilekçesinde fesih nedenini “kişisel nedenler” olarak belirttiği, ilk çalışma döneminin bu şekilde sona erdiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı daha sonra açtığı işçilik alacakları talepli dava ile iş sözleşmesini yasal alacaklarının ödenmemesi nedeni ile sona erdirdiğini iddia etmiştir.

Davacının kişisel neden olarak belirttiği fesih nedeni İş Kanununda haklı sebep olarak düzenlenmemiştir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesih ettiğini iddia eden tarafın haklı fesih gerekçesinin ne olduğunu açıkça belirtmesi gerekir. İmza inkarı bulunmayan 18.04.2011 tarihli istifa dilekçesi ile ilk çalışma döneminin davacı tarafından sonlandırıldığı, istifa dilekçesinin içeriğinden haklı bir nedene de dayanılmadığı anlaşılmakla, 29.06.2006-18.04.2011 tarihleri arasındaki dönemin kıdem tazminatı hesabında dışlanması gerekirken, gerekçesi de açıklanmaksızın her iki çalışma dönemi birleştirilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3-Taraflar arasında davacının yıllık ücretli izin alacağıının bulunup bulunmadığı konusunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 59. 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 kullanıldığı noktada 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.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hakimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup, madde uyarınca hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı dava dilekçesinde yıllık izinlerin hiç kullanılmadığını ve ücretinin ödenmediğini iddia etmektedir. Mahkemece, davacının 29.06.2006-18.04.2011 ve 11.04.2012-03.05.2016 tarihleri arasındaki çalışmalarına karşılık 8 tam yıl hizmeti nedeniyle 130 gün ücretli izne hak kazandığı kabul edilerek yıllık izin ücreti hüküm altına alınmıştır. Davacının sekiz yılı aşan çalışma süresi içinde hiç izin kullanmadan çalıştığı iddiası hayatın olağan akışına aykırı olduğundan ve ayrıca, dosyaya davalı tarafından imzalı yıllık ücretli izin cetveli ile imzalı yıllık izne ayrılma başvuru formları sunulduğundan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; Mahkemece, davacı asil çağrılıp imzalı yıllık izin belgeleri de gösterilerek çalışma süresi boyunca ücretli izin kullanıp kullanmadığı, kullanmış ise kaç gün yıllık ücretli izin kullandığı konusundaki beyanı alındıktan sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre değerlendirme yapılarak bir karar verilmesi gerekmektedir.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4439

Karar No. 2021/8613

Tarihi: 28/04/2021

- USULÜ KAZANILMIŞ HAK
- BOZMA DIŞI TUTULAN ALACAK KALEMLERİNİN BOZMAYA UYULMASIYLA KESİNLEŞMİŞ OLACAĞI
- BOZMAYA UYULDUKTAN SONRA BOZMA DIŞI TUTULAN ALACAK KALEMLERİNE İLİŞKİN İLK KARARDAN FARKLI BİR KARAR VERİLEMEYECEĞİ

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

Yargıtayın vermiş olduğu bozma kararına uymuş olan yerel mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Mahkeme uyma kararını kaldırarak, direnme kararı veremeyeceği gibi, hükmünün bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmiş olan bölümleri hakkında da farklı bir karar vermeden yeniden hükümde karar vermek zorundadır. Bozmaya uyulmakla bozma lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak doğmuş olur. Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında

birakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı vakfın Özel B. İlköğretim Okulunda 15.10.2008 tarihinde sınıf öğretmeni olarak çalışmaya başladığını, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası ile 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu kararı kapsamında istihdam edildiğini anılan 9. maddesi uyarınca özel okullarda çalışan öğretmenlere Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarda çalışan öğretmenlerden daha az ücret ve ek ders ücreti ödenmeyeceği ve sosyal yardım kapsamındaki ödemelerin resmi okul öğretmenlerine yapılandan daha az olamayacağı hususlarının düzenlenmesine rağmen bu alacaklarının ödenmediğini, anılan Bakanlar Kurulu Kararına göre, sınıf öğretmenlerine branş öğretmenlerinin derse girdikleri saatlerde okulda bekledikleri saatlere karşılık ek ders ücreti ödenmesi gerektiğini ancak müvekkiline ödenmediğini, bu kararın 11. maddesindeki düzenlemeye göre, davacının haftalık toplam ders saatinin her 10 saatine karşılık 1 saat olmak üzere hazırlık ve planlama görevi ücreti ödenmesi gerektiği halde haftada 40 saat derse giren davacının haftada 3 saat hazırlık ve planlama görevi ücretinin ödenmediğini, seminer çalışmalarından kaynaklanan ücretlerin ödenmediğini, mazeretli öğretmenler yerine girilen dersler ile sempozyum ve yönetsel planlama çalışmalarının karşılığı ücretlerinin, eğitim öğretim planlama çalışması ücretinin ve ayrıca her öğretim yılı başında öğretim yılına hazırlık tazminatında ödenmediğini, bu alacaklarının ödenmesi için Ankara 25 noterliğinden 30.05.2013 tarihide gönderilen ihtarnameye rağmen yasal haklarının ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia ederek; ödenmeyen ek ders ücreti, hazırlık ve planlama (egzersiz) ücreti, seminer ücreti, eğitim ve öğretimin planlama çalışma ücreti, mazeretlilerin yerine girilen ders ve sempozyum ücreti, eğitim ve öğretim hazırlık tazminatı, kıdem tazminatı, cezai şart alacağı, sözleşmenin kalan süre ücreti ve sözleşme ücret farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini dava ve talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının Vakfa ait okulda sınıf öğretmeni olarak çalıştığını, en son sözleşmenin 30.06.2012-30.06.2013 arası geçerli olmak üzere bağtlandığını,

davacının okula gönderdiği ihtarnamede, dava konusu yaptığı alacakların ya hiç yada eksik ödendiği gerekçesiyle istifa ettiğini, istifasının haklı nedene dayalı olmadığını, davacının haftada 40 saat derse girdiği iddiasının doğru olmadığını, 2008-2009 öğretim yılında haftada 24 saat diğer öğretim yıllarında ise haftada 22-23 saat derse girdiğini davacıyla bağitlanan sözleşmede ders saat ücretinin brüt olarak belirlenip ders ve ek ders ücretinin bordo ile ödendiğini, davacının ücretinin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin aldığı ücretten yüksek olduğunu, davacı haklı bir neden yokken istifa ettiğinden açılan davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Bozma İlamı ve Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemenin davanın kıdem tazminatı, fark ücret, bakiye süre ücreti, eğitim öğretime hazırlık tazminatı, ek ders ücreti, seminer ücreti, hazırlık planlama ücreti, mazeretliler yerine girilen ders, sempozyum ücreti, eğitim planlama çalışma ücreti taleplerinin kabulüne, cezai şart talebinin reddine ilişkin kararı taraf vekillerinin temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 21.06.2018 tarih ve 2015/34474 esas, 2018/15585 karar sayılı ilamı ile; Davacı vekili, müvekkili işçinin davalıya ait ilköğretim okulunda sınıf öğretmeni olarak çalıştığını, müvekkilinin alacaklarının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek, öğretime hazırlık tazminatı, ödenmeyen ek ders ücretleri, hazırlık planlama ücreti ve bir kısım diğer işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacının fiilen girdiği ek derslere ilişkin ücretin yanı sıra, 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerinde düzenlenen ücret ödemeleri talep edilen alacak kalemleri arasındadır.

Somut olayda; davacı, davalıya ait özel ilköğretim okulunda, 15/10/2008-31/05/2013 tarihleri arasında, sınıf öğretmeni olarak çalışmıştır. Davacı, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile bu Kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmelikler kapsamında olduğundan, uyuşmazlığın çözümünde bu mevzuat hükümlerinin nazara alınması gereklidir. 5580 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, resmi öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümleri uygulanır." şeklinde hükme yer verilmiştir. Anılan kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliklerde de, benzer hükme yer verilerek, yönetmelikte yer almayan hususlar bakımından da resmi benzeri kurumların ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

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

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

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

Dava dilekçesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 32. maddesinde düzenlenen ve her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içerisinde yapılması gereken bir ödeme olan öğretim yılına hazırlık ödeneği talep edilmiştir. Bu ödeneğin, sosyal yardım mahiyetinde bir ödeme olduğu açıktır. İş sözleşmesinin sona erdiği tarih olan 30/05/2013 tarihi nazara alındığında, 657 sayılı Kanun'un ek 32. maddesinde düzenlenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinin hüküm altına alınması yerindedir.

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

kaydıyla ek ders ücreti ödenmesi talebinde bulunması mümkündür. Ancak, Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerinin davacıya uygulanması mümkün değildir. Anılan sebeplerle, dava dilekçesinde, Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerine dayanılarak ileri sürülen taleplerin ve bu kapsamda hazırlık ve planlama ek ders ücreti isteminin reddine karar verilmesi gerekir.

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

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

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

Ek ders tahakkukunun açıkça talep edilen alacaklara ilişkin olduğunun belirtilmediği gerekçesiyle 2010 yılı Ocak ayı sonrasına ait ücret bordrolarındaki tahakkuklar dikkate alınmadan hesaplama yapılmış ise de; netice olarak talep edilen öğretim yılları eğitim ve öğretimin planlama alacakların da ek ders ücreti alacağı olduğu, bu nedenle bordrolardaki tahakkukların talep edilen bu alacaklar ile birlikte diğer ek ders ücretlerini karşılayıp karşılamadığının tespit edilmesi, bordrolar imzasız olduğundan yapılan ödemelerin hesaplamadan mahsubu ile bakiye olacak olup olmadığının belirlenmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmektedir." gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozma kararına kısmen uyulmuş, kısmen direnme hükmü kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

6217 sayılı Kanununun 30.maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429/2.maddesinde bozma sonrası mahkemece yapılacak işlemler açıklanmıştır.

Buna göre mahkeme, temyiz edenden 434. madde uyarınca peşin alınmış olan gideri kullanmak suretiyle, kendiliğinden tarafları duruşmaya davet edip, dinledikten sonra Yargıtay'ın bozma kararına uyulup uyulmayacağına karar verecektir. Kanunlarda gösterilen bazı istisnai durumlar (Örn.İşe iade) dışında tüm bozma ilamlarına karşı mahkemelerce direnilmesi olanaklıdır.

Görülmektedir ki, Mahkemece bozma sonrası yapılacak işlemler bellidir. Tarafların beyanları alındıktan sonra bozma ilamına uyulup uyulmadığının, direnilmişse bozma ilamının tamamına mı yoksa bir kısmına mı direnilmişinin karara bağlanması ve bu karara uygun gerekçeli karar oluşturulması gerekmektedir.

Mahkemece tarafların beyanlarının alınıp bozmaya uyulmasına karar verilmişse, bundan sonra yapılacak iş; bozma gereklerinin yerine getirilmesi olmalıdır. Zira, mahkemece bozmaya uyulması yönünde oluşturulan karar bozma lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hakkın gerçekleşmesine neden olur. Bu ilke Kamu düzeni ile ilgili olup Yargıtay'ca kendiliğinden dikkate alınması gerekir (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı R.G. 28.04.1959 gün sayı:10193).

Mahkeme, tarafların beyanlarını aldıktan sonra önceki kararında direnecekse mutlaka bunu belirtmeli, açıkça direnme kararının bozma ilamının hangi yönlerine ilişkin bulunduğunu açıklamalı ve buna uygun gerekçesine kararında yer vermelidir.

Direnme kararları, yapıları gereği, Yasa'nın hukuka uygunluk denetimi yapmakla görevli kıldığı bir Yargıtay dairesinin bu denetimi sonucunda hukuka aykırı bularak, gerekçesini açıklamak suretiyle bozduğu bir yerel mahkeme kararının aslında hukuka uygun bulunduğuna, dolayısıyla bozmanın yerinde olmadığına ilişkin iddiaları içerdiklerinden, o iddiayı yasal ve mantıksal gerekçeleriyle birlikte ortaya koymak zorunda olduğu gibi, direnilen ve uyulan kısımları da kalem kalem net ve birbirine uygun bir biçimde göstermelidir.

Somut olaya gelince:

Mahkemece taraflar duruşmaya çağrılarak bozma hakkında diyecekleri sorulmuş, beyanları alınmış, ardından dosya bilirkişiye verilerek bozma kapsamı dışında kalan dava konusu alacaklar yönünden inceleme yaptırılmış, ardından kısmen direnme, kısmen uyma kararı verilmiştir. Bozmadan sonra tekrar tahkikat yaptırılarak ardından kısmen direnme kararı verildiği açıklaması açıktır ki usul hukuku anlamında gerçek bir direnme kararı değildir. Bozmadan esinlenilerek ilk kararda tartışılıp, değerlendirilmemiş yeni delillere dayalı, yeni hüküm niteliğindedir, bu bakımdan yeni hüküm hakkında temyiz incelemesi yapılmıştır.

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan diğer temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacının temyizi yönünden;

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

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

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

usuli kazanılmış hak dikkate alınmadan hesap yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması nedeniyle hüküm bozulmuştur.

3-Davalı yönünden;

Mahkemece 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 6/3 maddesinde “Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir.” şeklinde düzenlenen ek ders ücreti, 11. maddesinde, “Bu kararın 10. maddesinde sayılanlar hariç, müdür, yetkili öğretmenler dahil, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere, haftada 3 saati geçmemek üzere Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda aylık ve ücret karşılığı fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir.” şeklinde düzenlenen hazırlık ve planlama görevi ek ders ücreti ve 18. maddesinde “İlköğretim okullarında yöneticilerin veya hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilen resim-ış, müzik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile alan öğretmenlerinin desre girdiği saatlerde sınıf öğretmenlerinin okulda bulunmaları ve bu saatlerde okul müdürünün vereceği eğitim ve öğretimle ilgili işleri yapmaları halinde verilen bu görevler ek ders görevinden sayılır.” şeklinde düzenlenen okulda bulunma zorunluluğu ek ders ücretinin kabulüne karar verilmiştir. Oysa söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı 5580 sayılı Kanun ve yönetmeliklerinde hüküm bulunmayan hususlar hakkında davacıya uygulanabilir. 5580 sayılı Kanununun 9. maddesinde ise, özlük haklarına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Belirtilen ödemeler sosyal yardım mahiyetli ödeme olmayıp resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemelerdir. Bu bakımdan bu maddelerin davacıya uygulanması mümkün değildir. Bu alacak taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 28/04/2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/150,320

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4609
Karar No. 2021/8690
Tarihi: 28/04/2021

- VEKALETNAME SUNULDUKTAN SONRA TEBLİGATLARIN VEKİLE YAPILACAĞI
- YETKİ BELGESİ VEREN AVUKATIN İSTİFA ETMESİ HALİNDE YETKİ BELGESİNİN HÜKMÜNÜN KALMAYACAĞI YETKİ BELGESİ VERİLEN AVUKATIN VEKİLLİK SIFAT VE YETKİSİNİN SONA ERECEĞİ
- YETKİ BELGESİ VEREN AVUKATIN İSTİFA ETMESİ HALİNDE YETKİLENİRİLEN AVUKATA TEBLİGAT YAPILMAYACAĞI
- VEKİLİN İSTİFASI HALİNDE TEBLİGATIN ASİLE YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Yargılamanın hukuka uygun ve sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi, iddia ve savunmanın özgürce ileri sürülebilmesi ve delillerin eksiksiz olarak toplanıp tartışılabilmesi, öncelikle tarafların yargılamadan haberdar edilmeleri ile olanaklıdır. Vekaletname sunulduktan sonra tebligatların vekile yapılması gerekir. Kural olarak vekil vasıtasıyla takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır (Tebliğat Kanunu m.11). Vekil ile takip edilen davada asil duruşmada bizzat bulunsa dahi tebliğin ona değil, vekiline yapılması zorunludur. Davanın tarafları ile vekillerinin davaya ilişkin işlemleri öğrenebilmesi için, tebligatın usulüne uygun olarak yapılması,

duruşma gün ve saatinin kendilerine bildirilmesi gerekmektedir. Duruşma günü ile tebligatın yapıldığı tarih arasında makul bir süre olmalıdır. Aksi takdirde tarafların hakları kısıtlanmış olur. Tüm bu yargılama safahati birlikte değerlendirildiğinde, davacı vekili Av. E.D'nin dosyanın ilk temyiz incelemesi için Yargıtay'da olduğu aşamada UYAP'tan gönderdiği 02.04.2016 tarihli dilekçesi ile vekillik görevinden istifa ettiği ve bu suretle yetki belgesi ile görev yapan Av. İ. G.nun da davacı vekili sıfat ve yetkisinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Belirtilen sebeple, bozma ilamı ve duruşma gününün tebliğ işlemlerinin yasal mevzuat kapsamında yöntemince yapılmadığı görülmekle, dosyanın işleminden kaldırılmasına ve sonrasında üç ay içinde yenilenmeyen dosya hakkında davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin, davalı Ç. İnş. A.Ş'nin Devlet Su İşleri Adana 6. Bölgeye bağlı olarak Kozan/Adana şantiyesinde 05/07/1993 tarihinde muhasebeci olarak çalışmaya başladığını, 14/11/2008 tarihinde davalı şirket tarafından işine son verilinceye kadar bu şirketin aldığı tüm işlerinde aralıksız çalıştığını, davalı Çelikler İnş. A.Ş.'nin 01/11/2005 tarihinde Ö. E.İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. ile T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı tarafından Amasya-Suluova 264 adet toplu konut ve sosyal donatısı, adaççi ve genel altyapı ile çevre düzenlemesi işini yapmak üzere ortaklık sözleşmesi imzaladıklarını, müvekkilinin davalı Çelikler İnş. A.Ş'nin Amasya-Suluova 264 adet toplu konut ve sosyal donatısı, adaççi ve genel altyapı ile çevre düzenlemesi işinde 21/03/2006 tarihinde muhasebeci olarak çalışmaya devam ettiğini ve davalı alt işveren tarafından 14/11/2008 tarihinde işine son verilene kadar aralıksız olarak çalıştığını ileri sürerek bazı işçilik alacaklarının davalılardan müteselsilen tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı vekili, haksız ve hukuka aykırı açılan davanın öncelikle husumet nedeniyle reddedilmesi gerektiğini, Amasya-

Suluova 264 adet toplu konut ve sosyal donatısı, adaiçi ve genel altyapı ile çevre düzenlemesi işinin anahtar teslimi suretiyle Ç. İnş. A.Ş. ve Ö İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. iş ortaklığına devredildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı Müflis Ç. inşaat A.Ş İflas İdaresi vekili, bilirkişi raporunda müflis şirket aleyhine olan kısımları kabul etmediklerini, talep edilen alacakların zamanlaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Birleşen davalı Ö.İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili, dava konusu alacağın zamanlaşımına uğradığını, birleştirme kararının usule aykırılık teşkil ettiğini, davacının hangi şirketin işine son verdiğiine ilişkin beyanlarının çelişkili olduğunu, dava konusu alacaklardan hiçbir sorumluluklarının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar, davalılardan Ö. İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. ile Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı vekillerinin temyizi üzerine Dairemizin 08.11.2017 tarih, 2017/6693 esas, 2017/17767 karar sayılı kararı ile “...2-Dava dilekçesinde ücret, asgari geçim indirimi ve kasa tazminatı için toplam 5.000 TL talep edilmiş ancak bu taleplerin hangisinden ne kadar istenildiğine ilişkin açıklama yapılmamıştır. İslah dilekçesinde talep edilen miktarlar da bu talep edilen 5.000 TL'nin açıklaması mahiyetinde olmayıp, bilirkişinin hesapladığı tutarları talepten ibarettir ve toplamı yine 5.000 TL'nin altındadır. Davacı vekili tarafından talep edilen 5.000 TL'nin açıklaması yapılmadığı için Mahkemece bu toplam tutar talep edilen üç ayrı alacak kalemine eşit olarak dağıtılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3-Davalı Ö. İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili ücret alacağı bakımından ıslaha karşı zamanlaşımı definde bulunmuş olup, dava dilekçesiyle ücret, asgari geçim indirimi ve kasa tazminatı için istenen 5.000,00 TL bu alacaklara eşit olarak dağıtıldığında, zamanlaşımına uğrayan miktar olduğu anlaşılmaktadır. Bilirkişiden zamanlaşımı defini gözetken ek rapor alınarak sonuca gitmek yerine zamanlaşımı def'i dikkate alınmadan karar verilmesi hatalıdır.

4-Davalılardan T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı vekille temsil edilmiş olmasına ve davacının davası da kısmen reddedilmesine rağmen, Mahkemece reddedilen miktar nazara alınarak karar tarihindeki Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine (AAÜT) göre vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken, davalı vekilinin duruşmalara katılmayıp sadece dilekçe göndermiş olduğu gerekçesiyle Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre hesaplanan dilekçe yazım ücretine hükmedilmiş olması hatalıdır.

5-Asıl davanın T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ve Müflis Ç. İnşaat A.Ş aleyhine açılmış olmasına rağmen karar başlığında birleşen davanın davalısı olan Ö.İnş. Turz. Elek. Taah. Tic. ve San. Ltd. Şti.'nin de davalı olarak

gösterilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” gerekçesi ile bozulmuş, Mahkemece işlemde kaldırıldığı tarihten itibaren yenilenmeyen davanın Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 150/5 maddesi uyarınca açılmamış sayılmasına karar verilmiştir.

Temyiz:

Bozmadan sonra verilen karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun “Tarafların Duruşmaya Gelmemesi, Sonuçları ve Davanın Açılmamış Sayılması” başlığını taşıyan 150. maddesinin 2. fıkrasında “Usulüne uygun şekilde davet edilmiş olan taraflardan biri duruşmaya gelir, diğeri gelmezse, gelen tarafın talebi üzerine, yargılamaya gelmeyen tarafın yokluğunda devam edilir veya dosya işlemde kaldırılır. Geçerli bir özürlü olmaksızın duruşmaya gelmeyen taraf, yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemez.” hükmüne, 320. maddesinin 4. fıkrasında; "Basit yargılama usulüne tabi davalarda, işlemde kaldırılmasına karar verilmiş olan dosya, yenilenmesinden sonra takipsiz bırakılırsa, dava açılmamış sayılır" hükmüne yer verilmiştir.

Diğerk taraftan Yargılamanın hukuka uygun ve sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi, iddia ve savunmanın özgürce ileri sürülebilmesi ve delillerin eksiksiz olarak toplanıp tartışılabilmesi, öncelikle tarafların yargılamadan haberdar edilmeleri ile olanaklıdır.

Vekaletname sunulduktan sonra tebligatların vekile yapılması gerekir. Kural olarak vekil vasıtasıyla takip edilen işlerde tebligat vekile yapılır (Tebligat Kanunu m.11). Vekil ile takip edilen davada asil duruşmada bizzat bulunsa dahi tebliğin ona değil, vekiline yapılması zorunludur. Davanın tarafları ile vekillerinin davaya ilişkin işlemleri öğrenebilmesi için, tebliğin usulüne uygun olarak yapılması, duruşma gün ve saatinin kendilerine bildirilmesi gerekmektedir. Duruşma günü ile tebliğin yapıldığı tarih arasında makul bir süre olmalıdır. Aksi takdirde tarafların hakları kısıtlanmış olur.

Yargılama sırasında yapılan tebliğlerle ilgili tebliğ mazbatalarının ve ilgili diğerk belgelerin dosyaya konulması gerekir. 7201 sayılı Tebligat Kanunu ve bu Kanun'un uygulanması için çıkarılan Tüzük hükümleri tamamen şeklidir ve titizlikle uygulanması gerekir. Bir davada yapılan tebligatların usulüne uygun olarak yapıp yapılmadığını hâkim kendiliğinden denetlemelidir. Davanın taraflarının, usul hukuku hükümlerine aykırı olarak açıklama ve ispat hakkını kullanmalarının kısıtlanması, iddia ve savunma hakkının kısıtlanması sonucunu doğurur.

Dosya içeriğine göre bir kısım davalıların temyizi üzerine mahkemenin 27.02.2015 gün, 2009/28 esas, 2015/161 karar sayılı kararı Dairemizin 08.11.2017 tarih, 2017/6693 esas, 2017/17767 karar sayılı ilamı ile bozulmuştur. Bozma sonrası yapılan yargılamaya esas olmak üzere bozma ilamının davacı vekili sıfatıyla Av. İ. G.’na 12.01.2018 tarihinde tebliğ edildiği ve yine bozma sonrası yapılacak duruşmanın gün ve saatinin bildirilmesi amacıyla hazırlanan tebliğin da davacı

vekili sıfatıyla aynı avukat adına tanzim edildiği ancak tebligatın yapıldığına ilişkin tebligat parçasının dosya kapsamında mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece 20.03.2018 tarihli celsede davacı vekilinin mazeret bildirmeksizin duruşmaya katılmadığı ve dosyanın davacı tarafça takip edilmediği gerekçesiyle dosyanın yenileninceye kadar işlem den kaldırılmasına karar verilmiş 26.06.2018 tarihinde ise yasal üç aylık süre içerisinde yenileme işlemi yapılmaması nedeniyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 150/5 maddesi uyarınca davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir. Mahkemenin bu kararı davacı vekili sıfatıyla yine Av. İ. G.'na tebliğ edilmiş ancak adı geçen avukat 04.01.2021 tarihli dilekçesi ile tarafına yetki belgesi veren Av. E. D'nin bu dosyadan istifa etmesi sebebiyle kendisine verilen yetki belgesinin de hükümsüz olduğunu belirterek gerekçeli kararın davacı asile tebliğ edilmesini talep etmiştir. Mahkemece gerekçeli kararın davacı asile tebliğ edilmesi sonrasında davacının yeni vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Tüm bu yargılama safahati birlikte değerlendirildiğinde, davacı vekili Av. E.D'nin dosyanın ilk temyiz incelemesi için Yargıtay'da olduğu aşamada UYAP'tan gönderdiği 02.04.2016 tarihli dilekçesi ile vekillik görevinden istifa ettiği ve bu suretle yetki belgesi ile görev yapan Av. İ. G.nun da davacı vekili sıfat ve yetkisinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Belirtilen sebeple, bozma ilamı ve duruşma gününün tebliğ işlemlerinin yasal mevzuat kapsamında yönteminde yapılmadığı görülmekle, dosyanın işlem den kaldırılmasına ve sonrasında üç ay içinde yenilenmeyen dosya hakkında davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32,41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4671
Karar No. 2021/8874
Tarihi: 29/04/2021

- BORDRO HİLESİ
- İMZASIZ BORDROLARDA FAZLA ÇALIŞMA OLARAK GÖSTERİLEN TUTAR-LARIN TEMEL ÜCRET OLDUĞUNUN ANLAŞILMASI
- İMZASIZ BORDROLARDA GÖSTERİLEN FAZLA ÇALIŞMALARIN TEK BAŞINA FAZLA ÇALIŞMA YAPILDIĞINI KANITLA-MAYACAĞI
- İMZASIZ ÜCRET BORDROLARININ HUSUMETLİ DE OLSA TANIK ANLATIM-LARIYLA DESTEKLENMESİ GEREKTİĞİ
- TANIK ANLATIMLARINA ANCAK TANIĞIN ÇALIŞTIĞI SÜREYLE SINIRLI DEĞER VERİLECEĞİ

ÖZETİ: Dosya içinde yer alan ücret bordroları imzasız olup, aylık normal çalışma, fazla çalışma ve tatil çalışmalarını da içerir şekilde düzenlenmiştir. Bazı aylarda normal çalışma süresi azaltılarak ve karşılığında fazla çalışma ile tatil çalışma süreleri arttırılarak bordro düzenlendiği, böyle olunca davacı işçiye esasen aylık olarak yabancı paralar üzerinden temel ücret ödendiği ancak imzasız bordrolarla fazla çalışma ile tatil ücretleri de gösterilmek suretiyle tahakkuka gidildiği anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirmektedir. Bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirdiğinden işverenin kayıtlarında (bordro) yer alan fazla çalışma ve tatil çalışma süreleri tek başına bir başka deyişle başkaca bir delille desteklenmeden

davacı işçinin fazla çalışma yaptığını ve tatil günlerinde çalıştığını göstermez. Bu halde söz konusu alacakların varlığını ispat yükü davacıda olup davacı bu konuda tanık beyanlarına dayanmıştır.

Dairemizin güncel görüşü, işverenin kayıtlarında (bordro) yer alan fazla çalışma ve tatil çalışma sürelerinin ve davalı savunmasının, tanık beyanları ile bir başka deyişle; yan deliller ile birlikte değerlendirilebileceği, bu durumda tanıklar husumetli bile olsa işin niteliği, işveren kayıtları ve işveren savunması doğrultusunda delillerin birbirini desteklediğinin kabul edilebileceği yönündedir. Ne var ki, tanıkların davacı ile birlikte çalıştığı süreyi aşan dönemler için hileli bordroların tek başına delil olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirkete ait yurtdışı projelerinde 2004-2014 arasında aşçı olarak çalıştığını, en son ücretinin 1.600 \$ olduğunu, ayrıca ücret dışı yardımlar olduğunu, hafta içi hergün 07.00-20.00 arası çalışmasına devam ettiğini, iki haftada bir gün hafta tatili gününde çalışıldığını, dini bayramların sadece ilk günü izin olduğunu bu gün dışında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışıldığını, davalı işverence iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesine rağmen alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; yurtdışı projelerinin tümünün muayyen süreli olduğunu ve projelerin niteliği gereği belirli süreli olması nedeniyle projelerde çalışan işçilerin de fasıllı olarak davalı şirkete hizmet verdiğini, davacının belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışması nedeniyle çalışma ilişkisinin vadenin dolması ile sona erdiğini ve davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanması için gerekli koşulların oluşmadığını, davacının ücret bordrolarında açıklanan ücretle çalıştığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda toplanan kanıtlara göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına ve bildirilen istinaf ve temyiz sebeplerine ve temyiz edenin sıfatına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olup olmadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Dosya içinde yer alan ücret bordroları imzasız olup, aylık normal çalışma, fazla çalışma ve tatil çalışmalarını da içerir şekilde düzenlenmiştir. Bazı aylarda normal çalışma süresi azaltılarak ve karşılığında fazla çalışma ile tatil çalışma süreleri arttırılarak bordro düzenlendiği, böyle olunca davacı işçiye esasen aylık olarak yabancı paralar üzerinden temel ücret ödendiği ancak imzasız bordrolarla fazla çalışma ile tatil ücretleri de gösterilmek suretiyle tahakkuka gidildiği anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla, bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirmektedir. Bordrolarda yer alan toplam ödeme tutarları sadece temel ücreti ilgilendirdiğinden işverenin kayıtlarında (bordro) yer alan fazla çalışma ve tatil çalışma süreleri tek başına bir başka deyişle başkaca bir delille desteklenmeden davacı işçinin fazla çalışma yaptığını ve tatil günlerinde çalıştığını göstermez. Bu halde söz konusu alacakların varlığını ispat yükü davacıda olup davacı bu konuda tanık beyanlarına dayanmıştır.

Dairemizin güncel görüşü, işverenin kayıtlarında (bordro) yer alan fazla çalışma ve tatil çalışma sürelerinin ve davalı savunmasının, tanık beyanları ile bir başka deyişle; yan deliller ile birlikte değerlendirilebileceği, bu durumda tanıklar husumetli bile olsa işin niteliği, işveren kayıtları ve işveren savunması doğrultusunda delillerin birbirini desteklediğinin kabul edilebileceği yönündedir. Ne var ki, tanıkların davacı ile birlikte çalıştığı süreyi aşan dönemler için hileli bordroların tek başına delil olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Şu halde; tanıkların beyanına ancak tanıkların çalışma süresi ile sınırlı olarak değer verilmesi esastır.

Davacı tanıklarından B. A. davalıya ait işyerinde 2007-2012 yılları arasında çalışmış ise de; davacı ile birlikte çalıştıkları süre “Saraybosna Elçilik Binası yapım işi” ile sınırlı olup bu proje davacının da kabulünde olduğu üzere 20.01.2009-30.03.2010 tarihleri arasındadır. Diğer davacı tanığı H. R. D ise davalıya ait işyerinde Nisan 2012- Mart 2013 tarihleri arasında çalışmış olup, tüm bu süre boyunca davacı ile birlikte çalıştığını beyan etmiştir. Davacı tarafından başka bir tanık bildirilmediği gibi fazla çalışma olgusunu hesaplamaya elverişli şekilde ispata yarar başkaca bir delil de ibraz edilmemiştir. Şu durumda, davacı tanıklarından B. A.’nın tanıklık ettiği dönemin zamanaşımına uğramış olduğu, bu sebeple hesaplamaların davacı tanığı H. R. D’ın çalışma süresi ile sınırlı olarak yapılması gerektiği gözetilmeden dava zamanaşımı dikkate alınarak 28.4.2011-16.06.2014 tarihleri arasındaki tüm dönem için fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hesaplanması, yöntemince ispat olmadığı halde tüm süre boyunca davacının çalışma şeklinin aynı olduğunun kabul edilmesi hatalı olup davacı tanığı H. R. D.’ın çalışma süresi ile sınırlı olarak fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının hesaplanması için hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32
2004 S.İİK/194

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4718

Karar No. 2021/8899

Tarihi: 29/04/2021

- İFLAS
- İFLASIN İŞÇİ ALACAKLARINA ETKİSİ

ÖZETİ 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesinde ayrıntılı tutulan "Müstacel haller" den maksat, acele görülmesi gereken ve durduğu takdirde verilecek hükmün faydasız kalacağı gerçeğidir. Bu davalarda hakim takdir hakkını kullanarak müstaceliyet kararı vermek suretiyle yargılamaya devam eder. İşçinin alacaklı olduğu iş hukukuna ilişkin bir dava, işçinin sosyal durumu itibarıyla 2004 sayılı Kanun'un 194. maddenin gayesine uygun görülerek acele işlerden sayılmalı ve ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeksizin yargılamaya devam edilmelidir. Bunun yanında kanunun lafzına göre davacıların müflise karşı davaya devam edeceği izlenimi hasil olmakta ise de masaya dahil mal ve haklar bakımından müflisin yetkisiz kalması keyfiyeti, kendisinin, müstacel de olsa bu davalara taraf olmaya devam etmesine manidir. Bu durum karşısında birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi teşekkül etmişse, müstacel davalar ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden iflas idaresine karşı; birinci alacaklılar toplantısı henüz yapılmamış ve işin müstaceliyeti icabı iflas idaresinin seçimini dahi beklemeye durum müsait değilse, bu takdirde iflas idaresi müflisin yerini alarak davaya iflasın açılmasından önce davanın görüldüğü iş mahkemesinde devam olunur. Böylece işçinin

alacağının tahsili amacıyla iş mahkemesinde açılan davadan sonra işverenin iflasına karar verilmesi mahkemenin görevini etkilemez ise de, işveren müflisin yerine geçecek olanı etkiler

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı Lvnt Tekstil Makine San. ve Dış Tic. Ltd. Şti. vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 06.07.2007 tarihinde davalılardan Z. G. Şirketine ait işyerinde makine ustası olarak işe başladığını, 2013 yılında işyerinin diğer davalı LVNT Tekstil Şirketine devredildiğini, 03.05.2013 tarihine kadar çalıştığını ancak sigorta çıkışının 01.04.2013 tarihinde yapıldığını, aylık ücretinin net 1.400,00 TL olduğunu, iş akdinin haksız yere feshedildiğini beyanla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı L. Şirketi vekili, davanın reddini savunmuş, diğer davalının yargılama devam ederken iflas ettiği anlaşıldığından tebligat ilgili iflas müdürlüğüne yapılarak yargılamaya devam olunmuş ancak süresi içerisinde herhangi bir cevap dilekçesi sunulmamıştır.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, süresi içinde davalı LVNT Tekstil Makine San. ve Dış Tic. Ltd. Şti. vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- İhbar öneleri ve ihbar tazminatı yönlerinden taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25. madde de yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanunun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da

işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut olayda; davacı tanıklarından F. D. mahkeme huzurunda verdiği ifadesinde davacının tazminat ve diğer alacaklarının ödenmemesi ve sigorta bildirimlerinin yapılmaması nedeni ile kendisinin ayrıldığını belirttiği anlaşılmış olup dosya kapsamından davacının ödemeyen alacak kalemlerinin olduğu tespit edildiğinden iş sözleşmesini feshinin haklı sebebe dayandığının kabulü yerinde olacaksa da yukarıda açıklanan ilkede de açıklandığı üzere fesih haklı sebebe dayansa da iş sözleşmesini kendisi fesheden taraf ihbar tazminatı talep edemeyeceğinden ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.

3-İflâsın açılması, maddi hukuka ilişkin ilişkileri ve hükümleri cebri şekilde etkilediği gibi medeni usul ve icra hukuku kuralları üzerinde de etki meydana getirir.

İflâsın açılması ile müflisin taraf olduğu hukuk davalarının ikinci alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar duracağı genel kural ise de, yine bu hükmün müstacel haller, tazminatsız ceza davaları, şeref ve haysiyete tecavüzden ve cismani zararlardan doğan tazminat davaları ile evlenme, ahvali şahsiye veya nafaka davalarının uygulanamayacağı kabul edilmiştir. 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesinde ayrı tutulan "Müstacel haller" den maksat, acele görülmesi gereken ve durduğu takdirde verilecek hükmün faydasız kalacağı gerçeğidir. Bu davalarda hakim takdir hakkını kullanarak müstaceliyet kararı vermek suretiyle yargılamaya devam eder. İşçinin alacaklı olduğu iş hukukuna ilişkin bir dava, işçinin sosyal durumu itibarıyla 2004 sayılı Kanun'un 194. maddenin gayesine uygun görülerek acele işlerden sayılmalı ve ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeksizin yargılamaya devam edilmelidir. Bunun yanında kanunun lafzına göre davacıların müflise karşı davaya devam edeceği izlenimi hasil olmakta ise de masaya dahil mal ve haklar bakımından müflisin yetkisiz kalması keyfiyeti, kendisinin, müstacel de olsa bu davalara taraf olmaya devam etmesine manidir. Bu durum karşısında birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi teşekkül etmişse, müstacel davalar ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden iflas idaresine karşı; birinci alacaklılar toplantısı henüz yapılmamış ve işin müstaceliyeti icabı iflas idaresinin seçimini dahi beklemeye durum müsait değilse, bu takdirde iflas idaresi müflisin yerini alarak davaya iflâsın açılmasından önce davanın görüldüğü iş mahkemesinde devam olunur. Böylece işçinin alacağının tahsili amacıyla iş mahkemesinde açılan davadan

sonra işverenin iflasına karar verilmesi mahkemenin görevini etkilemez ise de, işveren müflisin yerine geçecek olanı etkiler.

İflas kararı verildikten sonra işçi işçilik haklarından doğan alacağının dayanağını ve miktarını iflas idaresine bildirir. Alacaklıların alacaklarını kaydettirmeleri için 2004 sayılı Kanun'un 219/2. maddesinde öngörülen bir aylık sürenin bitiminden sonra, iflas idaresi alacakların doğru olup olmadığını incelemeye başlar. Maddi yönden inceleme sonucu kabul edilen her alacak tespit edilen sıraya göre sıra cetveline kaydedilir. Kabul edilmeyen alacaklar da ret sebepleri ile birlikte sıra cetvelinde gösterilir. İflas idaresi 2004 sayılı Kanun'un 232. maddesinde öngörülen sürede düzenlediği sıra cetvelini iflas idaresine verir ve alacaklıları aynı Kanun'un 166/2. maddesindeki usule göre ilan yoluyla haberdar eder. Ayrıca iflas masasına müracaat sırasında tebligatı gösterir adres ve tebligat masrafları için avans yatıranlara sıra cetveli tebliğ edilir. Sıra cetveline itiraz davalarında dava açma süresi, görev ve yetki 2004 sayılı Kanun'un 235. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre dava açma süresinin ilandan itibaren başlayacağı belirtildikten sonra, ayrıca 2004 sayılı Kanun'un 223/3. maddesi hükmünün saklı olduğu belirtilmiştir. Saklı tutulan hükme göre, iflas masasına müracaat eden alacaklılar tebligatı kabule elverişli adres gösterir, yazı ve tebligat masrafları için avans yatırmışlarsa sıra cetveline itiraz davası açma süresi bu alacaklılar hakkında sıra cetvelinin kendilerine tebliğinden itibaren başlar. Davanın on beş gün içinde açılması gerekmektedir. Bu süre hak düşürücü süre olup Mahkemece kendiliğinden dikkate alınır. 2004 sayılı Kanun'un 235/1. maddesine göre sıra cetveline itiraz davası iflas kararı veren ticaret mahkemesinin bulunduğu yerdeki herhangi bir ticaret mahkemesinde açılabilir. Görevin belirlenmesinde dava değerinin önemi olmadığı gibi, buradaki mahkemenin yetkisi de kamu düzenine ilişkindir.

Bu durum karşısında iş mahkemesinde görülmekte olan, işçi alacaklarına yönelik dava sırasında, işverenin iflası halinde dahi, 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesi uyarınca, davaya iş mahkemesinde devam edileceği, işverenin işçi alacaklarına ilişkin dava açılmadan önce iflası halinde ise yukarıda belirtilen şekilde hareket ile alacağın iflas masasına kaydedilmemesi halinde, asliye ticaret mahkemesinde kayıt kabul davası olarak açılması gerekir.

Somut olayda; Davalı Z. Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. hakkında eldeki dosyanın yargılaması devam ederken 21.11.2014 tarihinde iflas kararı verildiği anlaşılmış olup her ne kadar dosya kapsamında basit usulde tasfiyesine karar verildiği anlaşılan davalı yerine yargılamaya iflas müdürlüğü dahil edilerek devam edilmesi yerinde ise de iflas dairesi tarafından kabul edilmeyen alacaklar bakımından davaya müflis davalı Z. Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. bakımından kayıt kabul davası olarak devam edilmemesi de hatalı olup bir diğer bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.04.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22, 32
6356 S. TSK/36

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4643
Karar No. 2021/8989
Tarihi: 17.05.2021

● ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLDUĞU

● ÜCRETİN BAKANLIK GENELGESİNE DAYANSA DAHİ TEK TARAFLI İŞVEREN İRADESİYLE DÜŞÜRÜLEMEMEYECEĞİ

● İŞÇİ LEHİNE ŞART (YARARLILIK İLKESİ) GEREĞİ TİS AKSİ BELİRTİLMEDİKÇE İŞ SÖZLEŞMELERİNDEKİ HÜKÜMLERİN TİS'E AYKIRI OLAMAYACAĞI

● TİS İLE İŞYERİNDE UYGULANAN BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ İŞÇİ LEHİNE HÜKMÜN ÇATIŞMASI HALİNDE İŞÇİ LEHİNE OLAN HÜKMÜN UYGULACAĞI

ÖZETİ. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci maddesine göre, "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.". Maddedeki düzenleme emredici niteliktedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak

bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Toplu İş Hukukuna yansıyan yönü ise işçi lehine şart ilkesi (işçiye yararlık ilkesi) dir. Mülga 2822 sayılı Yasanın 6 ncı maddesi ve 6356 sayılı Yasanın 36 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.”. Kural olarak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, işçi ve işveren arasında Kanun gücünde etkiye sahip iken Yasada bu hükme bir istisna getirilerek işyerinde yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesindeki mevcut iş sözleşmesine oranla işçi aleyhine hüküm ile işyerinde uygulanmakta olan bireysel iş sözleşmesindeki işçi lehine hükmün çatışması durumunda bireysel iş sözleşmesindeki işçi lehine hükmün uygulanmaya devam edeceği öngörülmektedir. Yasadaki bu hüküm emredici niteliktedir.

Sağlık Bakanlığı'na ait sağlık kuruluşlarında çalışan alt işveren işçilerinin almakta oldukları temel ücretin düşürülmesi, Bakanlık Genelgelerine dayansa dahi çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olup değişikliğin geçerli olabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci ve 22 nci maddelerine göre işçinin açıkça ve yazılı muvafakatinin bulunması gerekir. Nakdî yemek ücreti ödemesinin kaldırılıp ikame olarak yemek verilmesi, nakdî yol ücreti ödemesinin kaldırılıp yerine ikame olarak otobüs bileti verilmesi ise işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıp Bakanlığın Genelgelerinden kaynaklandığından ve niteliğine göre esaslı değişiklik sayılmayacağından bu konuda alt işverence yapılan değişiklik için işçinin yazılı muvafakatinin alınması gerekli değildir. Ancak

nakdî yemek veya yol ücretinin niteliği değiştirilmeden miktarının azaltılması veya kaldırılması ise iş koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olup değişikliğin geçerli olabilmesi için işçinin açıkça yazılı onayı gerekmektedir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 04.01.2007 tarihinden beri Sağlık Bakanlığı Kartal İlçe Sağlık Müdürlüğü Merkezi asıl işvereninde, değişik taşeron şirketler üzerinden veri giriş kontrol işletmeni olarak hizmet akti ile çalıştığını, son taşeron şirketin Merdan Sağlık Hizmetleri Bilgi İşlem Otom. Gıda Tem. Turizm Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti. olduğunu, işyerinde 2009 yılı Haziran ayına kadar ücretleri asgari ücretin 2,2 katı olan 1.053,70 TL civarında iken, yapılan ihale ile Temmuz 2009'dan itibaren 837,42 TL civarına düşürüldüğünü iddia ederek, ücret farkı ve yol ücreti farkı alacağını ödetilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Sağlık Bakanlığı vekili, ücretin düşürülmesinin Bakanlık Genelgelerinden kaynaklandığını, davacının alt işveren şirketin işçisi olduğunu ve husumet ehliyetlerinin bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının ücretin düşürülmesine muvafakat ettiğine dair sözleşmeyi imzaladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında, işçinin rızası alınmadan ücretinin düşürülüp düşürülemeyeceği ve sonuçları noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

1982 Anayasası'nın 55 inci maddesine göre, "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur."

1982 Anayasası'nın 2 nci maddesindeki hukuk devleti ilkesinin zorunlu koşulu, kazanılmış hakların korunması ve kazanılmış haklara yapılan müdahalelerin önlenmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci maddesine göre, "Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.". Maddedeki düzenleme emredici niteliktedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

Bu düzenlemelerin Toplu İş Hukukuna yansıyan yönü ise işçi lehine şart ilkesi (işçiye yararlık ilkesi) dir. Mülga 2822 sayılı Yasanın 6 ncı maddesi ve 6356 sayılı Yasanın 36 ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.". Kural olarak toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, işçi ve işveren arasında Kanun gücünde etkiye sahip iken Yasada bu hükme bir istisna getirilerek işyerinde yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesindeki mevcut iş sözleşmesine oranla işçi aleyhine hüküm ile işyerinde uygulanmakta olan bireysel iş sözleşmesindeki işçi lehine hükmün çatışması durumunda bireysel iş sözleşmesindeki işçi lehine hükmün uygulanmaya devam edeceği öngörülmektedir. Yasadaki bu hüküm emredici niteliktedir.

Hukukun temel ilkelerinden birisi olan ahde vefa ilkesi gereğince taraflar, yaptıkları bir sözleşmeye, şartlar sonradan değişse dahi uymak zorundadırlar. Ahde vefa ilkesi, sözleşmenin taraflarından birisinin tek taraflı iradesi ile sözleşmenin içeriğini diğer tarafın aleyhine değiştirememesini gerekli kılmaktadır.

İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen

kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder.

İşçiye yapılan yemek ve servis gibi aynı yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdî ödeme yapılması ya da tam tersi nakdî servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medenî Kanun'un 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak yapılan sosyal yardımın, işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi, esaslı değişiklik sayılacağından buna yazılı onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir.

Sağlık Bakanlığı'nın 2009/32 ve 2009/64 sayılı Genelgelerinde, tasarruf tedbirleri gereğince Bakanlığa ait sağlık kuruluşlarında işçilik maliyetlerinin düşürülmesi öngörülmüş, bu amaçla çalışan alt işveren işçilerinin temel ücretlerinde eğitim seviyeleri ve yaptıkları işler dikkate alınarak asgari ücret veya üzerinde ücret ödemesi yapılması, işçilere ödenen nakdî yemek parası uygulamasının kaldırılarak bunun yerine ikame olarak işyerinde verilen yemekten faydalandırılmaları, yine nakdî yol ücretinin kaldırılarak yerine ikame olarak otobüs bileti verilmesi uygulamasına geçilmesi, alt işverenlerle bu esaslara göre hizmet alımı sözleşmeleri yapılması ilke olarak benimsenmiştir. Türkiye genelinde 2009 Ağustos ayında veya daha sonra yapılan hizmet alım ihalelerinde de bu ilkeler dikkate alınmış, alt işverenlerce işçilere ödenen ücretler düşürülmüş, yemek parası uygulaması kaldırılarak işçiler işyerindeki yemekten faydalandırılmaya başlanmış, yol parası ödemesi kaldırılarak yerine ikame olarak otobüs bileti verilmesi uygulamasına geçilmiştir.

Sağlık Bakanlığı'na ait sağlık kuruluşlarında çalışan alt işveren işçilerinin almakta oldukları temel ücretin düşürülmesi, Bakanlık Genelgelerine dayansa dahi çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olup değişikliğin geçerli olabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 62 nci ve 22 nci maddelerine göre işçinin açıkça ve yazılı muvafakatinin bulunması gerekir. Nakdî yemek ücreti ödemesinin kaldırılıp ikame olarak yemek verilmesi, nakdî yol ücreti ödemesinin kaldırılıp yerine ikame olarak otobüs bileti verilmesi ise işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıp Bakanlığın Genelgelerinden kaynaklandığından ve niteliğine göre esaslı değişiklik sayılmayacağından bu konuda alt işverence yapılan değişiklik için işçinin yazılı muvafakatinin alınması gerekli değildir. Ancak nakdî yemek veya yol ücretinin niteliği değiştirilmeden miktarının azaltılması veya kaldırılması ise iş koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olup değişikliğin geçerli olabilmesi için işçinin açıkça yazılı onayı gerekmektedir.

Dairemiz incelemesinden geçen çok sayıda emsal dava dosyasında, Bakanlık Genelgesi doğrultusunda düzenlenen ve imzası işçiye ait olan bireysel iş sözleşmelerine itibar edilip iş sözleşmelerinin imzalandığı tarihten sonraki döneme ait fark ücret taleplerinin reddi gerektiği, sözleşmelerin baskı altında imzalandığı yönündeki iddiaların ise ciddi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile alt işveren işçisi olarak çalışmıştır.

Davacı, asgari ücretin 2,2 katı olan 1.053,70 TL ücret ve yol ücreti alırken 2009 yılı Temmuz ayında ücretinin 837,42 TL'ye düşürüldüğünü, aylık akbil bileti kadar ödenmesi gereken yol parasının düşürüldüğünü iddia ederek, ücret farkı ve yol ücreti farkının ödetilmesini istemiştir.

Mahkemece, davacının ücretin düşürülmesine muvafakat ettiğine dair sözleşmeyi imzaladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Dairemizin 28.01.2021 tarihli geri çevirme kararında “davacının imzalamış olduğu yeni iş sözleşmeleri ile aleyhine yapılan ücret değişikliklerini yazılı olarak kabul ettiği” şeklinde atıf yapılan davacı işçiye ait iş sözleşmelerinin gönderilmesi istenmiş, davalı tarafından dosyaya sunulan dilekçede davacıya ait bireysel iş sözleşmesi bulunmadığı bildirilmiştir.

Buna göre davacının ücret farkı talebi kabul edilmeli, ayrıca davacı yol ücretinin düşürüldüğünü iddia ettiğinden para yerine akbil bileti verilmediği araştırılarak yol ücreti talebi yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda değerlendirilmelidir.

Mahkemece, eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 17.05.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/11, 17, 32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4882
Karar No. 2021/9063
Tarihi: 18.05.2021

- İŞE İADE DAVASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNA KARAR VERİLİP KESİNLEŞMESİ
- İŞE İADE DAVASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRSİZ SÜRELİ OLDUĞUNUN TESPİT EDİLİP KESİNLEŞMESİNİN İŞÇİNİN YAPIĞI İŞİN BELİRLİ SÜRELİ OLMA ÖZELLİĞİNİ DEĞİŞTİRMEYECEĞİ
- İŞE İADE DAVASINDA İŞ SÖZLEŞMESİ BELİRSİZ OLARAK KABUL EDİLEN İŞÇİLERİN BELİRSİZ SÜRELİ İŞÇİLERE UYGULANAN TİS HÜKÜMLERİNDEN YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ Davacı işçi tarafından açılan işe iade davasında sözleşmenin belirsiz süreli olduğu değerlendirilerek işe iade davasının kabulüne karar verilmiş ise de davacının “geçici taşınma personeli” olarak belirtilen niteliği değişmemiştir. Hal böyle olunca protokolün 5. maddesi ve toplu iş sözleşmesinin 22. maddesinde yer alan ücrete ilişkin kararlaştırılan düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırı olduğundan söz edilemez. Zira eşitlik ilkesi aynı durumda olanlar için geçerlidir. Yukarıda belirtilen sebeplerle dava konusu tazminat ve alacakların protokol ve toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan (normal ücretin 2/3’ü) ücret üzerinden hesaplanması gerekirken sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü ile 3/3 tam ücret üzerinden hesaplama yapılması hatalı olmuştur

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde üretim işçisi olarak çalıştığını, işverence haklı ya da geçerli nedene dayanmaksızın iş akdinin feshedildiğini, işe iade davasında verilen işe iadesi kararının kesinleştiğini, süresinde başvurusuna rağmen davalı işverence işe başlatılmadığını, işyerinde Toplu İş Sözleşmesi uygulandığını, ancak davalı işverence toplu iş sözleşmesinde yer alan gıda ve aynı yardım, bayram harçlığı ve yılbaşı yardımı gibi bazı sosyal haklardan sadece iş yerinde belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçilerin yararlandırıldığını, davacı ve kendisi gibi geçici işçi statüsüyle işe alınıp işten çıkarılan ve açtıkları işe iade davası sonucunda sözleşmenin belirsiz nitelikte olduğu kesinleşen işçilerin bu haklardan yararlandırılmadığını, davacının talep ettiği hak ve alacaklara toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiilen yararlandığı sosyal hakların yanında, devamlı işçilerin yararlandığı bayram harçlığı, yılbaşı yardımı gibi sosyal hakların da eklenmesinin gerektiğini, işverence toplu iş sözleşmesinde yer alan bazı sosyal yardımlardan sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanların yararlandırılmasının, davacının bu haklardan mahrum bırakılmasının eşit davranma borcunu ihlal ettiğini ileri sürerek; kıdem ve ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti ve diğer sosyal haklar alacağı, yılbaşı yardımı, bayram harçlığı ve eşit davranma borcuna aykırılık tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının geçici taşınma personeli olarak çalıştığından sendikal hak olarak yalnızca protokoldeki haklardan yararlanabileceğini, davacının müvekkili şirketin Gebze Dilovası Fabrikasına, Fabrikanın Konya iline taşınması nedeniyle taşınma bitinceye kadar sürecek işler bakımından belirli süreli işçi ihtiyacı doğduğu için belirli süreli olarak işe alındığını, davacının işe alındığında işyeri yetkili sendikası ile müvekkili şirket arasında geçici taşınma personelinin haklarını düzenleyen protokolün imzalandığını, davacı tarafından açılan işe iade davasının kesinleşmesi üzerine davacı tarafından ihtarname gönderildiğini, ihtarnamenin şirkete 23.01.2019 tarihinde tebliğ edildiğini davacının işe başlatılmadığını, Gebze Fabrikanın kapandığından davacının başlatılabileceği bir işyerinin bulunmadığını, davacının sendika ile imzalanan protokoldeki haklardan yararlanması gerektiğinden tüm taleplerinin toplu iş sözleşmesine göre hesaplanması gerektiği yönündeki iddiaların reddedilmesi gerektiğini, davacının boşta geçen süre ücreti, davacı 4 ay daha çalışsaydı alabileceği ücrete göre hesaplanması gerektiğini, davacının işe başlatmama tazminatının davacının işe başlatılmadığı 23.02.2019 tarihindeki çıplak ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğini, kıdem tazminatının emsal işçi ücretine göre,

ihbar tazminatının ise Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre değil İş Kanununa göre hesaplanması gerektiğini, yılbaşı yardımı, bayram harçlığı ve eşit davranmama borcuna aykırılık tazminatı taleplerinin reddedilmesi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkeme Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkeme Kararı Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilip edilemeyeceği ve hesaplama esas alınacak ücret noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinden söz edilebilmesi için sözleşmenin açık veya örtülü olarak süreye bağlanması ve bunun için objektif nedenlerin varlığı gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar” şeklindeki düzenleme ile bu konudaki esaslar belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceği objektif koşullardan ilki işin belirli süreli olmasıdır. Burada işin belirli süreli olması ile ifade edilmek istenen, işin niteliği itibarıyla sözleşme yapıldığı sırada sözleşme konusu işin ne kadar süreceğinin taraflarca öngörülebilir olmasıdır. (Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 184).

İşin belirli süreli olması, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır (Sümer, H. Hadi: Özel Öğretim Kurumu Öğretmenlerinin İş Sözleşmelerinin Hukuki Niteliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan- Cilt 1, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

Özel Sayısı, C.15, Sayı:1, Ocak 2016, s. 425). Örneğin, bir serginin veya konferansın ya da bir sportif organizasyonun düzenlenmesinde işin ne kadar süreceği bilindiğinden, bu işlerde çalıştırılmak üzere işçi alınması halinde belirli süreli iş akdi yapılabilir. Aynı şekilde, bir mevsim veya kampanya dönemi için yapılan iş akitleri de, sürenin sonu öngörülebildiğinden belirli süreli olarak kurulabilir. Örneğin yaz (turistik) mevsiminde açık olan veya bütün yıl açık olmakla beraber bu dönemde iş yoğunluğu artan bir otelde salt yaz mevsimi için işe alınan işçilerle belirli süreli sözleşme yapılabilir (Süzek, S. İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020, s. 241).

Belirli süre, zaman olarak kararlaştırılabileceği gibi, işin amacından da anlaşılabilir Bu durumlarda amacın gerçekleşmesiyle sözleşmenin sona erdiği kabul edilir (Çelik, N./ Caniklioğlu, N./Canbolat, T.: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bast, İstanbul 2016 s. 133).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulmasına olanak tanıyan diğer bir objektif neden iş sözleşmesinin belli bir işin tamamlanmasına bağlı olarak yapılmasıdır. İşçi ile zaman içinde devam edip giden bir iş için değil de tamamlanması ile sona erecek bir işte çalıştırılmak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Örneğin, bina yapımının bitmesi, bilgisayar donanımının kurulması, projenin bitirilmesi, bahçe düzenlenmesinin gerçekleştirilmesi için belirli süreli sözleşme yapılabilir (Süzek, s. 241).

Belirli bir işin tamamlanmasıyla kastedilen yarım kalan bir işin tamamlanması olabileceği gibi, henüz başlanmamış bir işin tamamlanması da olabilir. Önemli olan, sözleşmenin sona ereceği zamanın taraflarca öngörülebilir olmasıdır. (Bozkurt Gümrükçüoğlu s. 213).

İşin tamamlanması ifadesi başlanmış ancak çeşitli nedenlerle bitirilmesi için işgücü ihtiyacının ortaya çıktığı durumları da içerir.

Yargıtay'ın emsal kararında aynen; “Belli bir sürede bitirilecek işler, bu işlerde çalışanlarla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasına imkan veren objektif şartı oluşturur. Başka bir anlatımla; işçinin sadece işverenin bir projesinde çalıştırılması kaydıyla işe alınması durumunda projeye bağlı olarak iş sözleşmesinin de belirli süreli yapılması mümkündür. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi belli bir işin tamamlanması amacıyla yapılmış olduğundan sözleşmenin belirli süreli olması için 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde öngörülen objektif şart gerçekleşmiş ve projenin zamanında bitirilememesi üzerine ek iş sözleşmesinin de belirli süreli olarak yapılmasının esaslı sebebinin oluşturmuştur. Açıklanan sebeplerle iş sözleşmesinin belirli süreli sözleşme olduğu gözetilmeden yanılığın değerlendirme ile hüküm kurulmasının hatalı olduğu” değerlendirilmiştir. (Yargıtay 22. HD. 17.05.2012 tarihli 2011/17480 esas, 2012/10195 karar sayılı kararı)

Sözleşmenin belirli süreli yahut belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun tespitinde, “işçinin niteliği” değil, “yapılan işin niteliği” önem arz etmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak “belirli süreli iş sözleşmesi” yapılabilecektir.

Zaman içinde mal ve hizmet üretiminin devam ettiği, faaliyetin sürekliliği esas olan işlerde objektif nedenler ortaya çıkmadıkça kural olarak belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırmak mümkün değildir. Bununla beraber belirtelim ki, işçinin yaptığı işin süreklilik göstermesi, olayın özelliğine göre bir işçi ile belirli süreli sözleşme yapılmasına engel oluşturmaz. İşyerinde, işletmenin normal faaliyetine dahil olmayan veya sürekli devam etmekte olan mutad durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve geçici olarak iş gücüne ihtiyaç duyulabilir. Örneğin sürekli bir işi yapan işçinin hastalanıp rapor alması, hamilelik veya herhangi başka bir durum nedeniyle izinli olan ve iş akdi askıya alınan işçinin yerine, bir süre için başka bir işçiyle belirli süreli sözleşme yapılması mümkündür (Süzek, s. 240, 242).

Bu kavram genel ve soyut bir kavram olduğundan, birçok halde belirli bir olgunun ortaya çıkmış olduğunun kabulü mümkündür. Burada tarafların, ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak sözleşmeyi sürelendirmesi söz konusudur. Bununla birlikte, ortaya çıkan bir olgunun 11'inci madde kapsamında objektif koşul olarak kabul edilebilmesi için, belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı kılacak bir neden olması gerekmektedir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 213-214).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'inci maddesinde objektif koşulların maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı maddedeki ifade şeklinden açıkça anlaşılmaktadır. Zira objektif koşullar sıralandıktan sonra "gibi" ifadesine yer verilmesiyle benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olmaktadır.

Dosya kapsamına göre, davalı şirkete ait işyerinin Gebze/Dilovası'ndan Konya'ya taşınmasına karar verildiği, ve Konya'da gerekli alt yapının kurulması ve üretime başlanabilmesi amacıyla bir kısım kıdemli işçinin Konya'da görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren ile toplu iş sözleşmesinin tarafı Petrol İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında 13.05.2015 tarihinde imzalanan protokole göre, kıdemli işçilerin Konya'da görevlendirilmesi nedeniyle geçici olarak ortaya çıkan işgücü ihtiyacının davacı gibi bir kısım işçilerle karşılanması amacıyla "geçici taşınma personeli" adı altında işçi tanımlaması yapılarak bu işçilerle belirli süreli sözleşme yapılacağı, bu personelin 12 ay süreyle çalışacakları, ihtiyaç olduğu takdirde bu sürenin mutabakat ile uzatılabileceği, normal ücretin 2/3' ü kadar ücret ödeneceği, bu personelin toplu İş sözleşmesinin sağladığı tüm ücret ve yan haklardan yararlanacağı, kadro tahsis edilmeyeceği ve sözleşme bitiminden sonra iş teklif edilmeyeceği kararlaştırılmıştır. Projenin çeşitli nedenlerle uzadığı işverence sunulan belgeden anlaşılmıştır. 12.07.2016 tarihinde imzalanan 01.02.2016-31.01.2018 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesi 22. maddesinde bu işçilere normal ücretin 2/3' ü olarak ücret ödeneceği tekrar edilmiştir.

Davacı işçi tarafından açılan işe iade davasında sözleşmenin belirsiz süreli olduğu değerlendirilerek işe iade davasının kabulüne karar verilmiş ise de davacının "geçici taşınma personeli" olarak belirtilen niteliği değişmemiştir. Hal böyle olunca protokolün 5. maddesi ve toplu iş sözleşmesinin 22. maddesinde yer alan ücrete

ilişkin kararlaştırılan düzenlemenin eşitlik ilkesine aykırı olduğundan söz edilemez. Zira eşitlik ilkesi aynı durumda olanlar için geçerlidir. Yukarıda belirtilen sebeplerle dava konusu tazminat ve alacakların protokol ve toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan (normal ücretin 2/3'ü) ücret üzerinden hesaplanması gerekirken sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü ile 3/3 tam ücret üzerinden hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 18/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21, 41, 69

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5105
Karar No. 2021/9113
Tarihi: 18.05.2021

- DÖRT AYLIK BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINA İŞVEREN TARAFINDAN SAĞLANAN SERVİSİN PARASAL KARŞILIGININ KONULAMAYACAĞI
- GECE ÇALIŞMASINDA DENKLEŞTİRME YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ: Boşta geçen süre ücretine işçiye yapılan yol yardımının ilave edilip edilmeyeceği noktasındadır. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Somut olayda, işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da

bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir

Diğer taraftan, Türk Hukuku'nda işçilerin gece çalışma süresinin 7,5 saati geçemeyeceği genel bir kural olarak belirlenmiş olup (İş K. m. 69), istisna kapsamındaki işçiler hariç olmak üzere, bu süreyi aşacak şekilde çalışma yapılması kanun gereği mümkün değildir. Bu hüküm karşısında kanun koyucunun gece çalışmalarında belli bir zaman dilimi içinde denkleştirme usulü ile çalışılmasını öngören bir kural koymadığı söylenebilir (Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 290). Postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde ise, gece çalışmaları yönünden 7,5 saati aşan bir çalışma yapılamamakla birlikte, gündüz postasında 11 saati aşmamak kaydıyla yoğunlaştırılmış çalışma yapılarak kısmi bir denkleştirme yapılabilir (Astarlı, s. 292). Ancak bu halde dahi gece çalışma süresinin 7,5 saati geçmemesi kuraldır.

Bu açıklamalar ışığında somut olay ele alınacak olursa, davacının ayda 20 gün çalışma süresi içinde 10 gün gündüz vardiyasında 10 gün gece vardiyasında olmak üzere günde 10,5 saat çalıştığı açıktır. Gece vardiyasında geçen süre günlük 7,5 saati aşmakta olup, bu sürenin denkleştirmeye tabi tutulması mümkün değildir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde sondör olarak çalıştığını, davacı tarafından açılan işe iade davasında davalı şirket ile dava dışı şirketler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu tespit edilerek davacının davalı şirketteki işine iadesine karar verildiğini, davalının başvuruya rağmen davacıyı işe başlatmadığını, davacının haftada 7 gün 06:30-21:30 ve 18:30-09:30 saatleri arasında iki vardiya halinde çalıştığını, davacının çalışmasının yarısı gündüz yarısı gece vardiyasında geçtiğini, davacının her 30 günlük periyotta, en az 20 gün çalışıp diğer 10 gün dinlendiğini, arıza çıkması ve işverence istenilmesi halinde vardiyalara ek olarak çalıştığında çalışmasının ayda 24-25 güne ulaştığını, davacının bu şartlarda hafta sonu ve resmi bayramlarda da aynı şekilde çalıştığını, davacıya çalıştığı süre zarfında yıllık izin hakkının kullanılmadığını, kayıt üzerinde davacının asgari ücretli olarak gösterildiğini, ücretin diğer kısmının harcırah, saha tazminatı, saha primi, yolluk, ek ödeme ve avans gibi farklı adlar altında ödendiğini, ödemelerin tamamının banka yoluyla yapıldığını, davacıya banka kanalı ile yapılan ek ödemelerin ve bordroda açıkça harcırah ve vb. adı altında yapılan ödemelerin aylık ücret olarak kabul edilip, hesaplamaların buna göre yapılması gerektiğini, ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, ücret alacağı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile birlikte boşa geçen süre ücreti ve başlatmama tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davalı şirketin ihale makamı konumunda olup asil işveren olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığını, davalıya husumet yöneltilemeyeceğini, zamanaşımı itirazında bulduklarını, davanın davacının işvereni olan dava dışı şirkete ihbar edilmesi gerektiğini, davacının dava dışı şirketin işçisi olduğunu, iş sözleşmesinin ihale süresinin bitimi sebebiyle sona erdiğini, davacının talep ettiği işe başlatmama ve boşa geçen süre tazminatlarına ilişkin ödemelerin yasal süresi içerisinde davacıya ait banka hesabına ödendiğini beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünde yerinde olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Taraflar arasında davacının davacı işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı aylık ücretinin 3.000,00 TL olduğunu ileri sürmüş, Mahkemece aylık ücret miktarı iddia gibi 3.000,00 TL olarak belirlenmiştir. Davacı taraf, işverence elden ücret ödemesi yapılmadığını, ücretin tamamının banka yoluyla ödendiğini, ancak asgari ücrete ilaveten harcırah, saha primi, yolluk adı altındaki ödemelerin de asıl ücretin bir kısmı olduğunu ileri sürmüştür. Davacının elden ücret ödendiğine yönelik bir iddiası bulunmadığına göre, taraflar arasındaki uyuşmazlık işverence işçiye ödenen yolluk, harcırah, saha primi gibi miktarların asıl ücretin bir parçası olup olmadığı noktasındadır. Dairemizce aynı davalı aleyhine açılan emsal davalarda, asgari ücrete ilaveten işçiye harcırah, yolluk, saha primi, ek ödeme vb gibi isimler altında ödenen miktarların toplamının işçinin asıl ücretini oluşturduğu kabul edilmiş, davacıların alacakları bu ücret miktarı üzerinden hesaplanmıştır (Dairemizce temyiz incelemesi yapılan 2021/5177 E., 2020/6297-6309 E., 2020/5012-5015 E. sayılı dosyalarda verilen kararlar da aynı doğrultudadır). Eldeki davada ise, İlk Derece Mahkemesince davacıya ödenen fiilen ödenen bu miktarlar dikkate alınmadan sonuca gidilmiş olup, karar bu yönüyle hatalıdır. Ayrıca Bölge Adliye Mahkemesi, “asgari ücret ve harcırah adı altında yapılan ödemeler toplamının davacının gerçek ücreti olarak kabulünde bir aykırılık bulunmamıştır” gerekçesi ile istinaf başvurusunu reddetmiş ise de, ilk derece mahkemesinin kabul şekli ile bölge adliye mahkemesinin gerekçesinin birbiri ile örtüşmediği de görülmektedir. Mahkemece yapılması gereken iş, dosya kapsamında mevcut banka kayıtlarına göre davacıya ödenen harcırah, saha primi vb gibi ödemeler tespit edilip, bu ödemelerin asgari ücrete ilave edilmesi suretiyle aylık ücretin miktarının belirlenmesidir.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, boşta geçen süre ücretine işçiye yapılan yol yardımının ilave edilip edilmeyeceği noktasındadır. Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin,

en çok dört ay kadar boшта geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Somut olayda, işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boшта geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boшта geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boшта geçen süre ücretine ilave edilmesi isabetli olmayıp, kararın bu sebeple de bozulması gerekmiştir.

2-Taraflar arasında davacının fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücretlerine hak kazanıp kazanmadığı bir başka uyumsuzluk konusudur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplardan mahsup edilmelidir.

Somut olayda, İlk Derece Mahkemesince davacının bordrolarda tahakkuk eden fazla çalışma hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının gerçek ücret üzerinden yeniden hesaplandığı ve belirlenen fark ücretin hüküm altına alındığı ifade edilmiştir. Ancak hükme esas alınan bilirkişi raporundaki hesaplamanın bu kabul şekline uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Aksi yazılı bir belge ile ispat olunmayan yahut ihtirazi kayda uğramamış imzalı ücret bordroları

yönünden, bu tahakkukların karşılığı olan fazla çalışma saati, hafta tatili gün sayısı ve ulusal bayram genel tatil gün sayısı ile bağlı kalınmalı, davacının gerçek ücreti üzerinden bu sürelerin karşılığı olan alacak miktarı hesaplandıktan sonra bordroya göre ödenen kısım mahsup edilerek, fark alacaklar hüküm altına alınmalıdır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tahakkuk bulunan dönemler yönünden bu yöntemle uygun olarak hesaplama yapılmaması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

İkinci olarak, imzalı bordroda fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ücreti tahakkuku bulunmayan dönem yönünden ise, davacının dava dilekçesindeki beyanı, davalının savunması ve tanık anlatımları dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları ile davalı tanıkları davacının genel olarak iki vardiya düzeninde ayda 20 gün çalışıp, 10 gün dinlendiğini; her bir vardiyanın 12 saat olduğunu ifade etmiştir. Davacı da dava dilekçesinde genel olarak çalışma düzeninin bu şekilde olduğunu belirtmiş olup, somut olayda taraflarca kabul görmüş genel çalışma düzeni dikkate alınmalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesine göre haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Anılan Kanun'un 63 üncü maddesinde ise, "...Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz." şeklinde kurala yer verilmiştir. Benzer düzenlemeler 06/04/2004 tarihli ve 25425 RG sayılı İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de mevcut olup, ilgili yönetmeliğin "denkleştirme esasına göre çalışma" başlığını taşıyan 5 inci maddesinde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresinin, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilmesi öngörülmüştür. Bu tür bir uygulamada, denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (Yön. m. 5/4). Diğer taraftan, Türk Hukuku'nda işçilerin gece çalışma süresinin 7,5 saati geçmeyeceği genel bir kural olarak belirlenmiş olup (İş K. m. 69), istisna kapsamındaki işçiler hariç olmak üzere, bu süreyi aşacak şekilde çalışma yapılması kanun gereği mümkün değildir. Bu hüküm karşısında kanun koyucunun gece çalışmalarında belli bir zaman dilimi içinde denkleştirme usulü ile çalışılmasını öngören bir kural koymadığı söylenebilir (Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 290). Postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde ise, gece çalışmaları yönünden 7,5 saati aşan bir çalışma yapılamamakla birlikte, gündüz postasında 11 saati aşmamak kaydıyla yoğunlaştırılmış çalışma yapılarak kısmi bir denkleştirme yapılabilir (Astarlı, s. 292). Ancak bu halde dahi gece çalışma süresinin 7,5 saati geçmemesi kuraldır.

Bu açıklamalar ışığında somut olay ele alınacak olursa, davacının ayda 20 gün çalışma süresi içinde 10 gün gündüz vardiyasında 10 gün gece vardiyasında olmak üzere günde 10,5 saat çalıştığı açıktır. Gece vardiyasında geçen süre günlük 7,5 saati aşmakta olup, bu sürenin denkleştirmeye tabi tutulması mümkün değildir. Gündüz vardiyasında geçen sürenin denkleştirilmeye tabi tutulması halinde ise, davacının fazla çalışma yapmadığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu halde davacının denkleştirmeye tabi tutulamayan ve günlük 7,5 saati geçen çalışma süresi fazla çalışma olarak nitelendirilmeli ve davacının $(10,5-7,5=3 \times 10=)$ ayda 30 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek sonuca gidilmelidir. Mahkemece, imzalı bordro yahut yazılı belge bulunmayan dönem yönünden bu kabule aykırı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır.

Hafta tatili yönünden ise, yukarıda açıklanan çalışma düzenine göre ayda iki hafta tatilinde çalıştığı kabul edilerek hafta tatili ücreti hesaplanmalıdır.

Hükme esas alınan raporda davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tamamında çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de, davacının 20 gün çalışma 10 gün dinlenme şeklindeki çalışma düzeninde, çalışma günlerine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu halde davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerinin üçte ikisinde çalıştığı kabul edilmeli, hesaplama bu kabul şekline göre yapılmalıdır.

Mahkemece işçiye imzalı bordroya göre fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödendiği anlaşılan dönem yönünden ayrı, tanık anlatımına göre ispatlanan dönem yönünden ayrı değerlendirme yapılması gerektiği gözetilmeli, her iki döneme ilişkin alacaklar yukarıda açıklanan ilke ve esaslara göre denetime elverişli biçimde yeniden hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Hatalı hesaplamalar içeren bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 18.05.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
375 S. KHK/ek.23
6356 STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5083
Karar No. 2021/9205
Tarihi: 18.05.2021

- 696 SAYILI KHK KAPSAMINDA SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇEN İŞÇİNİN TİS YARALANMASI
- İŞÇİNİN KADROYA GEÇENE KADAR ALT İŞVERENLE İMZALANMIŞ TİS YARARLANACAĞI ANCAK KADROYA GEÇİŞ AŞAMASINDA ASIL İŞVEREN ARASINDA YAPILAN SULH SÖZLEŞMESİNE DEĞER VERİLECEĞİ
- KADROYA GEÇİŞTEN SONRA ASIL İŞVERENİN DE TİS SORUMLU OLDUĞU

ÖZETİ: Tüm bu yargılama safahati ile hukuki ve maddi olgular birlikte değerlendirildiğinde; yukarıda da bahsedilen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde dava konusu uyuşmazlıkla doğrudan ilgili olmak üzere, geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin anılan madde kapsamında yer alan idarelerce sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınacağı düzenlenmiştir. İlgili hukuki düzenleme gereğince 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kadroya geçirilen davacının, alt işverende gerçekleşen çalışma süresi içerisinde yararlanmakta olduğu toplu iş

sözleşmesinden, sözleşmenin sona erme tarihi olan 31/12/2018 tarihine kadar yararlandırılması gerektiği kabul edilmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesinin davacının üyesi olduğu Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki dönem için uygulanma kabiliyetini haiz olmadığı şeklindeki kabulü yerinde değildir. Hal böyle olmakla birlikte, davacının sürekli işçi kadrosuna geçişi sırasında davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzaladığı sulh sözleşmesinde daha önce alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin verdiği feragat beyanına davalı Kastamonu Üniversitesi yönünden hukuki değer atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla davacının V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nde çalıştığı 15/7/2017-01/04/2018 dönemi için sadece davalılardan V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nin ve sürekli işçi kadrosuna geçtiği 02/04/2018-31/12/2018 arasındaki dönem yönünden ise sadece davalılardan Kastamonu Üniversitesi sorumlu olmak üzere işçilik alacaklarına hak kazanabileceği kabul edilmelidir. Mahkemece davacının ıslah dilekçesi de değerlendirilmek suretiyle ve bu sorumluluk esasları nazara alınarak karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili ile davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği tarih olan Nisan 2018 tarihine kadar özel güvenlik hizmet alımı işi kapsamında diğer davalı şirket nezdinde iş sözleşmesiyle özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, müvekkilinin alt işveren işçisi

olarak çalıştığı dönemde anayasal hakkını kullanarak Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikasına üye olduğunu, müvekkilinin üyesi olduğu sendikanın diğer davalı alt işverenle toplu iş sözleşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirildiğini ve uyuşmazlığın 06/02/2018 tarih 2017/2968 esas, 2018/226 karar sayılı kararı ile bağitlandığını, toplu iş sözleşmesinin 15/07/2017-31/12/2018 dönemini kapsadığını, belirtilen tarih aralığında toplu iş sözleşmesinin davalı idare ve diğer davalı şirket tarafından hiçbir şekilde uygulanmadığını ve belirtilen ücret artışı, ikramiye, yardım ve sosyal yardımların dava tarihine kadar müvekkiline ödenmediğini ileri sürerek, dava dilekçesinde belirttiği bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili, davanın yasal süre içerisinde açılmadığını, müvekkili kuruma husumet yönelilemeyeceğini, dava dilekçesinde talep edilen tüm alacak ve hakların diğer davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'ne 21/03/2018 tarihli şirket dilekçesine istinaden ödendiğini, davacının 02/04/2018 tarihinde kadroya geçirilirken 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sulh sözleşmesi imzaladığını, imzalanan sulh sözleşmesinin hukuka uygun olduğunu, 01-31/03/2018 tarihli hak edişin de 12/04/2018 tarihinde yüklenici şirket hesabına aktarıldığını, dolayısı ile dava konusu hak ve alacaklara ilişkin üniversitenin sorumluluğunun kalmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı Vuslat Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. cevap dilekçesi sunmamıştır.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, 15/07/2017-01/04/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın kısmen kabulüne, 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurularının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davacı vekili ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçişten sonraki dönemde alt işverenin taraf olduğu ve yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanma kabiliyetinin olup olmadığı ile sürekli işçi kadrosuna geçiş sırasında tanzim edilen sulh sözleşmesindeki feragat beyanının işçilik alacağı taleplerine etki edip etmediği noktalarında toplanmaktadır.

20/11/2017 tarih ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun'un 118. maddesi aynen kabul edilen) 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmün Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde maddede belirtilen kamu idareleri ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ile ve yine maddede belirtilen idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 04/12/2017 tarihi itibarıyla çalışmakta olanların, maddede öngörülen şartları taşımaları, yazılı olarak başvurmaları ve yapılacak sınavda başarılı olmaları kaydıyla sürekli işçi kadrolarına geçirilecekleri düzenlenmiştir.

Aynı düzenlemeye göre, “sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır” (375 sayılı KHK, geçici m. 23/4).

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde yüklenici çalışanlarının sürekli işçi kadrolarına geçirilmelerinden dolayı kamu maliyesine ek bir yük getirilmemesi de gözönünde bulundurulmuştur. Buna göre, “sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en

son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçisten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 Sayılı Kanunun geçici 7 inci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçisten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir”.

Kadroya geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce 31/10/2020 tarihine kadar uygulanacak olan “375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri” Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanmıştır

Somut uyuşmazlıkta, davacı vekili müvekkilinin davalılardan Kastamonu Üniversitesi bünyesinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği Nisan 2018 tarihine kadar özel güvenlik hizmet alım işi kapsamında diğer davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. nezdinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırıldığını, Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V.. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin davalılarca uygulanmadığını ileri sürerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakları istemiştir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alt işveren nezdinde çalıştığı 15/07/2017-01/04/2018 ve sürekli işçi kadrosuna geçiş sonrası olan 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında olmak üzere iki farklı dönem halinde hesaplama yapılmıştır. Mahkemece bu hesaplamalara istinaden 15/07/2017-01/04/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden kısmen kabul kararı verilmiş ancak 02/04/2018 tarihinden sonra bahsi geçen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulama imkanı olmadığından 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki alacak taleplerinin reddine dair hüküm kurulmuştur. İlk Derece Mahkemesinin bu kararına karşı, davacı ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, davacının 02/04/2018 tarihinde davalı üniversite bünyesinde kadroya geçirildiği ve anılan tarihten itibaren “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23. maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri” uygulanacağından, 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın reddine karar verilmesinin isabetli olduğu gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut belge ve bilgilerin incelenmesinde; davacının Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikasına üye olduğu, adı geçen sendika ile davalı alt işveren V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu, davacının 02/04/2018 tarihinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname doğrultusunda kadroya geçirildiği anlaşılmaktadır. Davacının sürekli işçi kadrosuna geçerken davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzalanan sulh sözleşmesi ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak iş sözleşmelerinden dolayı herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğini kabul ve beyan ettiği görülmektedir.

Tüm bu yargılama safahatı ile hukuki ve maddi olgular birlikte değerlendirildiğinde; yukarıda da bahsedilen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde dava konusu uyuşmazlıkla doğrudan ilgili olmak üzere, geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin anılan madde kapsamında yer alan idarelerce sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınacağı düzenlenmiştir. İlgili hukuki düzenleme gereğince 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kadroya geçirilen davacının, alt işverende gerçekleşen çalışma süresi içerisinde yararlanmakta olduğu toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin sona erme tarihi olan 31/12/2018 tarihine kadar yararlandırılması gerektiği kabul edilmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesinin davacının üyesi olduğu Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki dönem için uygulanma kabiliyetini haiz olmadığı şeklindeki kabulü yerinde değildir. Hal böyle olmakla birlikte, davacının sürekli işçi kadrosuna geçişi sırasında davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzaladığı sulh sözleşmesinde daha önce alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin verdiği feragat beyanına davalı Kastamonu Üniversitesi yönünden hukuki değer atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla davacının V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nde çalıştığı 15/7/2017-01/04/2018 dönemi için sadece davalılardan V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nin ve sürekli işçi kadrosuna geçtiği 02/04/2018-31/12/2018 arasındaki dönem yönünden ise sadece davalılardan Kastamonu Üniversitesi sorumlu olmak üzere işçilik alacaklarına hak kazanabileceği kabul edilmelidir. Mahkemece davacının ıslah dilekçesi de

değerlendirilmek suretiyle ve bu sorumluluk esasları nazara alınarak karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 18/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/307

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4920
Karar No. 2021/9216
Tarihi: 18.05.2021

- FERAGAT
- DAVADAN FERAGATIN KESİN HÜKÜM GİBİ SONUÇ DOĞURACAĞI
- FERAGATIN KAYITSIZ ŞARTSIZ OLMASI GEREKTİĞİ
- ŞARTA BAĞLI FERAGATIN GEÇERSİZ OLACAĞI
- HAKTAN FERAGAT
- SULH SÖZLEŞMESİ
- DAVA DIŞI KONULARIN SULHE KONU YAPILABİLECEĞİ
- SULH 'UN ŞARTA BAĞLI YAPILABİLECEĞİ
- SULH 'UN DAVAYI SONA ERDİRECEĞİ VE KESİN HÜKÜM GİBİ SONUÇ DOĞURACAĞI

ÖZETİ: Davadan feragat, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 307 ve devamı maddeleri uyarınca davayı sonuçlandıran usulü bir işlem olup, kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurduğu belirtilmiştir. Davadan feragat davacının açmış olduğu davadaki sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesidir. Feragat hüküm kesinleşinceye kadar her aşamada yapılabilir. Feragat kayıtsız şartsız olmalıdır. Şarta bağlı feragat geçerli değildir. Feragat kesin hükmün sonuçlarını doğurur ve davacı feragatten dönemez. Bu karara karşı sadece usul hukuku kurullarına aykırılık sebebiyle kanun yoluna başvurulabilir

Diğer taraftan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 313. madde ve devamındaki hükümlere göre; Sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir. Sulh, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkları konu alan davalarda yapılabilir. Dava konusunun dışında kalan hususlar da sulhun kapsamına dâhil edilebilir. Sulh, şarta bağlı olarak da yapılabilir. Yine 314. maddeye göre Sulh, hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabilir. Sulhun etkisine gelince; Sulh, ilgili bulunduğu davayı sona erdirir ve kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur. Mahkeme, taraflar sulhe göre karar verilmesini isterlerse, sulh sözleşmesine göre; sulhe göre karar verilmesini istemezlerse, karar verilmesine yer olmadığına karar vermektedir.

Davacının haktan feragat anlamında iradesinin mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Zira davacı vekilince İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasına ibraz edilen 30/04/2018 tarihli dilekçede taraflar arasında münakit ve sulh sözleşmesi niteliğindeki “ibraname/muvafakatname” başlıklı protokole atıf yapılmak suretiyle davadan feragat edildiği beyan edilmiştir. Söz konusu 30/04/2018 tarihli protokol hükümlerinde ise davalı tarafından hakkın ödeneceği taahhüt edilmiş olup, davalı vekili de cevap dilekçesinde protokol hükümlerine göre bir kısım ödemelerin yapıldığı yönünde savunmada bulunmuştur. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, taraflar arasında yapılan ve sulh sözleşmesi niteliğindeki protokol hükümleri bir değerlendirmeye tabi tutularak karar vermektir. Bu hususta tarafların delilleri toplanıp sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken kesin hüküm nedeniyle dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinden işçilik alacaklarının tahsili için İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyası ile dava açtığını ancak davalı şirket sahibinin davacıyı 30/04/2018 tarihli ibraname/muvafakatname başlıklı sözleşmeyi imzalaması konusunda ve ödeme yapacağı vaadiyle ikna ettiğini, bunun üzerine İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasından feragat edildiğini ancak davalı tarafın ödeme yapmadığını, bunun üzerine davalı taraf aleyhine İstanbul Anadolu 6. İcra Müdürlüğünün 2019/35376 esas sayılı dosyasıyla ilamsız takip başlatıldığını, davalının bu takibe itiraz ederek durdurduğunu ve itirazın hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek, İstanbul Anadolu 6. İcra Müdürlüğünün 2019/35376 esas sayılı dosyasına yapılmış olan itirazın iptali ile takibinin devamına ve davalı taraf aleyhine alacağın %20'sinden aşağı olmamak üzere icra inkar tazminatına hükmedilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasından feragat ettiğini, müvekkili şirket sahibi ile davacı arasında 30.04.2019 tarihli protokol imzalandığını, işbu protokolden sonra davacıya 131.000,00 TL ve davacı vekiline 52.460,00 TL olmak üzere toplam 183.460,00 TL ödeme yapıldığını, davacının açmış olduğu takibin kötü niyetli olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, "...Somut olayda davacının talebi, birebir İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesi 2017/238 esas-2018/160 karar sayılı dosyasından talep etmiş olduğu talebi ile aynıdır. Zira icra takibinde bu dosyadaki bilirkişi raporu ile belirlenen işçilik alacaklarını talep etmiştir. Davamızdaki talep konuları ile aynı olan İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyası 03/05/2018 tarihinde karara çıkmış ve 19/06/2018 tarihinde kesinleşmiştir. Bu dosyadan verilen karar feragat nedeniyle red olsa da mahkememizdeki talep konusu ile aynı olması ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun madde 114/1-i bendi gereği kesin hükme bağlanmış olması nedeniyle, mahkememizde görülen dava için kesin hüküm dava şartına aykırılık arz etmektedir. Ayrıca davacı tarafından İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinde aynı taleplere dayalı görülen davadaki feragat dilekçesi incelenmiş olup herhangi bir fazlaya ilişkin hakkın saklı tutulmadığı da anlaşılmıştır. Davacı taraf Anadolu 7. İş Mahkemesi'nde görülen davadaki taleplerini aynen mahkememizden de talep etmektedir. Bu sonuca icra takibine konu yaptığı taleplerinin, İstanbul Anadolu 7.

İş Mahkemesi'nin bilirkişi raporu ile belirlenen talepler olması nedeniyle verilmiştir. Mahkememizde yeni veya farklı bir talebi dava konusu yapmamıştır. Bu nedenle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun madde 114/1-1'de açıkça belirtildiği üzere; aynı davanın daha önceden kesin hükme bağlanmamış olması dava şartına aykırılık nedeniyle davanın usulden reddine dair aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.” gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğundan reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasında verilen feragat nedeniyle red kararının, işbu dosya bakımından kesin hükmün sonuçlarını doğurup doğurmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davadan feragat, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 307 ve devamı maddeleri uyarınca davayı sonuçlandıran usulü bir işlem olup, kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurduğu belirtilmiştir. Davadan feragat davacının açmış olduğu davadaki sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesidir. Feragat hüküm kesinleşinceye kadar her aşamada yapılabilir. Feragat kayıtsız şartsız olmalıdır. Şarta bağlı feragat geçerli değildir. Feragat kesin hükmün sonuçlarını doğurur ve davacı feragatten dönemez. Bu karara karşı sadece usul hukuku kurullarına aykırılık sebebiyle kanun yoluna başvurulabilir. İrade bozukluğu hallerinde feragatin iptali istenebilir. Feragatin hata, hile, ikrah sebebiyle geçersiz olduğu aynı davada veya feragatin feshi için açılacak ayrı bir davada ileri sürülebilir. Feragat sebebiyle davanın reddedilmesi halinde aynı hakka ilişkin yeniden dava açılmaz. Açılan davanın kesin hüküm sebebiyle reddedilmesi gerekir. Dava konusu haktan vazgeçildikten sonra dava derdest iken yeniden aynı konuda dava açılması da mümkün değildir. Davacının davasından feragat etmesinin sonucu bu sebeple önemli olduğundan, davacının beyanından, gerçek amacının açılan davadan feragat etmek olduğunun açıkça anlaşılması gerekir.

Diğer taraftan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 313. madde ve devamındaki hükümlere göre; Sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir. Sulh, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkları konu alan davalarda yapılabilir.

Dava konusunun dışında kalan hususlar da sulhun kapsamına dâhil edilebilir. Sulh, şarta bağlı olarak da yapılabilir. Yine 314. maddeye göre Sulh, hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabilir. Sulhun etkisine gelince; Sulh, ilgili bulunduğu davayı sona erdirir ve kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur. Mahkeme, taraflar sulhe göre karar verilmesini isterlerse, sulh sözleşmesine göre; sulhe göre karar verilmesini istemezlerse, karar verilmesine yer olmadığına karar vermektedir.

6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinde "Aynı davanın, daha önceden kesin hükme bağlanmamış olması" hususu dava şartları arasında belirtilmiş olup, böyle bir durumun varlığı söz konusu olduğunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 115. maddesi gereğince davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Somut olayda, davacı tarafından İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyası ile bir kısım işçilik alacağı talepli dava açılmış, bilirkişi raporunun sunulması ve davanın ıslah edilmesinden sonra davacı vekilince dosyaya ibraz edilen 30/04/2018 tarihli dilekçe ile yargılama sırasında davalı ile yapılan protokol gereği ve görülen lüzüm üzerine davadan feragat edildiği beyan edilmiş, aynı hususlar davacı vekili tarafından 03/05/2018 tarihli celsede de tekraren belirtilmiştir. Bunun üzerine İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesince davanın feragat nedeniyle reddine karar verilmiş ve dosya taraflarca istinaf edilmeyerek kesinleşmiştir. Daha sonra davacı vekili tarafından bu davadaki 16/03/2018 tarihli bilirkişi raporu esas alınarak dava dosyasında talep edilen alacaklar ile ilgili İstanbul Anadolu 6. İcra Müdürlüğünün 2019/35376 esas sayılı dosyasıyla ilamsız icra takibi başlatılmış ve davalının borca itiraz etmesi üzerine temyiz incelemesine konu işbu itirazın iptali davası açılmıştır. Söz konusu itirazın iptali davasında Mahkemece, İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasındaki talepler ile aynı olması ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun madde 14/1-i bendi gereği kesin hükme bağlanmış olması nedeniyle davanın dava şartı yokluğundan reddine dair karar verilmiş ise de; davacının haktan feragat anlamında iradesinin mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Zira davacı vekilince İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinin 2017/238 esas sayılı dosyasına ibraz edilen 30/04/2018 tarihli dilekçede taraflar arasında münakit ve sulh sözleşmesi niteliğindeki "ıbraname/muvafakatname" başlıklı protokole atıf yapılmak suretiyle davadan feragat edildiği beyan edilmiştir. Söz konusu 30/04/2018 tarihli protokol hükümlerinde ise davalı tarafından hakkın ödeneceği taahhüt edilmiş olup, davalı vekili de cevap dilekçesinde protokol hükümlerine göre bir kısım ödemelerin yapıldığı yönünde savunmada bulunmuştur. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, taraflar arasında yapılan ve sulh sözleşmesi niteliğindeki protokol hükümleri bir değerlendirmeye tabi tutularak karar vermekten ibarettir. Bu hususta tarafların delilleri toplanıp sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken kesin hüküm nedeniyle dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
2547 S. YÖK/ek 11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4956
Karar No. 2021/9341
Tarihi: 20.05.2021

**●VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞANLARIN
AÇTIĞI İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN DAVA-
LARDA ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: Uyuşmazlık, vakıf üniversitesinde yardımcı doçent olarak istihdam edilen davacının açtığı alacak talepli davanın adli yargıda mı yoksa idari yargıda mı görüleceği noktasında toplanmaktadır.

Özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek. 11. maddesine, 6745 sayılı Kanun ile 20/08/2016 tarihinde getirilen 10. bentte, hizmet sözleşmeleri hususunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılması ve taraflar arasında imzalanmış sözleşmelerde, sözleşmelere idari sözleşme niteliği verecek, kamusal yetkinin getirdiği üstünlük ve ayrıcalığın bulunmaması nedeniyle idareye tanınan üstünlük ve otorite ölçütünün yokluğu, davacı ile davalı Üniversite arasında bağitlanan sözleşmelerin bireysel iş sözleşmesi olduğunu, dolayısıyla bu iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu göstermektedir. Davalı Vakıf Üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz. Uyuşmazlık, Adli Yargı yolunda ve İş Mahkemesinde çözümlenmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin Yeni Yüzyıl Üniversitesinde yardımcı doçent doktor unvanı ile öğretim görevlisi olarak çalıştığını, işveren tarafından imzalanan sözleşme kurallarına uyulmaksızın maaşlarının zamanında ve düzenli olarak ödenmediğini, müvekkilinin İş Kanunu' nun 24. Maddesi uyarınca iş akdini 24/03/2012 tarihinde feshettiğini, fesih kararını da 06/03/2012 tarih ve 4066 sayılı ihtarname ile davalı üniversiteye bildirdiğini iddia ederek; kıdem tazminatı ücret alacağı, fazla ders ücreti ve misafir öğretim görevlisi ders ücreti, yıllık ücretli izin alacağı, aile yardımı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir .

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın her ne kadar iş mahkemesinde açılmış ise de davada görevli mahkemenin idare mahkemesi olduğunu, dosyanın İstanbul İdare Mahkemesine gönderilmesini, davanın reddine karar verilmesini, talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Dairemizin 2019/8159 esas, 2020/501 karar sayılı 16.01.2020 tarihli bozma ilamına uyularak görevli yargı yerinin idari yargı olması sebebiyle dava dilekçesinin yargı yolu caiz olmaması nedeni ile usulden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Uyuşmazlık, vakıf üniversitesinde yardımcı doçent olarak istihdam edilen davacının açtığı alacak talepli davanın adli yargıda mı yoksa idari yargıda mı görüleceği noktasında toplanmaktadır.

Her ne kadar Mahkemece 16.01.2020 tarihli bozma ilamına uyularak mahkemenin görevsiz olduğu gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmiş ise de Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22. Hukuk Dairesinin kapatılması, başkan ve üyelerinin Dairemizde görevlendirilmesi ve tüm işlerinin Dairemize devredilmesi üzerine, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına ilişkin uyuşmazlıklarda görevli yargı yolunun belirlenmesine ilişkin yeniden yapılan değerlendirmeler sonucunda aşağıdaki hususlar belirlenmiştir.

Anayasa'nın 128/1. maddesine göre "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür". Kamu görevlilerinin kim olduğu ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde açıklanmış, "Kamu hizmetlerinin;

memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği” belirtilmiştir.

Anayasa'nın 130. maddesinde, kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabileceği, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarının, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olacağı kurala bağlanmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Ek. 2. maddesi uyarınca “Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır”. Aynı Kanunun Ek. 5. maddesine göre “Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf yönetim organı dışında en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyeti bulunur. Mütevelli heyet üyeleri, vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilir, süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Mütevelli heyet üyelerinin yaş sınırlaması hariç Devlet memuru olma niteliklerine sahip bulunmaları ve en az üçte ikisinin lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olması gerekir. Mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer. Mütevelli heyet vakıf yükseköğretim kurumunun tüzelkişiliğini temsil eder. Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli heyet; vakıf yüksek öğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde yetkilerini devredebilir. Yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylar ve uygulamaları izler, ayrıca vakıfça hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür”.

Aynı Kanunun Ek. 11. maddesine 6745 sayılı Kanun ile 20/08/2016 tarihinde getirilen 10. bende göre “Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.”

Aynı Kanununun 31. maddesi üniversitelerde görev yapacak öğretim görevlilerinin görevlendirme şekli belirtilmiştir. Buna göre “Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür”

Öte yandan, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin "öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinin birinci fıkrasında, öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltmelerinin yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılacağı belirtilmiş; ikinci fıkrasında ise, "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." kuralına yer verilmiştir.

Değinenen Yönetmeliğin ikinci fıkrasının birinci cümlesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esaslarının, 2547 sayılı Kanun'da Devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi olduğu belirtilerek Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerine uygun bir düzenleme yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri ile Devlet yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri arasında ayırım yapılmamış, bu yönden bilimsel özerklik ilkesine uygun bir düzenleme öngörülmüştür.

Bununla birlikte, Danıştay 8. Dairesinin 29/04/2011 gün ve E:2008/8234, K:2011/2452 sayılı kararı ile söz konusu Yönetmelik hükmünün son cümlesinde yer alan “özlük hakları” ibaresinin iptaline karar verilmiş, bu karar İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 27/03/2014 gün ve E:2011/1493, K:2014/1351 sayılı kararı ile onanmıştır.

Uyuşmazlıkla ilgili normatif düzenlemelerin açıklanmasından sonra idari sözleşmeler ile özel hukuk sözleşmelerinin farklarına da değinmek gerekir.

İdare, özel hukuk sözleşmeleri yapabildiği gibi kamusal yetkisinin verdiği üstünlük ve ayrıcalıklara dayanarak konusu, hüküm ve koşulları bakımından özel hukuk sözleşmelerinden farklı sözleşmeler de yapabilir. Kamu idaresi, kurumu ya da kuruluşlarının idare hukuku kurallarına dayanarak yaptıkları bu sözleşmeler “idari sözleşme” olarak adlandırılmaktadır.

Bir sözleşmenin “idari sözleşme” sayılabilmesi, sözleşmenin taraflarından birinin kamu idaresi, kurumu ya da kuruluşu olması, sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesi ile ilgili bulunması ve sözleşmede idareye özel hukuk yetkilerini aşan yetkiler tanınmasına bağlıdır. İdarenin, sözleşme serbestisi ve tarafların eşitliğini gözeterek akdettiği sözleşmelerin özel hukuk hükümlerine tabi olması ve dolayısıyla bunların yargısal denetiminin adli yargı yerlerince yapılmasına karşılık, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun idari dava türlerinin sayıldığı 2/1-c. maddesinde ifade edildiği üzere, idarenin genel hizmetlerden birinin yürütülmesi amacıyla ve kamusal nitelikte üstün hak ve yetkilere dayanarak yaptığı idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıkların görün ve çözümünde idari yargı yerleri görevlidir.

Özel hukuk sözleşmelerinde, taraflar arasında sözleşmenin kurulması ve icrası aşamasında eşitlik varken, idari sözleşmelerde kamu yararını sağlamak zorunda olan idare, sözleşmeye taraf diğer kişiye göre üstün bir konum kazanır ve bir takım imtiyazlardan yararlanır.

Özel hukuk sözleşmelerinde sözleşmenin konusu, amacı ve biçimi serbestçe belirlenirken, idari sözleşmelerde idarenin iradesi hiçbir zaman bağımsız olmayıp, yasaların öngördüğü, kamu yararı düşüncesi ile belirlenen sınırlar içerisinde kalır. Burada, hukukça birbirine eşit olmayan iradelerin uyuşması söz konusudur.

İdari sözleşmeler, idareye özgü düzenlenişe gereksinim gösteren bir konuyu düzenlediklerinden, idare kamu yararı ile kamu hizmetlerinin gerekleri dolayısıyla tek yanlı iradesiyle sözleşme ilişkisini etkileyebilir.

Ancak, bir sözleşmenin idari sözleşme olup olmadığının belirlenebilmesi için sözleşme taraflarından birisinin idare olması ve sözleşme konusunun kamu hizmetine ilişkin bulunması koşulları her zaman yeterli olmayabilir. Bu durumda idare ile karşı taraf arasında akdedilen sözleşmenin tüm hükümlerinin incelenerek, tarafların idareye kamu gücünden doğan üstün yetkiler tanımak suretiyle, sözleşmeye idari sözleşme niteliği vermek amacıyla olup olmadıklarının araştırılması gerekir. Özel hukuk sözleşmelerinde düşünülmesi bile imkânsız olan bazı üstün yetkilerin tanınması, idari sözleşmeleri ötekilerden ayıran en temel, en belirgin özelliktir.

Bu durum, idarenin kamusal yetkisini kullanarak yaptığı sözleşmede, idareye üstünlük ve otorite tanınması şeklinde kendini gösterir. İdareye üstünlük ve otorite tanınması, ona, gözetim ve denetim yapma, emir verme ve ceza uygulama, sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme ve feshetme, re'sen hareketle imtiyaza el koyma gibi hak ve yetkilerin verilmesi yolundaki sözleşme hükümleri ile belli olur. Özel hukuku aşan koşulların varlığının işareti olarak sözleşmede kamu gücünün

belirtilmiş olması, tek yanlı hareket yetkisinin ve zora dayanan önlemler alma gücünün mevcut bulunması aranır.

İdarenin üstünlüğü ve otoritesinin tanınması, yani sözleşmede idarenin tek taraflı hareket yetkisinin kabul edilmesi ve sözleşmenin bir tarafını oluşturan idarenin, diğer tarafa karşı kamu gücüne dayanan yetkiler kullanabilmesi gibi durumlarda, sözleşmede özel hukuku aşan koşulların varlığı kabul edilmelidir.

Tüm bu maddi ve hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek. 11. maddesine, 6745 sayılı Kanun ile 20/08/2016 tarihinde getirilen 10. bentte, hizmet sözleşmeleri hususunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılması ve taraflar arasında imzalanmış sözleşmelerde, sözleşmelere idari sözleşme niteliği verecek, kamusal yetkinin getirdiği üstünlük ve ayrıcalığın bulunmaması nedeniyle idareye tanınan üstünlük ve otorite ölçütünün yokluğu, davacı ile davalı Üniversite arasında bağitlanan sözleşmelerin bireysel iş sözleşmesi olduğunu, dolayısıyla bu iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu göstermektedir. Davalı Vakıf Üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz. Uyuşmazlık, Adli Yargı yolunda ve İş Mahkemesinde çözümlenmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 20.05.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2201
Karar No. 2021/9345
Tarihi: 20.05.2021

● İDARİ KARARLA İŞYERİNİN GİRDİĞİ
İŞKOLUNUN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Ayrıntılı olarak belirtilen mevzuat hükümlerine göre, öncelikle tescil aşamasında işyerinin yer aldığı işkolu ve işkolu kodu belirlenir ve işverene tebliğ edilir. İşyerinin tescil edildiği işkoluna, işverenin, sendikaların yahut ilgililerin itirazı olması durumunda, Bakanlığa müracaat edilmelidir. Bu aşamada Bakanlık tarafından yapılması gereken ise, işyerinin girdiği işkolunun tespit edilerek bu tespiti Resmi Gazetede yayımlamaktan ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Tarafların bu tespite de itirazı olması durumunda ise, işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Kuşkusuz bu ihtimalde yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, tescil aşamasında bir işyerinin girdiği işkolu tespit edildikten sonra, bu işkolu ancak yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen usûle riayet ile değiştirilebilir. Bir başka ifadeyle, işyerinin tescil edildiği işkolu, idari başvuru yoluyla işkolu kodunun değiştirilmesi suretiyle değiştirilemez ve bu anlamda olmak üzere işkolu kodunun değiştirilmiş olması, işkolunun da buna bağlı olarak değişeceği sonucunu ortaya çıkarmaz.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

A) DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili sendikanın davalılardan Altaş Yapı A.Ş.'ne ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi istemiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunduğunu, başvurunun tespit konusu işyerinin 20 sıra numaralı “Genel İşler” işkolunda yer aldığı anlaşıldığı gerekçesiyle reddedildiğini, bu değerlendirmenin kesinlikle doğru olmadığını ve yetki başvurusundan sonra Bakanlık kayıtları üzerinde yapılan bir tahrifat olduğunu, müvekkili sendikanın gerekli araştırmayı yaptıktan ve işyerinin 15 sıra numaralı “Taşımacılık” işkoluna girdiğini tespit ettikten sonra işçilere üye olabileceklerini duyurduğunu, işyerindeki 652 işçiden 333’ünün sendika üyesi olduğunu, üyelik başvurularının “e-devlet” sistemi üzerinden geçerli olarak kabul edilmesi üzerine üyeliklerin onaylandığını, işyerinin “Taşımacılık” işkolunda yer almamış olsaydı başvuruların sistem tarafından kabul edilmeyeceğini, işkolunun yetki başvurusundan sonra değiştirildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 5/2. ve 5/3. maddelerine göre de yeni bir toplu iş sözleşmesi yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespitinin ancak bir sonraki dönem için geçerli olacağını düzenlendiğini, başlayan yetki sürecinden sonra işkolu değişikliği tespitinin dahi yapılmadığını ve buna ilişkin açılan bir davanın bile olmadığını, yetki başvuru tarihinden sonra işyerinin girdiği işkolunun “Taşımacılık” işkolundan “Genel İşler” işkoluna kaydırılmasının başlamış yetki süreci bakımından geçerli olamayacağını ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 04.06.2015 tarihli olumsuz yetki tespitinin iptali ile davacı sendikanın 1343453.034 sicil numaralı işyerinde çoğunluğu bulunduğu tespitine ve toplu iş sözleşmesi için yetkili olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

B) DAVALI CEVABININ ÖZETİ:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

D) İSTİNAF BAŞVURUSU:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

E) BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

F) TEMYİZ:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

G) GEREKÇE:

I. Hukuki Dayanak

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir(GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) “Yetki” başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42 nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesine göre de, “Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye

ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

II. Dosya Kapsamı ve Değerlendirme

Somut olayda, davacı sendika tarafından 22/05/2015 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvuru ile (1343453) sicil numaralı işyeri yönünden yetkili olduklarının tespit edilmesi talep edilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 04.06.2015 tarih ve 11827 sayılı cevabi yazısı ile de, Bakanlık kayıtlarında yapılan inceleme sonucunda 1343453.034 SGK sicil numarası ile işlem gören işyerinin, İşkolları Yönetmeliği'nin 20 sıra numaralı “Genel İşler” işkolunda yer aldığı anlaşıldığı, adı geçen işyerinin sendikanın kurulu bulunduğu 15 sıra numaralı “Taşımacılık” işkolunda yer almaması nedeniyle başvuru hakkında yapılacak bir işlem bulunmadığı bildirilerek olumsuz yetki tespitinde bulunulmuştur.

Dosya içeriğinden tespit konusu işyerinin, davalı Altaş Yapı Sanayi Ve Temizlik Hizmetleri Ticaret A.Ş. tarafından hizmet alım sözleşmesi kapsamında yürütülen “Kadıköy İlçesindeki Atıkların Toplanması, Taşınması, Cadde, Sokak ve Açık Semt Pazar yerlerinin Temizlenmesi, Çöp Konteynirlerinin Yıkama Dezenfekte Edilmesi” işine dair alt işveren işyeri olduğu görülmektedir.

Dosya kapsamında yer alan kayıtlara göre ise işyerinin 4941 nace kodu ile tescil edildiği, söz konusu işkolu kodunun “Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı” açıklaması ile taşımacılık işkolunda yer aldığı ve ayrıca işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da “Taşımacılık” işkolunda tescil edildiği, bu suretle davacı sendikanın e-devlet sistemi üzerinden işyerinde örgütlendiği anlaşılmıştır.

Ne var ki, tespit konusu işyeri başlangıçta “Taşımacılık” işkolunda tescil edilmiş ise de, yetki başvurusundan sonra Bakanlık tarafından “Genel İşler” işkolu olarak değiştirilmiş ve bu suretle taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren davacı sendikanın başvurusu reddedilmiştir.

Bu bağlamda toplu iş hukukumuzda yer alan işkolu tespitine ilişkin düzenlemelere değinmekte yarar bulunmaktadır.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesine göre, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 5 inci maddesine göre ise, işkolu tespiti Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de “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.”

İşkolları Yönetmeliğinin “İşyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre de “Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesine göre kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilir.”

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun “İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli” başlıklı 11 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan düzenlemeye göre ise “İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür.”

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin “İşyeri bildirgesi” başlıklı 27 nci maddesinin birinci fıkrasına göre de “İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu ... işyeri bildirgesini Kuruma e-sigorta ile göndermek zorundadır.” Yönetmeliğin “İşyeri sicil numarası” başlıklı 28 inci maddesinin birinci fıkrasına göre ise “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca ‘Mahiyet kodu’, ‘İşkolu kodu’, ‘Ünite kodu’, ‘Sıra numarası’, ‘İl kodu’, ‘İlçe kodu’ ve ‘Kontrol numarası’nı ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir.”

İşkolu kodu ise Yönetmeliğin 28/1-b maddesinde “yapılan işin Ek-12’de yer alan İşkolu Kodu Listesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu noktada şu hususu belirtmek gerekir ki, yönetmeliğin ilk halinde işkolu kodu “yapılan işin Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir” şeklinde tanımlanmış iken, 21/08/2013 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan değişiklik ile tanım yukarıda belirtildiği şekilde değiştirilmiştir.

Ayrıntılı olarak belirtilen mevzuat hükümlerine göre, öncelikle tescil aşamasında işyerinin yer aldığı işkolu ve işkolu kodu belirlenir ve işverene tebliğ

edilir. İşyerinin tescil edildiği işkoluna, işverenin, sendikaların yahut ilgililerin itirazı olması durumunda, Bakanlığa müracaat edilmelidir. Bu aşamada Bakanlık tarafından yapılması gereken ise, işyerinin girdiği işkolunun tespit edilerek bu tespiti Resmi Gazetede yayımlamaktan ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Tarafların bu tespite de itirazı olması durumunda ise, işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Kuşkusuz bu ihtimalde yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, tescil aşamasında bir işyerinin girdiği işkolu tespit edildikten sonra, bu işkolu ancak yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen usûle riayet ile değiştirilebilir. Bir başka ifadeyle, işyerinin tescil edildiği işkolu, idari başvuru yoluyla işkolu kodunun değiştirilmesi suretiyle değiştirilemez ve bu anlamda olmak üzere işkolu kodunun değiştirilmiş olması, işkolunun da buna bağlı olarak değişeceği sonucunu ortaya çıkarmaz.

Bu hususlar yanında yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen usûle riayet edilmeksizin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da bir işyerinin dahil olduğu işkolu resen değiştirilemez.

Açıklanan bu madde ve hukuki olgular karşısında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit konusu işyerinin “Taşımacılık” işkolunda tescil edildiği ve yetki başvuru tarihine kadar işkoluna ilişkin herhangi bir itiraz ve başvuru bulunmadığı da gözetildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tescilden sonra yapılan işkolu değişikliği dikkate alınamayacağından, tespit konusu işyerinin yetki başvuru tarihi itibarıyla “Taşımacılık” işkolunda yer aldığı kabul edilmelidir.

Bu itibarla mahkemece yetki başvuru tarihi olan 22/05/2015 tarihi itibarıyla davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için gereken yarıdan fazla çoğunluğu sağlayıp sağlamadığı belirlenmeli, gerekli kayıtlar getirilmeli, bu konuda tarafların beyanları alınmalı ve oluşacak sonuca karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

H) SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20/05/2021 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/10

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4070
Karar No. 2021/9348
Tarihi: 20/05/2021

- SENDİKALARIN KENDİ İRADELERİ İLE TÜZÜK VE YÖNETMELİKLERİNİ BELİRLEME HAKLARININ SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLKESİYLE SINIRLANDIRILMIŞ OLMASI
- SENDİKA GENEL KURULUNUN YETKİSİNDE OLAN DELEGE SEÇİMLERİNİN ESASLARININ BELİRLENMESİNİN YÖNETİM KURULU KARARI İLE DÜZENLENEMEYECEĞİ
- TÜZÜK VE GENEL KURUL KARARIYLA BELİRLENMESİ GEREKEN SENDİKA DELEGESİ SEÇİM ESASLARININ SENDİKA YÖNETİM KURULUNCA BELİRLENEN DELEGE SEÇİMİNE İLİŞKİN KURALLARIN GEÇERSİZ OLDUĞU

ÖZETİ: 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, tüzük ve iç yönetmeliklerini, kendi iradesi ile belirlemesi gerektiği tabiidir. Ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO 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 tüzük ve iç yönetmeliklerini 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.

4688 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesi atfı ile uygulama alanı bulan 6356 sayılı Kanun'un "Genel kurulun oluşması" başlıklı 10 uncu maddesinin üçüncü fıkrası da "Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz." şeklindedir.

Belirtilen kanun hükümlerinde açık bir şekilde delege seçiminin usul ve esaslarına dair düzenlemelerin tüzük ile yapılması gerektiği ortaya konulmuştur. Söz konusu kanuni düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu hususu da tartışmasızdır.

Delege seçim sürecinin hukuka uygun ve demokratik bir şekilde gerçekleştirilmesi, sendikaların demokratik işleyişi bakımından oldukça önemlidir. Nitekim sendikanın en üst karar organı olan genel kurulun demokratik bir şekilde oluşumu, delege seçim sürecinin sıhhatine bağlıdır. Bu önemine istinaden, Kanun koyucu tarafından da delege seçimlerine dair düzenlemelerin tüzük ile yapılması gerektiği ortaya konulmuştur. Bu anlamda, delege seçimlerine dair düzenlemelerin sendikanın en üst karar organı olan genel kurulda ihdas edilmesi, demokratik işleyiş için öngörülebilir ve güvence temin eden bir süreç oluşturacaktır.

Tüm bu hususlar muvacehesinde, genel kurul kararıyla ve tüzük ile yapılması gereken delege seçim sürecine dair dava konusu düzenlemelerin sendika yönetim kurulu kararı ile gerçekleştirildiği

gözetildiğinde, temyiz konusu hükümlerin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi isabetlidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

A) DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davalı sendika merkez yönetim kurulunca usulüne uygun olarak hiç yayınlanmamış ve müvekkilin başkanı bulunduğu şube yönetiminin kendi imkanları ile taslak haline ulaşabildiği, delege seçim yönetmeliği hükümlerinin Anayasaya, kanuna ve sendikaların genel demokratik işleyişine alenen aykırı olduğunu, 17.06.2014 tarih ve 96 sayılı karar ile genel merkez yönetim kurulu tarafından onaylanarak yayımlandığını, sendikanın çoğu şubesinde delege seçimlerinin başladığı dönem itibariyle hali hazırda işlevini koruyan bir yönetmeliğin zaten mevcut olduğunu ve şubelerde bu yönetmeliğe göre seçim sürecinin başladığını, mevcut durumda bazı noktalarda eski yönetmeliğe göre seçim yapılıp sonuçlanmışken, bazı noktalarda ise “yeni yönetmelik” gereğince seçim yapılmasının genel merkez tarafından beklenildiğini, çıkartıldığı iddia edilen yönetmeliğin herhangi bir şubeye tebliğ edilmediğini, sendikanın resmi web sitesinde dahi yayınlanmadığını, genel kurul tarafından genel merkez yönetim kuruluna yetki verilmiş olsa dahi, bunun yönetim kurulunun sınırsız bir yetkisi olduğu veya verilen bu yetkiyi dilediğince kullanabileceği anlamına gelmediğini, bu uyuşmazlıkta davalı yanın amacının, genel merkez ile tam anlamıyla bir görüş birliği içerisinde olmayan belirli şubelerin yönetimlerini, sürecin dışında tutmak olduğunun açık olduğunu, bu kadar önemli ve sendika ile ilişkisi bulunan herkesi ilgilendiren bir düzenlemenin yönetim kurulu kararı ile değil genel kuruldan tartışılarak geçmesinin, sendikaların demokratik işleyişi içerisinde asıl beklenen olduğunu, mevcut uyuşmazlığın toplandığı en büyük noktanın “sendikaların anayasası” olarak kabul edilen sendika tüzüğünde belirtilmemiş olmasına rağmen, genel kurul dışındaki delege seçimlerinin öncesindeki hazırlık işlemleri ve delege seçimleri esnasındaki işlemlerin, genel merkez yönetim kurulunca çıkartılan bir yönetmelik ile şube yönetim kurulunun yetkilerinin kısıtlanıp/ortadan kaldırılıp genel merkez yönetim kurulunca belirlenen şahıslara devredilip devredilemeyeceği olduğunu, kanunun, sendika şube zorunlu organlarının; yetkilerinin devredilmesini yalnızca tüzükte açık olarak belirtilmesi ve genel kurulda açık ve genel çerçevesi belirlenmiş olarak genel yönetim kuruluna yetki devredilmesi kaydı ile mümkün kıldığını, çünkü yönetmelikle ancak uygulamayı açıklığa kavuşturacak düzenlemelerin olabileceğini, oysa mevcut uyuşmazlıkta tam da şube genel kuruluna katılacak delegelerin belirlendiği seçimler gerçekleştirilirken, davalı sendika Konya yönetim kurulunun şube genel kurulu öncesinde yapılacak seçim

hazırlıklarına ilişkin yetkisinin genel merkez yönetim kurulunca çıkartıldığı iddia edilen bir “yönetmelik” ile genel merkezce belirlenen şahıslara devredilmeye çalışıldığını ileri sürerek “Şube Genel Kurulu ve delege seçimlerine ilişkin tüm iş ve işlemler Genel Merkez tarafından yetkilendirilen kişi veya kişiler tarafından yürütülür” hükmünü içeren 5/2. maddesinin ve bu maddenin sirayet ettiği ya da şubenin yetkilerini merkezde toplamak amacıyla düzenlenen/değiştirilen diğer maddelerin yani; Delege Seçimi Takvimi ve Hazırlıklar Başlıklı 11/1. ve 11/2. maddeleri, Delege Sayılarının Tespiti Başlıklı 12/2 maddesi, Oy Kullanacak Üye Listeleri Başlıklı 13. madde, Delege Adaylarının Tespiti Başlıklı 14/1. 14/3. ve 14/4. maddeleri, Listelerin İlanı Başlıklı 15. madde, Listelere İtiraz Başlıklı 16/2. maddesi, Delege Seçimlerinin Ertelenebileceği Haller Başlıklı 18/2. maddesi, Delege Seçimi Sandık Kurulunun Görevleri Başlıklı 21/2 maddesi, Delege Seçim Sonuçlarına İtiraz başlıklı 23/2 maddesi başta olmak üzere, lafzından anlaşıldığı üzere şube yönetimlerinin yetkilerinin kısıtlanıp/yok edilip genel merkeze devredilmesi noktasında düzenlemeler yapılması ve bu düzenlemelerin 4688 sayılı Kanun, 6356 sayılı Kanun, 4721 sayılı Kanun, Sendika Tüzüğüne Aykırı ve Yönetmelik çıkartma yetkisinin Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine aykırı kullanılması nedeniyle iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

B) DAVALI CEVABININ ÖZETİ:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece davanın kısmen kabulü ile;

“1. Davalı Sendikanın 30/09/2019 Tarih ve 672 Sayılı Genel Yönetim Kurulu kararı ile çıkarılan Sağlık Sen Şubelerinin Delege Belirleme Usulüne İlişkin Yönetmelik'in 5. Maddesinin 2. Fıkrasının, 11. Maddesinin 1. Fıkrasının, 12. Maddesinin 2. Fıkrasının, 13. Maddesinin, 14. Maddesinin 1. Fıkrasının ve 3. Fıkrasının, 15. Maddesinin, 16. Maddesinin 2. Fıkrasının, 18. Maddesinin 2. Fıkrasının, 21. Maddesinin 2. Fıkrasının ve 23. Maddesinin 2. Fıkrasının İPTALİNE,

2. Kalan talepler yönünden KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA”

Karar verilmiştir.

D) İSTİNAF BAŞVURUSU:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı taraf vekilleri istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

E) BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Bölge Adliye Mahkemesince özetle; “Dava konusu yapılan yönetmeliğin konusunu oluşturan sendikaların delege belirleme ve usullerinin sendika içi demokrasinin yapıtaşlarından biri olduğu, sendikanın bir kısım şubelerinde eski yönetmeliğe göre delege seçimlerinin tamamlandığı, Konya Şubesi'nde ise eski yönetmeliğe göre başlayan seçim sürecinde yeni yönetmelikle belirtilen

değişikliklerin yapılması suretiyle yetkilerin el değiştirmesinin hukuka aykırı olduğu anlaşılmıştır. Her iki yönetmelikte de 21/2 maddesinin aynı olduğu, bu maddenin iptaline karar verilmesinin doğru olmadığı anlaşılmıştır. Bir özel hukuk tüzel kişisi olan sendika tarafından alınan kararların ve yapılan işlemlerin iptali edilebilmesi için, mevzuatta bu yönde düzenleme yer alması gerekmektedir. Bununla birlikte sendika tarafından ihdas edilen yönetmelik hükümlerinin iptaline karar verilebileceğini öngören bir hüküm hukukumuzda mevcut değildir. Bu itibarla, somut uyuşmazlıkta dava konusu düzenlemeler hukuka ve demokratik esaslara aykırı olduğundan, mahkemece geçersizliğinin tespitine karar verilmesi ile yetinilmeli ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmelidir” gerekçesiyle davacı tarafın yerinde görülmeyen istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı tarafın istinaf başvurusunun kabulüne, yeniden esas hakkında karar verilmek üzere yerel mahkeme kararının kaldırılmasına, davacının davasının kısmen kabulüne, davalı Sendikanın 30/09/2019 tarih ve 672 sayılı Genel Yönetim Kurulu kararı ile çıkarılan Sağlık Sen Şubelerinin Delege Belirleme Usulüne İlişkin Yönetmelik’in 5/2. maddesinin; 11/1. maddesinin; 12/2. maddesinin; 13. maddesinin, 14/1-3. maddesinin; 15. maddesinin; 16/2. maddesinin; 18/2. maddesinin ve 23/2. maddesinin geçersizliğinin tespitine, fazlaya ilişkin talebin reddine karar verilmiştir.

F) TEMYİZ:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

G) GEREKÇE:

I. Hukuki Dayanak:

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, tüzük ve iç yönetmeliklerini, kendi iradesi ile belirlemesi gerektiği tabiidir. Ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO 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 tüzük ve iç yönetmeliklerini 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 genel açıklamalar ışığında değerlendirme yapılmalıdır.

II. Dosya Kapsamı ve Değerlendirme:

Temyiz konusu hükümler davalı Sendika genel yönetim kurulunun 30/09/2019 tarih ve 672 sayılı kararı ile düzenlenen “Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası Şubelerin Delege Belirleme Usulüne İlişkin Yönetmelik”in 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 11 inci maddesinin birinci fıkrası, 12 nci maddesinin ikinci fıkrası, 13 üncü maddesi, 14 üncü maddesinin birinci ve üçüncü fıkrası, 15 inci maddesi, 16 ncı maddesinin ikinci fıkrası, 18 inci maddesinin ikinci fıkrası ile 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasıdır.

Söz konusu hükümlerin tamamı ile şube genel kurulunu oluşturacak delege seçim sürecine dair düzenlemeler ihdas edilmiştir.

Bu noktada sendika yönetim kurulu kararı ile şube delege seçim sürecine dair iç yönetmelik ihdas etmenin olanaklı olup olmadığı hususu değerlendirilmelidir.

4688 sayılı Kanun’un 7 nci maddesine göre “Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü” sendika tüzüğünde düzenlenmelidir.

4688 sayılı Kanun’un 43 üncü maddesi atfı ile uygulama alanı bulan 6356 sayılı Kanun’un “Genel kurulun oluşması” başlıklı 10 uncu maddesinin üçüncü fıkrası da “Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.” şeklindedir.

Belirtilen kanun hükümlerinde açık bir şekilde delege seçiminin usul ve esaslarına dair düzenlemelerin tüzük ile yapılması gerektiği ortaya konulmuştur. Söz konusu kanuni düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu hususu da tartışmasıdır.

Delege seçim sürecinin hukuka uygun ve demokratik bir şekilde gerçekleştirilmesi, sendikaların demokratik işleyişi bakımından oldukça önemlidir. Nitekim sendikanın en üst karar organı olan genel kurulun demokratik bir şekilde oluşumu, delege seçim sürecinin sıhhatine bağlıdır. Bu önemine istinaden, Kanun koyucu tarafından da delege seçimlerine dair düzenlemelerin tüzük ile yapılması gerektiği ortaya konulmuştur. Bu anlamda, delege seçimlerine dair düzenlemelerin sendikanın en üst karar organı olan genel kurulda ihdas edilmesi, demokratik işleyiş için öngörülebilir ve güvence temin eden bir süreç oluşturacaktır.

Tüm bu hususlar muvacehesinde, genel kurul kararıyla ve tüzük ile yapılması gereken delege seçim sürecine dair dava konusu düzenlemelerin sendika yönetim kurulu kararı ile gerçekleştirildiği gözetildiğinde, temyiz konusu hükümlerin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi isabetlidir.

H) SONUÇ:

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararında bir isabetsizlik bulunmadığından, yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile sonucu itibarıyla usul ve kanuna uygun olan kararın değiştirilmiş ve düzeltilmiş bu gerekçelerle ONANMASINA, 20/05/2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/304

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5237

Karar No. 2021/9422

Tarihi: 20.05.2021

x

- HÜKMÜN TASHİHİ (DÜZELTİLMESİ)
- HÜKMÜN TASHİHİNDE KARARIN KESİN OLMASININ BİR ÖNEMİNİN OLMADIĞI
- KARARIN KESİN OLMASININ MADDİ HATANIN DÜZELTİLMESİNE ENGEL OLMA-YACAĞI

x
ÖZETİ: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun hükmün tashihi başlıklı 304. maddesinde, "Hükümdeki yazı ve hesap hataları ile diğer benzeri açık hatalar, mahkemece resen veya taraflardan birinin talebi üzerine düzeltilebilir. Hüküm tebliğ edilmişse hâkim, tarafları dinlemeden hatayı düzeltemez. Davet üzerine taraflar gelmezse, dosya üzerinde inceleme yapılarak karar verilebilir.

Tashih kararı verildiği takdirde, düzeltilen hususlarla ilgili karar, mahkemede bulunan nüshalar ile verilmiş olan suretlerin altına veya bunlara eklenecek ayrı bir kâğıda yazılır, imzalanır ve mühürlenir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Hüküm fıkrasının 5. ve 6. bentlerinde yazım hatası olduğu sabit olup, kararın kesin olması, Mahkemece bu maddi hatanın düzeltilmesine engel değildir.

Davalının dilekçesi tashih talebi mahiyetinde olup, tashih usulü 6100 sayılı Kanun'un 304. maddesinde açıklanmıştır. Anılan düzenleme gereği tashih talep dilekçesinin bir nüshası, cevap süresi tanınarak karşı tarafa tebliğ edilmeden ve taraflar usulüne uygun şekilde duruşmaya davet edilmeden tashih talebi hakkında karar verilmesi doğru değildir. Mahkemece, tashih talep dilekçesi karşı tarafa tebliğ edilip taraflar duruşmaya davet edilerek beyanları alındıktan sonra,

duruşmaya gelmemeleri halinde ise dosya üzerinden inceleme yapılarak hükümdeki yazım hatasının düzeltilmesi talepli 09.10.2020 tarihli dilekçe hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Temyiz olunan karar, 21.10.2020 tarihli ek karar ile davalının tashih isteminin kısmen kabulüne ilişkindir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun hükmün tashihi başlıklı 304. maddesinde, "Hükümdeki yazı ve hesap hataları ile diğer benzeri açık hatalar, mahkemece resen veya taraflardan birinin talebi üzerine düzeltilebilir. Hüküm tebliğ edilmişse hâkim, tarafları dinlemeden hatayı düzeltemez. Davet üzerine taraflar gelmezse, dosya üzerinde inceleme yapılarak karar verilebilir.

Tashih kararı verildiği takdirde, düzeltilen hususlarla ilgili karar, mahkemede bulunan nüshalar ile verilmiş olan suretlerin altına veya bunlara eklenecek ayrı bir kâğıda yazılır, imzalanır ve mühürlenir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece verilen 07.07.2020 tarihli hükmün 5. ve 6. bentlerinde yazım hatası yapılarak davacı lehine hükmedilmesi gereken vekalet ücretinin davalı lehine, davalı lehine hükmedilmesi gereken vekalet ücretinin davacı lehine hükmedildiği iddiasıyla bu hatanın düzeltilmesi için davalı vekilince talepte bulunulduğu ve Mahkemece 21.10.2020 tarihli ek kararla, hükmün 6. bendinin düzeltildiği anlaşılmaktadır.

Hüküm fıkrasının 5. ve 6. bentlerinde yazım hatası olduğu sabit olup, kararın kesin olması, Mahkemece bu maddi hatanın düzeltilmesine engel değildir.

Davalının dilekçesi tashih talebi mahiyetinde olup, tashih usulü 6100 sayılı Kanun'un 304. maddesinde açıklanmıştır. Anılan düzenleme gereği tashih talep dilekçesinin bir nüshası, cevap süresi tanınarak karşı tarafa tebliğ edilmeden ve taraflar usulüne uygun şekilde duruşmaya davet edilmeden tashih talebi hakkında karar verilmesi doğru değildir. Mahkemece, tashih talep dilekçesi karşı tarafa tebliğ edilip taraflar duruşmaya davet edilerek beyanları alındıktan sonra, duruşmaya gelmemeleri halinde ise dosya üzerinden inceleme yapılarak hükümdeki yazım hatasının düzeltilmesi talepli 09.10.2020 tarihli dilekçe hakkında bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: 21.10.2020 tarihli ek kararın yukarıda açıklanan sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 20.05.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5327
Karar No. 2021/9527
Tarihi: 25.05.2021

- ÜCRETİN GERÇEĞİ YANSITMAMASI
- ÇİFT BORDRO
- ÜCRET ARAŞTIRMASI YAPILMASININ GEREKTİĞİ
- HUKUK BÜROSUNDA SEKRETER OLARAK ÇALIŞAN İŞÇİNİN SUNDUĞU İMZASIZ BELGELERE İŞVERENİN İTİRAZ ETMEMİŞ OLMASI
- İŞİN VASIFLI BİR İŞ OLMASI İŞÇİNİN KIDEMİ YAŞADIĞI ŞEHİR DİKKATE ALINDIĞINDA ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞMASININ YAŞAMIN OLAĞAN AKIŞINA UYGUN OLMADIĞI

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 (sendika üyesi olması halinde) sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki “kazanç bilgisi sorgulama” kısmından da faydalanılabileceği göz önüne alınarak emsal ücret araştırması yapılmalı, bu araştırma

sonucunda elde edilen verilerle, tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı aylık ücretinin net 4.000,00 TL olduğunu ileri sürmüştür. Davalı asgari ücret ödendiğini savunmuştur. Davacının hukuk ofisinde sekreter, (avukat katibi belgesi mevcut) olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı vekili, davacıya ödenen aylık ücretin ispatı yönünde davacının kendi tuttuğu ve işverence kayıtlara esas alınan masraf ajandalarına dayanmış ve masraf ajandaları yargılama sırasında mahkeme kasasına alınmıştır. İşverenin TÜİK verilerine ve davacının işyerinde tuttuğu ajandalara bir itirazı olmadığı aksine işverence davacının masraf ajandalarını ve bazı belgeleri yanında götürdüğü iddia edilerek tutanakla tespiti yaptırılarak Savcılığa suç duyurusunda bulunulduğu görülmektedir.

Davacı masraf ajandalarını fotokopi şeklinde dosyaya ibraz etmiştir. İncelenen masraf ajandalarında davacıya 2018 yılında 3.500,00 TL net ücret ödendiği, 2019 yılında ise 4.000,00 TL net ücret ödendiği görülmektedir. Davacının 14 yılı aşkın kıdemi, çalıştığı işyerinin büyükşehirde olması ve yaptığı işin vasıflı bir iş olması nedeniyle işin niteliği gereği asgari ücretle çalışması hayatın olağan akışına da uygun düşmemektedir. Tüm bu nedenlerle avukat sekreteri olarak çalışan davacının 3342 kodlu hukuk sekreteri için TÜİK tarafından bildirilen emsal ücretle çalıştığı kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir. Davacının hak ve alacakları bu ücret üzerinden hesaplanmalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 10.06.2005-28.08.2019 tarihleri arasında hukuk ofisi işyerinde sekreter olarak en son 4.000,00 TL net ücret ile çalıştığını, iş sözleşmesinin davacı tarafından ücretinin aylardır ödenmemesi

nedeniyle haklı sebeple feshedildiğini, davacının işyerinde tek çalışan olması nedeniyle yıllık izin kullanmadığını, kendi tuttuğu masraf ajandalarını gerçek ücretin ispatı amacıyla elinde tuttuğunu, işverenin kendisine istifa dilekçesi vermesi halinde alacaklarını ödeyeceğini beyan ettiğini, istifa dilekçesi vermediğini, haklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin ve ücret alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 10.06.2005 tarihinden itibaren sekreter olarak çalıştığını, işyerinde başka bir çalışan bulunmadığını, son ücretinin asgari ücret olduğunu, 09.09.2019 tarihinden itibaren işe gelmediğini, devamsızlık tutanakları tutulduğunu, Ankara 6. Noterliğinin 13.09.2019 gün ve 10651 yevmiye nolu ihtanamesi ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, ücretin ödenmediği iddiasının doğru olmadığını davacının 2019 yılında kredi çekerek araba aldığını, en az üç defa tatile gittiğini, yıllık izinlerini kullandığını beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre mahkemenin vakıta ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık olmadığı gerekçesiyle, taraflar vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında davacı işçiye ödenen aylık ücretin miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İş sözleşmesinin tarafları, ücretin miktarını, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. 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. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde de, işverenin işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanunun 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 Kanunun 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.

Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasında yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı Kanunun 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 amacıyla 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 (sendika üyesi olması halinde) sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı, ayrıca

Türkiye İstatistik Kurumunun resmi internet sitesindeki "kazanç bilgisi sorgulama" kısmından da faydalanılabileceği göz önüne alınarak emsal ücret araştırması yapılmalı, bu araştırma sonucunda elde edilen verilerle, tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı aylık ücretinin net 4.000,00 TL olduğunu ileri sürmüştür. Davalı aşgari ücret ödediğini savunmuştur. Davacının hukuk ofisinde sekreter, (avukat katibi belgesi mevcut) olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı vekili, davacıya ödenen aylık ücretin ispatı yönünde davacının kendi tuttuğu ve işverence kayıtlara esas alınan masraf ajandalarına dayanmış ve masraf ajandaları yargılama sırasında mahkeme kasasına alınmıştır. İşverenin TÜİK verilerine ve davacının işyerinde tuttuğu ajandalara bir itirazı olmadığı aksine işverence davacının masraf ajandalarını ve bazı belgeleri yanında götürdüğü iddia edilerek tutanakla tespiti yaptırılarak Savcılığa suç duyurusunda bulunulduğu görülmektedir.

Davacı masraf ajandalarını fotokopi şeklinde dosyaya ibraz etmiştir. İncelenen masraf ajandalarında davacıya 2018 yılında 3.500,00 TL net ücret ödendiği, 2019 yılında ise 4.000,00 TL net ücret ödendiği görülmektedir. Davacının 14 yılı aşkın kıdemi, çalıştığı işyerinin büyükşehirde olması ve yaptığı işin vasıflı bir iş olması nedeniyle işin niteliği gereği aşgari ücretle çalışması hayatın olağan akışına da uygun düşmemektedir. Tüm bu nedenlerle avukat sekreteri olarak çalışan davacının 3342 kodlu hukuk sekreteri için TÜİK tarafından bildirilen emsal ücretle çalıştığının kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir. Davacının hak ve alacakları bu ücret üzerinden hesaplanmalıdır.

Ayrıca taraflarca işyerinde davacının tek çalıştığı, işverenin banka kartlarının davacıda bulunduğu, tanık S.S beyanında ücretinin davalı talimatıyla davacı tarafından bankadan çekilerek ödendiği şeklindeki beyanlar gözetildiğinde banka kayıtları ve dosyaya sunulan masraf ajandaları birlikte değerlendirilerek 2019 Mart ayı ve sonrası davacının uhdesinde tuttuğu fazla para olup olmadığı mali müşavir tarafından tespit edilerek fazla para olması halinde ücret alacağından mahsubu gerekmektedir.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeplerle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 25.05.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5121
Karar No. 2021/9537
Tarihi: 25.05.2021

- SENDİKA AİDAT ALACAĞININ BELİRSİZ ALACAK DAVASI İLE TALEP EDİLEMEYECEĞİ
- ISLAHLA DAVA TÜRÜNÜN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Somut olayda; davacı Sendika vekili, dava dilekçesinde davasının türünü 6100 sayılı Kanun kapsamında açılan belirsiz alacak davası olarak açıkça belirtmiştir. Dolayısıyla açılan davanın nitelendirilmesi, tereddüt mahal verebilecek bir şekilde değildir. Kaldı ki, iddianın ispat şekli de dava türünün belirlenmesi noktasında etkili değildir. Yapılan bu açıklama bağlamında İlk Derece Mahkemesince ispat şeklinden kaynaklı olarak eldeki davanın kısmî alacak davası olarak kabulü hukuken isabetsizdir. Öte yandan, dava konusu sendika aidat alacağı tutarı, basit bir araştırma ile belirlenebileceği gibi, bu konuda objektif imkânsızlıktan bahsedebilme imkânı da bulunmamaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve böylelikle birçok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir.

Bu konular arasında, “ıslahla dava türünün değiştirilip değiştirilemeyeceği” sorunu da ele alınmış ve burada, ıslah yoluyla dava türünün değiştirilemeyeceği yönünde Dairemiz uygulaması belirlenmiştir.

Hülasa, yukarıda yapılan tüm bu açıklama ve tespit

bağlamında; şartları bulunmadığından eldeki davanın belirsiz alacak davası olarak ikâme olunamayacağı, Mahkemenin davayı kısmî alacak nitelendirmesinin isabetsiz olduğu ve halihazırdaki Dairemiz uygulamasına göre de davacı vekilince yapılan ıslahında dava türünü değiştirmeye etkili olamayacağına anlaşılması karşısında, davanın hukukî yarar şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek karar verilmesi yerinde olmamıştır. Salt bu nedenlerle de kararın bozulması gerekmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacı Belediye İş Sendikası'nın yıllardır davalı Kuşadası Belediye Başkanlığı işyerinde örgütlü olduğunu, davalı bünyesinde çalışan ve davacı sendikaya üye olan işçilerin Belediye İş Sendikası Ana Tüzüğünde belirtilen sendika aidatı ödemek zorunda olduklarını, 6356 sayılı kanunu 18. maddesine göre işveren bünyesinde çalışan işçilerin ücretlerinde kesintileri kesinti tarihinden itibaren bir ay içinde adına kesinti yaptığı sendikaya göndermek zorunda olduğunu, taraflar arasında bağtlanan TİS'ler de benzer hüküm bulunduğunu, Belediyenin kesinti listesini ilgili sendikaya göndermekle yükümlü olmasına rağmen bu yükümlülüğünde yerine getirilmediğini, davalı Belediye Başkanlığının işçilerden kestiği üyelik ve dayanışma aidatlarını bu güne kadar ödemediğini, 6356 sayılı kanunun 18/3 maddesine göre yasada belirtilen sürede ödenmeyen sendika aidatlarına bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin işletilmesi hükmü bulunduğunu, kesilen aidatların hangi tarihte ödeneceğinin bağtlanan TİS'lerde mevcut olduğunu, davalı işverenin her ay aidat için o ayı takip eden ayda temerrüde düştüğünü iddia ederek ve talep edilen alacakların Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesi kapsamında belirsiz alacak olduğu açıklanarak şimdilik 2.000,00-TL belirsiz aidat alacağına her ay aidatın ait olduğu aydan bir ay sonra başlayarak bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranında faizleriyle birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının talepleri ve borcun doğumu kabul edilmemekle birlikte davacı Sendikanın 10 yılı aşan taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davacı Sendikanın öncelikle davalı idareye banka hesap numarası ve üye listesini

gönderdiğini ispatla yükümlü olduğunu, Yargıtay yerleşik içtihatlarında da temerrüt olayının saptanmasının sadece TİS imzalandığı tarihe göre yapılmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın toplu iş sözleşmelerinin açık hükümlerine göre davalının, Sendika adına kestiği aidatları süresinde ödenmeyen aidat alacağına tahsiline yönelik alacak davası olduğu, davalının zamanaşımı itirazı dikkate alındığında davanın açılış tarihi olan 17/01/2014 tarihi itibarıyla geriye dönük 5 yılı talep edebileceğinden 17/01/2009 tarihinden itibaren hesaplama yapılmasının öngörüldüğü, davalı Belediye tarafından kesilen miktarları ve işçi ücret bordrolarını sunması için verilen süre içerisinde istenilen belgeleri sunmadığı anlaşıldığından, Bütçe Emanetleri Durum raporu ile bileşen raporu belgelerindeki sendika aidat tutarları üzerinden hesaplama yapılması gerektiği anlaşılmış, bu nedenle davacının açmış olduğu davanın belirsiz değil kısmi dava olduğu kanaatine varıldığı, 10/11/2015 tarihli bilirkişi raporunda yapılan hesap hatası 26/05/2016 tarihli rapor ile giderildiği, bu haliyle bu bilirkişi raporu denetime elverişli ve yeterli bulunduğundan hükme esas alındığı, davalı Belediye tarafından işçilerin maaşlarından kesilen ancak davalı tarafından yapılan 80.000,00 TL ödemenin Şubat-Mart-Nisan ile Mayıs ayı aidatının bir kısmı borçlarından düşülmek suretiyle davacı Sendikaya ödenmeyen 1.327.701,44 TL aidat alacağı olduğu kanaatine varıldığı, davacı Sendikanın 17.01.2009-17.01.2014 tarihleri arasındaki toplu iş sözleşmesi dönemi için bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği, her ne kadar TİS'lerde aidat kesintilerinin ödeme zamanları belirtilmiş ise de kesinti yapılacak işçi listesinin Belediyeye teslim edildiğine dair davacı tarafından belge sunulmadığının anlaşıldığı, her TİS dönemi için bildirim yükümlülüğü bulunan Sendikanın aidatlara hak kazandığı kabul edildiği, ancak ödenmesi gereken tarih itibarıyla faize hak kazanamadığı kanaatine varıldığından dava ve ıslah tarihi itibarıyla faize hükmedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Dava, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesi ile mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi kapsamında,

sendika üyelik ve dayanışma aidat alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

6356 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrasında, “Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.” Hükmü, aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de “Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.” hükmü mevcuttur.

Mülga 2821 sayılı Kanun'un 61. maddesinin birinci fıkrasında ise “İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur.” düzenlemesi, aynı maddenin ikinci fıkrasında da, “Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir.

İnceleme konusu davada, davacı vekili, müvekkili Sendikaya ödenmesi gereken aidat alacaklarının tahsilini talep etmiş ve burada açıkça davasını belirsiz alacak davası olarak niteleyerek 2.000,00 TL talep etmiştir.

Bu noktada, belirsiz alacak davasının niteliği ve şartları üzerinde durmakta yarar vardır.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 107. maddesiyle, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 107. maddesine göre;

"(1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası Açabilir.

(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya

değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.

(3) Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir."

Hükümet tasarısında yer almayan bu madde, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu tarafından, esasen baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hukuk sisteminde karşılaştığı güçlüklerin bertaraf edilerek hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi üzerinde durularak ihdas edilmiş ve nihayetinde kanunlaşmıştır.

Davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafca belirlenememesi gereklidir.

Madde gerekçesinde "Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukuki yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukuki yararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmi davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hallerde bu yola başvurulması kabul edilemez" şeklindeki açıklamayla, alacağın belirli veya belirlenebilir nitelikte olması durumunda, belirsiz alacak davası açılarak bu davanın sağladığı imkânlardan yararlanmanın mümkün olmadığına işaret edilmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 107/2. maddesinde, sorunun çözümünde yol gösterici mahiyette kriterlere yer verilmiştir. Anılan madde fıkrasında, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini arttırabileceği hüküm altına alınmış, madde gerekçesinde de "karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin bilirkişi ya da keşif incelemesi sonucu)" belirlenebilme hali açıklanmıştır.

Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması, bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır (H. Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s.

45; H. Pekcanitez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 448). Sadece alacak miktarında taraflar arasında uyumsuzluk bulunması ya da miktarın tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki, bu da kanunun amacına aykırıdır. Çünkü, zaten uyumsuzluk bulunduğu için dava açılmakta ve uyumsuzluk mahkeme önüne gelmektedir. Önemli olan davacının talebini belirli kılacak imkana sahip olup olmadığıdır. Burada, alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde (elindeki delillerle) mümkün değilse, burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü, bir alacağın belirlenmesi ile onun ispatı ayrı şeylerdir. Davacı, talep konusu yaptığı alacağını çok net şekilde belirleyebilir, ancak her zaman onu ispat edecek durumda olmayabilir. Aksinin kabulü, her ispat güclüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi, hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir.

Alacağın miktarının belirlenebilmesinin, tahkikat aşamasında yapılacak delillerin incelenmesi, bilirkişi incelemesi veya keşif gibi sair işlemlerin yapılmasına bağlı olduğu durumlarda da belirsiz alacak davası açılabileceği kabul edilmelidir. Ne var ki, bir davada bilirkişi incelemesine gidilmesi belirsiz alacak davasının açılabilmesi için yeterli değildir. Bir davada bilirkişiye başvurulmasına rağmen davacı dava açarken alacak miktarını belirleyebiliyorsa, belirsiz alacak davası açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 225).

Kategorik olarak, belirli bir tür davanın veya belirli kişilerin açtığı davaların baştan belirlenebilir veya belirsiz alacak davası olduğundan da söz edilemez. Her bir davaya konu alacak bakımından, belirsiz alacak davasına ilişkin ölçütlerin somut olaya uygulanarak, belirleme yapılması gereklidir.

Hakime alacak miktarının tayin ve tespitinde takdir yetkisi tanındığı hallerde (Örn: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md 50, 51, 56), hakimin kullanacağı takdir yetkisi sonucu alacak belirli hale gelebileceğinden, davacının davanın açıldığı tarih itibariyle alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, iş hukuku uygulamasında, Yargıtayca, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının yazılı belgelere ve işyeri kayıtlarına dayanmayıp, tanık anlatımlarına dayanması halinde, hesaba esas alınan süre ve alacağın miktarı nazara alınarak takdir edilecek uygun oranda takdiri indirim yapılması gerekliliği kabul edilmektedir. Bu halde, tanık anlatımlarına dayanılarak hesaplanan alacak miktarından hakimin takdir yetkisine bağlı olarak yapılacak indirim oranı baştan belirli olmadığından, alacak belirsiz kabul edilmelidir.

6100 sayılı Kanun ile birlikte, yukarıda belirtilen çerçevede belirsiz alacak davası açma imkanı tanınarak, belirsiz alacaklar bakımından hak arama özgürlüğü

genişletilmiş; bununla bağlantılı olarak da hukuki yarar bulunmadan kısmi dava açma imkanı sınırlandırılmakla birlikte, tamamen kaldırılmamıştır.

Kanunun kısmi dava açma imkanını sınırlamakla birlikte tamamen ortadan kaldırmadığı da gözetildiğinde, belirlenebilir alacaklar için, belirsiz alacak davası açılmasa da, şartları oluştuğunda ve hukuki yarar bulunduğu kısmi dava açılması mümkündür. Aksi halde, sadece ya belirsiz alacak davası açma veya belirli tam alacak davası açma şeklinde iki imkandan söz edilebilir ki, o zaman da kısmi davaya ilişkin 6100 sayılı Kanun'un 109. maddesindeki hükmün fiilen uygulanması söz konusu olamayacaktır. Çünkü, belirsiz alacak davasında zaten belirsiz alacak davasının sağladığı imkanlardan yararlanarak dava açılacaktır; şayet alacak belirli ise de, o zaman sadece tam eda davası açılacaktır. Oysa kanun koyucunun abesle iştiğal etmeyeceği prensibi gereği, anılan maddeyle kısmi davaya ilişkin düzenleme yapıldığı düşünülerek ve Kanundaki sınırlamalara dikkat edilerek kısmi dava açılacaktır.

Bu noktada şu da açıklığa kavuşturulmalıdır ki, şartları bulunmadığı halde dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı durumda davacıya herhangi bir süre verilmeden hukuki yarar yokluğundan davanın reddi yoluna gidilmelidir. Çünkü, alacağın belirlenebilmesi mümkün iken, böyle bir davanın açılmasına Kanun izin vermemiştir. Böyle bir durumda, belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmeli, ek bir süre verilmemelidir. Zira, burada talep açıktır, bu sebeple 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin uygulanarak süre verilmesi mümkün değildir. Aslında açılmaması gerektiği halde belirsiz alacak davası açılmış olduğundan, bu konudaki eksiklik de süre verilerek tamamlanamayacağından, dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmelidir. Buradaki hukuki yarar, sonradan tamamlanacak nitelikte bir hukuki yarar değildir. Çünkü, dava açıldığında o sırada mevcut olmayan hukuki yarar, bunun da açıkça mahkemece bilindiği bir durumda, tamamlanacak bir hukuki yarar değildir. Aksinin kabulü, aslında açık olan talep sonucunun süre verilerek davacı tarafından değiştirilmesi ve bulunmayan hukuki yararın sağlanması için davacıya ek imkan sağlanması anlamına gelecektir ki, buna usûl bakımından imkan yoktur. Böyle bir durum taraflar arasındaki eşitlik ilkesine de aykırı olacaktır (H. Pekcanitez/O. Atalay/M. Özkes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara 2013, s. 454). Bunun yanında, şayet açılan davada aşgari bir miktar gösterilmişse ve bunun alacağın bir bölümü olduğu anlaşılacakla birlikte, belirsiz alacak davası mı yoksa belirli alacak olmakla birlikte kısmi dava mı olduğu anlaşılamiyorsa, bu durumda 6100 sayılı Kanun'un 119/1-ğ maddesinin aradığı şekilde açıkça talep sonucu belirtilmemiş olacaktır. Talep, talep türü ve davanın niteliği açıkça anlaşılamiyorsa, talep muğlaksa, aynı Kanun'un 119/2 maddesi gereğince, davacıya bir haftalık kesin süre verilerek talebinin belirsiz alacak davası mı, yoksa kısmi dava mı olduğunun belirtilmesi istenmelidir. Verilen bu süreden sonra, davacının talebini açıklamasına göre bir yol izlenmelidir. Eğer talep, davacı tarafından belirsiz alacak davası

şeklinde açıklanmış olmakla birlikte, gerçekte belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, o zaman yukarıdaki şekilde hareket edilmeli, hukuki yarar yokluğundan dava reddedilmelidir. Açıklamadan sonra talep belirsiz alacak davası şartlarını taşıyorsa, bu davanın sonuçlarına göre, talep kısmi davanın şartlarını taşıyorsa da kısmi davanın sonuçlarına göre dava yürütülerek karar verilmelidir (Dairemizin 31.12.2012 tarih 2012/30463 esas 2012/30091 karar sayılı kararı).

Tüm bu açıklamalar sonucunda şunu belirtmek gerekir ki, iş hukukundan kaynaklanan alacaklar bakımından baştan belirli veya belirsiz alacak davası şeklinde belirleme yapmak kural olarak doğru ve mümkün değildir. Bu sebeple iş hukukunda da belirsiz alacak davasının açılabilmesi, bu davanın açılması için gerekli şartların varlığına bağlıdır. Eğer bu şartlar varsa, iş hukukunda da belirsiz alacak davası açılabilir, yoksa açılmaz (C. Simil, Belirsiz Alacak Davası, I. Bası, İstanbul 2013, s. 414). Keza aynı şey kısmi dava için de söz konusudur.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukukî olgular ışığında uyumsuzluk ele alınacak olur ise;

Somut olayda; davacı Sendika vekili, dava dilekçesinde davasının türünü 6100 sayılı Kanun kapsamında açılan belirsiz alacak davası olarak açıkça belirtmiştir. Dolayısıyla açılan davanın nitelendirilmesi, tereddüt mahal verebilecek bir şekilde değildir. Kaldı ki, iddianın ispat şekli de dava türünün belirlenmesi noktasında etkili değildir. Yapılan bu açıklama bağlamında İlk Derece Mahkemesince ispat şeklinden kaynaklı olarak eldeki davanın kısmî alacak davası olarak kabulü hukuken isabetsizdir. Öte yandan, dava konusu sendika aidat alacağı tutarı, basit bir araştırma ile belirlenebileceği gibi, bu konuda objektif imkânsızlıktan bahsedebilme imkânı da bulunmamaktadır.

Ayrıca somut olayın özelliğine göre; yargılama safhasında davacı vekilince sunulan 20.03.2015 tarihli ve “davamızın tam eda davası olarak tamamen ıslahı” talebini havi ıslah dilekçesiyle, davanın niteliğinin değiştirilip değiştirilmeyeceği sorunu üzerinde de durulması gereklidir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyumsuzluk konusu hususlar görüşülmüş ve böylelikle bir çok konuda uygulamanın birleştirilmesine karar verilmiştir.

Bu konular arasında, “ıslahla dava türünün değiştirilip değiştirilemeyeceği” sorunu da ele alınmış ve burada, ıslah yoluyla dava türünün değiştirilemeyeceği yönünde Dairemiz uygulaması belirlenmiştir.

Hülasa, yukarıda yapılan tüm bu açıklama ve tespit bağlamında; şartları bulunmadığından eldeki davanın belirsiz alacak davası olarak ikâme olunamayacağı, Mahkemenin davayı kısmî alacak nitelendirmesinin isabetsiz olduğu ve halihazırdaki Dairemiz uygulamasına göre de davacı vekilince yapılan ıslahında dava türünü değiştirmeye etkili olamayacağıın anlaşılması karşısında, davanın hukukî yarar şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına

girilerek karar verilmesi yerinde olmamıştır. Salt bu nedenlerle de kararın bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.05.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25
6100 S. HMK/400

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5154
Karar No. 2021/9538
Tarihi: 25.05.2021

- İŞ MÜFETTİŞİ TARAFINDAN HAZIRLANAN RAPORUN SİSTEME İLK GİREN HALİYLE GEÇERLİ OLDUĞUNU TESPİTİNDE SENDİKANIN HUKUKİ YARARI OLDUĞU
- DELİL TESPİTİ
- DELİL TESPİTİNDE MAHKEMENİN SADECE MADDİ VAKALARIN TESPİTİ İLE YETİNECEĞİ ESASA GİRMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta; davacı Sendika tarafından yapılan şikâyet üzerine iş müfettişi Ö. K. E. tarafından düzenlenen raporun sisteme girilen ilk hali ile geçerli olduğu, kendilerine tebliğ edilen raporun ise geçerli olmadığına tespiti talep edilmiş, İlk Derece Mahkemesince davanın usulden reddine dair verilen ilk karar da -özetle-, davanın hukukî nitelendirilmesinde hataya düşüldüğü, talebin 6100 sayılı HMK.'nın 400. maddesi kapsamında delil tespiti olduğu ve davacının bu davadaki tespit talebinde hukukî yararının bulunduğu kabul edilerek sonuca gidilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur.

Bilindiği üzere, delil tespitinin konusu maddi vakıalar olup, burada vakıanın tespiti ile yetinilip, uyuşmazlığın esasına ilişkin bir değerlendirme yapılmamalıdır. Başka bir ifadeyle, Mahkemece vakıanın olup olmadığının tespiti ile yetinilmeli, davacının haklı olup olmadığı hususu irdelenmemelidir.

Dolayısıyla, Mahkemece davacının iddia ettiği vakıanın, yani sisteme ilk girilen müfettiş raporunda

sendikalar feshinin varlığına ilişkin bir değerlendirmesinin bulunup bulunmadığının tespiti ile yetinilmesi gerekirken yazılı şekilde davacının haklı olup olmadığı yönünde bir değerlendirmeye sonuca gitmesi usule aykırıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin bankacılık işkolunda kurulu bir işçi sendikası olup şu aşamada A. TAŞ'de örgütlenmesinin mevcut olduğunu, uzun yıllardır A. TAŞ ile bağtlanan TİS'lerinde taraf sendika da müvekkilinin olduğunu, uzun yıllardır örgütlü olduğu A. TAŞ, özellikle 2008 yılından sonra sendikaya karşı adeta savaş açmış ve bankadan sendikayı silme operasyonuna başladığını, 2015 yılında açılan yetki itirazı davasında müvekkilinin yaklaşık %49'luk üye sayısı ile yetkiyi almışken 2017 yılındaki yetki tespitine karşı açılan yetki davasında yeni gelen bilirkişi raporunda belirlenen çoğunluk %40,9' olduğunu, 2 yıldan kısa bir süre içerisinde müvekkilinin üye sayısının yaklaşık %8'den fazla bir oranda azaldığını, müvekkilinin 25.07.2017 tarihinde sendikasızlaştırma çabaları ve başka bir takım hukuka aykırı eylemler nedeni ile A. TAŞ hakkında Bakanlık nezdinde şikayet yoluna gittiğini, bu şikayet başvurusunun, normal bir süreç olup kısa bir inceleme ile sonuçlandırılması gerekirken tam 10,5 ay sonra yani neredeyse 1 yıl sonra sonuçlandırıldığını ve 10,45 ay için kısa bir kelime sayısı ile cevap verilip şikayetlerinin olumsuz sonuçlandığının bildirildiği, 12.01.2018 tarihinde hazırlandığı ve sisteme kayıt edildiği belirtilen bir rapor sonucunun bu kadar uzun süre bildirilmemesinin hayatın olağan akışına ve davalı kurumun iş akışına aykırı olduğunu, bu arada müvekkilinin daha önce de birçok kez başvuru yaptığını, yaklaşık 11 aylık bir süreci hiç yaşamadığını, bu nedenle alınan haberler bu davanın açılması zorunluluğunu doğduğunu iddia ederek sisteme kaydedilen ve gerçek tespit ve değerlendirmeleri içeren raporun geçerli olduğunun ve müvekkiline tebliğ edilen halinin geçerli olmadığını tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini talep etmiştir.

Yargılama Safhasının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, iptali talep edilen T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 12/01/2018 tarih ve 7229-İNC-02 10524-İNC-01 sayılı raporun incelenmesinde, değerlendirme bölümü ile sonuç ve kanaat bölümünde işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin eksik

uygulanması ile ilgili genel olarak tespitlerde bulunulduğu, her ne kadar dava dışı A. T.A.Ş aleyhine idari para cezasının uygulanmasının uygun olacağı belirtilmiş ise de davacı aleyhine idari para cezası içermediği, bu hali ile maddi olaylara dayalı tespit içeren rapor niteliğinde olduğu ve açılacak davalarda delil niteliğinde bulunduğu, açıklanan sebeplerle davacının raporun iptalini istemede hukuki yararının bulunmadığı, ayrıca davacı vekili tanık dinletme talebinde bulunmuş ise de, dinlenecek tanık beyanlarının hükme etki etmeyeceği kanaatiyle bu yöndeki talebin reddine karar verildiği gerekçesiyle 6100 sayılı HMK.'nın 114/1-h. ve 115/2. Maddeleri gereğince davacının hukukî yararının bulunmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Bu karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesince, somut uyuşmazlıkta; davacı Sendika tarafından yapılan şikâyet üzerine iş müfettişi Ö. K. E. tarafından düzenlenen raporun sisteme girilen ilk hali ile geçerli olduğu, kendilerine tebliğ edilen raporun geçerli olmadığına tespiti talep edilmiştir. Sisteme kayıt edilen ilk halinin geçerli olduğu, taraflarına tebliğ edilenin geçersiz olduğu talep edilen raporda, isimleri de zikredilerek işçilere ilişkin somut saptamalar içermediği, maddi vakialara ilişkin tespitler içerdiği de gözetildiğinde yerel mahkeme gerekçesinin dosya kapsamına uygun olduğu, tanık dinlenmesi başkaca delil toplanmasının sonuca etkisinin olmadığı anlaşılmakla, kamu düzenine aykırılık bulunmayan karara yönelik davacı tarafından yapılan istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin bu kararı Dairemizin 27.11.2019 tarihli, 2019/5464 E. ve 2019/21017 K. sayılı ilamı ile bozulmuştur.

Bozma ilamına uyan İlk Derece Mahkemesince, "... Davacı tanığının beyanlarının Bakanlık mevzuatı kapsamında değerlendirilmesi bakımından yasal iç mevzuat getirilerek yapılan değerlendirmede,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin "Raporların işleme konulması" başlığını taşıyan 57 inci maddesinde yer alan;

"(1) İl müdürlüklerine ve/veya ilgili birimlere gereği yapılmak üzere doğrudan gönderilen iş teftişi raporlarında belirtilen işlemler geciktirmeksizin yerine getirilir. Ancak, raporda maddi hata veya mevzuata açıkça aykırı yönler bulunması halinde, rapor işleme konulmaz ve aykırılık gerekçeleriyle birlikte Başkanlığa intikal ettirilir. Başkanlığın vereceği karar, Bakanlık görüşü olarak uygulamaya esas alınır. Başkanlığın görüşü, ilgili İl Müdürlükleri ve/veya birimler ile ilgili grup başkanlığına gönderilir.

...

(3) İdari teftişler sonucu düzenlenen raporlar, Başkanlık tarafından incelendikten sonra Bakana sunulur. Ancak, raporda düzeltilmesi veya tamamlanması gereken hususlar varsa, bunların giderilmesi, raporu düzenleyen müfettişten yazılı olarak istenir. Rapordaki inceleme eksikliği Başkanlığın talebi

üzerine ilgili müfettişçe giderilir. Eksik incelemeye ilişkin hususlar haricinde müfettişin, Başkanlığın görüşüne katılmaması halinde, müfettişin görüşü ile birlikte Başkanın görüşünün de belirtildiği onay hazırlanarak, Bakana sunulur. Bakanca onaylanan görüş doğrultusunda işlem yapılır.

(4) Üçüncü fıkrada belirtilen idari teftiş raporlarının birden fazla müfettiş tarafından düzenlenmesi ve müfettişler arasında raporun sonuçları ile ilgili görüş farklılıklarının bulunması halinde, bu farklılıklar raporda gerekçeleriyle birlikte belirtilir. Rapor Başkanlık tarafından incelenir. Raporunda mevcut farklı görüşlerden değiştirilmesi istenen husus ilgili müfettişten yazılı olarak istenir. Müfettişin isteğe katılmaması halinde, müfettişlerin farklı görüşleri ile birlikte Başkanın görüşünün de belirtildiği onay hazırlanarak, Bakana sunulur. Bakan tarafından onaylanan görüş doğrultusunda işlem yapılmak üzere rapor ve ekleri, gereği için Başkanlıkça ilgili birimlere ve/veya mercilere gönderilir. " düzenlemesi gereği, müfettiş raporuna ilişkin değerlendirme mercinin Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Bakanlık makamı olduğu, İş Teftiş Kurulu ve İş Teftiş Kurulu Başkanının, İş Müfettişlerince sunulan raporları inceleme, değerlendirme, eksiklik ve hukuka aykırılık tespit etmeleri durumunda raporun değiştirilmesini isteme yetkilerinin bulunduğu, en nihayetinde Bakan tarafından onaylanan görüş doğrultusunda işlem yapıldığı yönünde ki yasal düzenlemeler karşısında henüz resmîyet kazanmamış olan bir raporun mahkeme kararı ile geçerli kabul edilmesinin kuvvetler ayrılığı ilkesine uygun olmadığı, resmîyet kazanmamış raporun her ne şekilde olursa olsun sisteme yüklenmiş ve ilgililer tarafından içeriğinin öğrenilmiş olmasının sonucu değiştirmeyeceği, mahkemelerce yerindelik denetimi yapılamayacağı ve idare yerine geçerek işlem tesis edilemeyeceğinden bu hususta tanık anlatımlarına itibar edilemeyeceği, davacı tarafça rapor hakkında sahtelik iddiası ileri sürülmediği gibi raporun işleme konulması safhasında hukuka aykırılık tespit edilemediği, dolayısıyla dava konusu teftiş raporuna ilişkin olarak davacı tarafça resmi kayıtların aksi kanıtlanmadığı" gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Dosya içeriğine göre; evleiyetle İlk Derece Mahkemesince bozma ilamı gereğinin yerine getirilip getirilmediğinin meselesinin ele alınması gereklidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı Sendika tarafından yapılan şikâyet üzerine iş müfettişi Ö. K. E. tarafından düzenlenen raporun sisteme girilen ilk hali ile geçerli olduğu, kendilerine tebliğ edilen raporun ise geçerli olmadığına tespiti talep edilmiş, İlk Derece Mahkemesince davanın usulden reddine dair verilen ilk karar da -özetle-, davanın hukukî nitelendirilmesinde hataya düşüldüğü, talebin 6100 sayılı HMK'nın 400. maddesi kapsamında delil tespiti olduğu ve davacının bu davadaki tespit talebinde hukukî yararının bulunduğu kabul edilerek sonuca gidilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur.

Bilindiği üzere, delil tespiti konusuna maddi vakıalar olup, burada vakıanın tespiti ile yetinilip, uyuşmazlığın esasına ilişkin bir değerlendirme yapılmamalıdır. Başka bir ifadeyle, Mahkemece vakıanın olup olmadığının tespiti ile yetinilmeli, davacının haklı olup olmadığı hususu irdelenmemelidir.

Dolayısıyla, Mahkemece davacının iddia ettiği vakıanın, yani sisteme ilk girilen müfettiş raporunda sendikal feshin varlığına ilişkin bir değerlendirmesinin bulunup bulunmadığının tespiti ile yetinilmesi gerekirken yazılı şekilde davacının haklı olup olmadığı yönünde bir değerlendirmeyle sonuca gitmesi usule aykırıdır.

Açıklanan nedenlerle usule aykırı verilen kararın, tekrar bozulmasını gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.05.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5301
Karar No. 2021/9585
Tarihi: 26.05.2021

- İŞE İADE SONRASI İŞÇİNİN SÜRESİ İÇERİSİNDE YAPTIĞI İŞE BAŞLAMA İSTEMİNDE SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ
- SÜRESİ İÇİNDE BAŞVURMAYAN VEYA İŞVERENİN DAVETİ ÜZERİNE İŞE GİTMİYEN İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASINDA KARARA BAĞLANAN İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI İLE BOŞATA GEÇEN SÜREYE İLİŞKİN ÜCRETİ İSTEYEMEYECEĞİ
- İŞVERENİN İŞE DAVETTE SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ
- İŞE BAŞVURAN İŞÇİNİN BAŞVURU TARİHİNDE SİGORTALI BİR İŞTE ÇALIŞIYOR OLMASININ İŞE BAŞLAMA İSTEMİNDE SAMİMİ OLMADIĞI ANLAMINA GELMEYECEĞİ
- İŞE GİTME AŞAMASINDA TANIĞIN KARDEŞİ OLMASININ TEK BAŞINA ANLATIMINA GÜVENİLEMEMESİNİ GEREKTİRMEDİĞİ

ÖZETİ: İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da,

işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir, işverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Davacının tanığının kardeşi olması tek başına bu tanığın ifadesine güven duyulamayacağı anlamına gelmeyeceği gibi, davacının o sırada halen başka bir işyerinden sigortalı görünmesi de işe başlatılma ve fesih arasında uzunca bir süre geçmesi, bu kadar uzun sürede çalışmamasının işçiden beklenmesinin doğru ve adil olmaması karşısında işe başlama isteğinde işçinin samimi olmadığını göstermez. Bu nedenlerle işçinin işe başlama iradesinin samimi olduğu ancak işe başlatılmadığı anlaşıldığından davacının boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı taleplerinin reddi, yıllık izin ücreti ve kıdem tazminatı hesabında da dört aylık boşta geçen sürenin dikkate alınmaması yerinde değildir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirket aleyhine İstanbul 18.İş Mahkemesi'nin 2013/574 esas sayılı davası ile yürüttüğü feshin geçersizliği ve işe iade davasının yargılaması sonucunda kurulan 15.01.2014 gün, 2014/17 karar sayılı karar ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatılmaması durumunda 4 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ödenmesine karar verildiğini, İstanbul 18. İş Mahkemesi'nin 2013/574 esas, 2014/17 karar sayılı kararının Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2014/9498-27100 sayılı kararı ile onanarak kesinleştiğini, davacının davalı aleyhine keşide ettiği Eyüp 4.Noterliği'nin 09.12.2014 tarih, 23346 yevmiye numaralı ihtarnamesinde işe başlatılmak üzere talepte bulunduğunu, davacının 09.01.2015 tarihinde davalıya ait işyerine gittiğini ve saat 14.00'e kadar fiilen işe başlatılmamasına rağmen işe başladığı yönünde tutanak

tutulmak istendiğini, davacının Sosyal Güvenlik Kurumu'na işe giriş bildirimimin yapılarak, görevinin bildirilmesini talep ettiğini, işveren tarafından "güle güle seni işe almıyoruz" denilerek işyerinden çıkartıldığını ve işe başlatılmadığını, davacının davalıya ait işyerinde tüm genel tatil günlerinde çalıştığını, yıllık izinlerinin bir kısmını kullandığını, iş sözleşmesinin feshi tarihinde hak ettiği ancak kullanmadığı izin sürelerine ait ücretlerin ödenmediğini, davalının geçersizliğine karar verilen fesih davacının yolcuları rahatsız etmekle ve özellikle bayan yolcuları taciz etmekle itham edildiğini, İstanbul 18. İş Mahkemesi'nin 2013/574 esas, 2014/17 karar sayılı kararında davalının fesih nedeninin davalı tarafından kamtlanamadığının kabul edildiğini savunarak fark kıdem tazminatı, boşta geçen süre ücreti, işe başlatılmama tazminatı, genel tatil ücreti, izin ücreti ve manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının davalı aleyhine İstanbul 18. İş Mahkemesi'nin 2013/574 esas sayılı davası ile yürüttüğü işe iade istemli davanın yargılaması sonucunda feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verildiğini, kararın 18.09.2014 tarihinde kesinleştiğini, davacının 09.12.2014 tarihinde işe başlatılmak üzere Eyüp 4.Noterliği'nin 23346 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile başvuruda bulunduğunu ve davalının davacı aleyhine keşide ettiği Beyoğlu 14.Noterliği'nin 26.12.2014 tarih, 3979 yevmiye numaralı ihtarnamesinde davacının işe başlatılacağı ve işe başlaması ile birlikte mahkeme kararı gereği kazanılmış haklarının ödeneceğinin davacıya bildirildiğini, davacının davalı tarafından işe başlatılmak için davet edilmesine karşın işe başlama konusundaki talebinin samimi olmaması nedeniyle 09.01.2015 tarihinde çeşitli bahanelerle Karaköy adresinde bulunan davalı kooperatif merkezini terk ettiğini, davacının 09.01.2015 tarihinde işyerine geldiğini, ancak cuma namazı saatinde işyerine gelmesi nedeniyle cuma namazından sonra detayların görüşülmesi talebi üzerine cuma namazı sonrasında işyerine tekrar geldiğinde işe giriş bildirgesi ve işe başlama tutanağını imzalamadığını, davacının işe giriş bildirgesini imzalamayarak işyerini terk ettiğini, davacının işyerine girdiği saatten itibaren işe başlamış sayılması gerektiğinden izinsiz ve mazeretsiz olarak işyerini mesai saatleri içinde davacının terk ettiğini, davalının davacı aleyhine keşide ettiği Beyoğlu 14.Noterliğinin 09.01.2015 tarihli ihtarnamesinde iyiniyetli olmayan davranışı nedeniyle feshin geçerli olduğunun bildirildiğini, sonrasında yapılan araştırmada davacının işe başlamak üzere davalıya ait işyerine geldiği tarihte başka bir işyerinde çalıştığının tespit edildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Bozma İlamı ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Yerel mahkemenin davanın, davacının işe iade kararı sonrası işe başlatılma talebini yasal süre içinde işverene bildirmemesi nedeniyle iş akdinin feshinin geçerli hale dönüştüğü, bu nedenle boşta geçen süre ücreti ve işe başlatılmama tazminatı taleplerinin reddine dair kararı davacı vekilinin temyizi üzerine Dairemizin

21.12.2020 tarih ve 2016/29812 esas, 2020/19206 karar sayılı ilamı ile; “Taraflar arasında davacının işe iade davası sonrasında yasal süresi içinde işverene işe iade talebiyle başvuruda bulunup bulunmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 21’inci maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmekte birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

Her şeyden önce işçinin işe başlamak için başvurusu için verilen kararın kesinleşmesi gerekir. Başlatılma için başvuru imkanı ancak kesinleşen kararın tebliği ile başlayacağından, işçinin bu tarihten önceki açıklaması kural olarak sonuç doğurmamalıdır. Karar kesinleşmeden işçinin işe başvurusu, işverenin tutumuna bağlıdır. İşveren karar kesinleşmediği için, başlatma veya başlatmama nedeni ile işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretini ödeme yükümlülüğü doğmadığından, işlem yapmayacağı gibi, işçiyi kesinleşmeden işe başlatılmasını sağlayabilir. Kesinleşmeden işe başlatma, yargılama sırasında işe başlatılmanın sonuçları gibi değerlendirilmelidir. Dürüstlük kuralı içinde işe başvurmada samimi olan işçinin kesinleşme şerhli kararı almadan erken başvurması aleyhine yorumlanmamalıdır.

Mahkeme kararı temyiz edilmeksizin, tefhim veya tebliğden itibaren 8 gün içinde kesinleşebileceği gibi, temyiz üzerine Yargıtay tarafından onama veya 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20/3 maddesi uyarınca Yargıtay tarafından kesin olarak karar verilmek sureti ile kesinleşebilir. 10 günlük süre kesinleşmeden değil, kesinleşmiş kararın tebliğinden itibaren başlar. İşçinin kesinleşen kararı kendi olanakları ile öğrenmesi yetmediği gibi kesinleşme de yetmemekte, kesinleşen kararın tebliğ edilmesi gerekmektedir. Zira burada yasa işçiye en geç ve şekli olarak başvuracağı süreyi düzenlemiştir.

Dairemizin 01.12.2020 tarihli Daire Eksiklik Talebi yazısı ile “Dairemizce temyiz incelemesi yapılarak 2014/ 9498 esas sayılı ilam ile onandığı görülen davacının işe iade dosyasına ait İstanbul 18. İş Mahkemesinin 2013/574 esas 2014/17 karar sayılı ve 15/01/2014 tarihli karara ilişkin onama ilamının davacıya tebliği yeterli olmadığından adı geçen dosyaya ilişkin kesinleşme şerhi düzenlenip düzenlenmediği hususu mahkemesinden sorularak düzenlendi ise kesinleşen mahkeme kararının tebliğine ilişkin tebligat evraklarının eklenerek, Dairemize gönderilmesi” istenmiş ve mahkemesince verilen cevabi yazıda mahkemelerine ait (İstanbul 18. İş Mahkemesinin) 2013/574 esas 2014/17 karar sayılı dosyasında kesinleşme şerhi düzenlenmemiş olduğu, kesinleşme şerhli kararın da davacıya tebliğ edilmemiş olduğu hususu bildirilmiştir.

Somut olayda, davacı işçinin işe iadeye ilişkin kararının Dairemiz tarafından 18.09.2014 tarihinde onandığı, 14.11.2014 tarihinde davacı vekiline tebliğ edildiği,

davacı işçinin de 09.12.2014 tarihinde işe başlatılması talepli yazıyı işverene gönderdiği anlaşılmakla; 4857 sayılı Kanun'da işçinin işe iadesi için başvuru süresinin “kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden” itibaren başlayacağı açıkça düzenlendiğinden, somut uyuşmazlıkta ise anılan işe iade kararına ilişkin mahkemesince kesinleştirme işlemi yapılmadığından ve bu itibarla işçiye kesinleşmiş mahkeme kararı tebliğ edilmediğinden, işe başvuru süresinin aşılmadığı sonucuna varılmalıdır. Dolayısıyla işe iade davasına bağlı talepler bakımından davacının işe iade istemiyle davalı işverene yasal süresi içinde başvurduğu kabul edilerek davacının işe başlama talebinin veya davalının işe davetinin samimi olup olmadığı konularında esas girilmek suretiyle bir değerlendirme yapılarak sonuca varılmalıdır. Karar bu sebeple hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozma kararına uyulmuş, temyize konu hüküm kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık; işverenin işe davetinin şarta bağlı olup olmadığı ile davacının işe iade davetine icabet etmemesinin haklı nedene dayalı olup olmadığı noktalarında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre işçi, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmalıdır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Aynı maddenin 1 fıkrasına göre de işveren, işe iade için başvuran işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla, işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshin işe iade talebi olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir, işverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

Bu açıklamalar doğrultusunda somut olay değerlendirildiğinde, davacının feshin geçersiz olduğu iddiasıyla açmış olduğu işe iade davasının kabulüne ilişkin kararın kesinleşmesi sonucunda, yasal sürede işe başlama isteğini işverene bildirmesi üzerine işverence bir aylık yasal süre içerisinde kendisine işe başlama daveti gönderildiği anlaşılmaktadır. İşçinin belirtilen günde işyerine kardeşi ve bir arkadaşı ile birlikte gittiği de taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Davacının kardeşi de olan dinlenen davacı tanığı birlikte işyerine gittilerini, davacının işe başlamak üzere geldiğini bildirdiğini, bekletildiklerini, araya cuma namazı girdiğini namazdan sonra tekrar gelmelerinin istendiğini, cuma namazından sonra tekrar işyerine gittiklerini yine bekletildikten sonra “şu tarihte işe başlatılmıştır” şeklinde bir kağıdın imzalatılmak istendiğini, nerede işe başlayacağı, sigortasının yapılıp yapılmayacağına ilişkin sorulara cevap verilmediğini ve imzalamaz ise işe gelmemiş gibi işlem yapılacağını bildirildiğini bunun üzerine davacının kağıdı imzalamadığını, oradan ayrıldıklarını, davalı tanıkları ise anlatılan tüm bu aşamaları doğrulamakla birlikte davacının uzatılan belgeyi imzalamaması üzerine “o zaman işe başla” dediğini ancak davacının işyerinden ayrıldığını beyan etmişlerdir. Bu durumda davacı işçinin işe başlamak üzere işe geldiği, öğleden sonra gelmesi istenmesi üzerine öğleden sonra tekrar geldiği, işe başlaması için gerekli olmayan bir evrakın imzalatılmak istendiği ancak bu belgenin davacı işçi tarafından imzalanmaması üzerine işe alınmayacağını davacı işçiye bildirildiği davacı ve davalı tanıklarının beyanları ve tüm dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesi ile anlaşılmaktadır. Davacının tanığının kardeşi olması tek başına bu tanığın ifadesine güven duyulamayacağı anlamına gelmeyeceği gibi, davacının o sırada halen başka bir işyerinden sigortalı görünmesi de işe başlatılma ve fesih arasında uzunca bir süre geçmesi, bu kadar uzun sürede çalışmamasının işçiden beklenmesinin doğru ve adil olmaması karşısında işe başlama isteğinde işçinin samimi olmadığını göstermez. Bu nedenlerle işçinin işe başlama iradesinin samimi olduğu ancak işe başlatılmadığı anlaşıldığından davacının boşta geçen süre ücreti, işe başlatmama tazminatı taleplerinin reddi, yıllık izin ücreti ve kıdem tazminatı hesabında da dört aylık boşta geçen sürenin dikkate alınmaması yerinde değildir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.05.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/110

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5329
Karar No. 2021/9588
Tarihi: 26.05.2021

● **DAVALARIN YIĞILMASI**
● **HER BİR TALEP İÇİN AYRI AYRI ISLAH YAPILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Davaya konu tazminatlar ve alacakların ayrı ayrı açılacak davalarda talebi mümkün iken aynı dava dilekçesinde talep edilmesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 110. maddesi kapsamında "davaların yığılması" olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle her bir alacak kalemi için ayrı ayrı ıslah veya talep artışı işleminin uygulanmasına engel bir durum yoktur.

Davaların yığılması ilkesine göre esasen birden fazla dava ve talep söz konusu olup, diğer taleplerle ilgili talep artışı ikinci ıslah olarak değerlendirilemez.

Somut uyuşmazlıkta, bozma ilamımızda, davacının alacak talepleri değerlendirilirken 30.05.2014 tarihli ıslah dilekçesi ve dava dilekçesi ile ıslaha karşı zamanaşımı defini dikkate alınmaksızın hazırlanan 07.05.2015 tarihli bilirkişi raporu dikkate alınarak alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilerek karar bozulmuştur.

02.06.2014 tarihli ıslah dilekçesini tazyik eden dilekçede 30.05.2014 tarihli ilk ıslah dilekçesinde yer almayan farklı alacak kalemleri ıslah edilmiştir. Bu durumda 02.06.2014 tarihli dilekçe ile ilk ıslah dilekçesinde yer almayan farklı alacak kalemlerinin ıslah edildiği yapılan bu ıslahta ilk ıslah dilekçesinde bulunan ücret alacağının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre farklı alacak kalemleri için ayrı ayrı ıslah dilekçesi verilmesi mümkündür. Bu nedenle

mahkemece ücret alacağı dışındaki alacak kalemleri için 02.06.2014 tarihli ıslah dilekçesine değer verilerek hüküm kurulması yerinde ise de bu dilekçeye karşı davalı tarafından süresi içinde zamanaşımı define bulunmasına rağmen mahkemece zamanaşımı definin dikkate alınmaması hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili ve davacı tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının 19/06/2008 - 02/02/2012 tarihleri arasında davalı işverenlikte uluslararası tır şoförü olarak çalışmasına rağmen sigorta kayıtlarına bu çalışmalarının yansıtılmadığını, iş akdinin hiçbir haklı sebep olmaksızın kötü niyetle işveren tarafından feshedildiğini, çalışması boyunca fazla mesai yaparak ulusal bayram genel tatil günlerinde dahi çalışmaya devam ettiğini, izinlerini kullanmadığını, birtakım ücretlerinin ödenmediğini iddia ederek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, kötü niyet tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının ilk işe giriş tarihinden itibaren bildirimlerinin eksiksiz olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapıldığını, kendi isteği ile işten ayrıldığını ve daha sonra tekrar işe başlatıldığını, şirket nezdinde herhangi bir alacağı bulunmadığını, çalışılan dönemlerde tüm hak edilen ücretlerin banka aracılığıyla eksiksiz olarak ödendiğini, işe hiçbir haklı sebep olmaksızın devamsızlık yapması nedeni ile iş akdinin geçerli olarak feshedildiğini, yıllık izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Bozma İlamı ve Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Yerel mahkemenin davanın kısmen kabulüne dair kararı davalı vekilinin temyizi üzerine Dairemizin 12.09.2019 tarih ve 2017/23661 Esas 2019/16094 Karar sayılı ilamı ile; “1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçeler ve özellikle “Günsaldı Gübre Paz. Gıda. Tic ve Taş. Ltd Şti.” olan davalı şirket unvanının karar başlığında “Günsaldı Gübre Paz. Tic. Ltd. Şti” olarak yazılmasının mahallinde her zaman düzeltilebilir nitelikte bir hata olduğunun anlaşılmasına göre, davalının yerinde bulunmayan ve sebepleri bildirilmiş olmayan bozma isteği ile davacının aşağıdaki bendin kapsamında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında ıslaha karşı zamanaşımı savunmasının dikkate alınıp alınmayacağı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

İslah, iyi niyetli tarafın, davayı açtıktan veya kendisine karşı bir dava açıldıktan sonra öğrendiği olgularla ilgili yanlışlıklarını düzeltmesine, eksiklikleri tamamlamasına, bu çerçevede yeni deliller sunabilmesine olanak sağlayan bir kurumdur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 176 ve ardından gelen maddelerinde ıslah kurumu ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

6100 sayılı Kanun'un 176. maddesinde, taraflardan her birinin yapmış olduğu usul işlemlerini kısmen veya tamamen ıslah edebileceği ve aynı davada tarafların ancak bir kez ıslah yoluna başvurabileceği düzenlenmiştir.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliği"ni ortadan kaldırır.

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defii de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 371/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa(suskun kalınmışsa) zamanaşımı defii geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defii dikkate alınmaz.

Dava kısmi dava olarak açılmış olup, dava dilekçesinde fazlası saklı tutularak 3.500,00 TL kıdem tazminatı, 1.500,00 TL kötüniyet tazminatı, 1.500,00 TL ihbar tazminatı, 18.000 TL ücret alacağı, 2.000,00 TL fazla çalışma, 1.500,00 TL hafta tatili, 2.000,00 TL ulusal bayram ve genel tatil, 2.000,00 TL yıllık ücretli izin alacağı olmak üzere toplam 30,000 TL işçilik alacağı talep edilmiştir.

Mahkemece dosyada aldırılan 02.12.2013 tarihli kök bilirkişi raporunda; 7.501,65 TL brüt kıdem tazminatı, 3.645,19 TL brüt ihbar tazminatı, 2.733,89 TL brüt yıllık ücretli izin alacağı, net 1.681,40 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, net 2.698,22 TL hafta tatili ücreti alacağı ve 31.699,56 TL net ücret alacağı hesaplanmış fazla çalışma ve kötüniyet tazminatı koşullarının oluşmadığı belirtilmiştir.

Davacı, kök rapor üzerine 30.05.2014 tarihli dilekçesinde, ücret alacağının hatalı hesaplandığını, bilirkişi raporunda hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının düşük hesaplandığını, fazla çalışma alacağının ve kötüniyet tazminatının hesaplanmamasının hatalı olduğunu öne sürerek dava miktarını toplam 58.000,00 TL olarak düzeltilmiş olup bu talebi için dilekçe tarihinde ıslah harcı yatırmıştır. Aynı davada taraflar ancak bir kez ıslah yoluna başvurabileceğine göre Mahkemece değer verilmesi gereken ıslah dilekçesi 30.05.2014 tarihli olan dilekçedir. Bu dilekçe ise davalıya 09.06.2014 tarihinde tebliğ edilmiş olup davalı yanca bu ıslah dilekçesine karşı zamanaşımı savunmasında bulunulmamıştır.

Mahkemece bu husus gözden kaçırılarak 03.12.2014 tarihli ıslah dilekçesinin ve bu dilekçeye karşı yapılan zamanaşımı savunmasının dikkate alınması hatalı olmuştur. Dolayısıyla mahkemece davada ıslah tarihinin 30.05.2014 olduğu ve ıslah zamanaşımı savunması bulunmadığı kabulüne göre sonuca gidilmesi gerekmektedir.

Hal böyle olunca, Mahkemece, kök rapora itiraz üzerine aldırılan ve ıslah zamanaşımı savunması dikkate alınmadan alacakların hesaplandığı 07.12.2015 tarihli bilirkişi raporu dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Bu raporda brüt 6.979,18 TL kıdem tazminatı, brüt 3.645,19 TL ihbar tazminatı, brüt 2.733,89 TL yıllık ücretli izin, net 1.602,02 TL bayram ve resmi tatil ücreti, net 2.565,50 TL hafta tatili ücreti, net 26.350,56 TL ücret alacağı hesaplanmıştır. Mahkemece bu raporda hesaplanan miktarlara göre alacakların hüküm altına alınması, dava ve 30.05.2014 tarihli ıslah dilekçesindeki bakiye talep ve miktarın ise reddine karar verilerek hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozma kararına uyulmuş, temyize konu hüküm kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili ile davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Dava kısmi dava olarak açılmış ve dava dilekçesinde, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, dini milli bayram tatil günlerinde çalışma karşılığı ücretleri ve kötüniyet tazminatının tahsili talep edilmiştir. Mahkemece deliller toplanmış ve bilirkişi hesap raporu aldırılmıştır. Davacı 30.05.2014 tarihli dilekçesi ile ücret alacaklarını, 02.06.2014 tarihli dilekçesi

ile de hafta tatili, ulusal bayram genel tatil, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve kötüniyet tazminatı taleplerini ıslah ettiğini bildirmiştir. Her iki dilekçesinin ardından ıslah harcını da yatırmıştır.

Davaya konu tazminatlar ve alacakların ayrı ayrı açılacak davalarda talebi mümkün iken aynı dava dilekçesinde talep edilmesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 110. maddesi kapsamında "davaların yığılması" olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle her bir alacak kalemi için ayrı ayrı ıslah veya talep artışı işleminin uygulanmasına engel bir durum yoktur.

Davaların yığılması ilkesine göre esasen birden fazla dava ve talep söz konusu olup, diğer taleplerle ilgili talep artışı ikinci ıslah olarak değerlendirilemez.

Somut uyuşmazlıkta, bozma ilamımızda, davacının alacak talepleri değerlendirilirken 30.05.2014 tarihli ıslah dilekçesi ve dava dilekçesi ile ıslaha karşı zamanaşımı def'ini dikkate almaksızın hazırlanan 07.05.2015 tarihli bilirkişi raporu dikkate alınarak alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilerek karar bozulmuştur.

02.06.2014 tarihli ıslah dilekçesini tazyih eden dilekçede 30.05.2014 tarihli ilk ıslah dilekçesinde yer almayan farklı alacak kalemleri ıslah edilmiştir. Bu durumda 02.06.2014 tarihli dilekçe ile ilk ıslah dilekçesinde yer almayan farklı alacak kalemlerinin ıslah edildiği yapılan bu ıslahta ilk ıslah dilekçesinde bulunan ücret alacağının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre farklı alacak kalemleri için ayrı ayrı ıslah dilekçesi verilmesi mümkündür. Bu nedenle mahkemece ücret alacağı dışındaki alacak kalemleri için 02.06.2014 tarihli ıslah dilekçesine değer verilerek hüküm kurulması yerinde ise de bu dilekçeye karşı davalı tarafından süresi içinde zamanaşımı definde bulunmasına rağmen mahkemece zamanaşımı definin dikkate alınmaması hatalıdır.

Yine, 30.05.2014 tarihli dilekçe ile ücret alacağının ıslah edildiği görülmele ücret alacağının ıslah edilmediği gerekçesi ile dava dilekçesindeki miktara göre ücret alacağının kabulü de yerinde değildir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 26/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4708
Karar No. 2021/9638
Tarihi: 27.05.2021

- İŞYERİ İŞLETME KAVRAMLARI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE KONU İŞYERİNİN İŞLETME NİTELİĞİNİ TAŞIYIP TAŞIMADIĞININ NET OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan

irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, çağrı merkezi hizmeti konusunda uzman bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, şirket merkezinde keşif icra edilmeli, diğer illerde bulunan birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bütün birimlerin merkezden yönetilip yönetilmediği belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, tespit konusu birimlerde yetki başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri ve sendika üyelerini gösterir Bakanlık kayıtları getirilmeli, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, gerekirse farklı illerde bulunan birimlerde de keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir "

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, duruşmalı olarak süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; davanın niteliği gereğince kanunda ivedi şekilde sonuçlandırılması öngörüldüğünden duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 1510086 sayı ve 19.06.2019 tarihli yazısı ile Tez-Koop-İş Sendikasının, Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. ve bağlı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkili kılındığını, sendikanın bağlı olduğu işkolunun müvekkili şirketin faaliyet gösterdiği işkolundan farklı olması ve birden çok işyerinde faaliyet göstermekte olan müvekkili şirketin tespiti konu bütün işyerlerinin esasen amaç ve yönetimde birlik içerisinde bulunmaları sebebiyle şirket nezdinde işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanması ve “yarıdan fazla” oranının aranması gerekirken işletme toplu iş sözleşmesi imzalanması adına yapılan yetki tespitinde “%40” oranının aranmış olması sebebiyle Bakanlıkça verilen yetki tespiti kararına itiraz ettiklerini, müvekkil şirketin faaliyette bulunduğu işkolunun sendikanın kurulu olduğu işkolundan farklı olduğunu, Tez-Koop-İş Sendikasının işkolları cetvelininin 10 sıra numaralı “Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” işkolunda kurulu bir sendika olduğunu ancak çağrı merkezi hizmeti sağlayan Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.’nin “İletişim” işkolunda faaliyet gösterdiğini, farklı işkolunda kurulu olan Tez-Koop-İş Sendikası'nın şirket nezdinde yetkili olamayacağını kabul edilmesi gerektiğini, müvekkil şirketin birden fazla fiziki birimde faaliyet gösteren işyerlerinin birbirinden bağımsız olmadığını, amaçta ve yönetimde birlik içerisinde bulunan işyerleri arasında işyeri bütünlüğünün mevcut olduğunu, bu durumda imzalanması gereken toplu iş sözleşmesinin niteliğinin “İşyeri Toplu İş Sözleşmesi” olması gerektiğini ve yetkili sendika için de “yarıdan fazla” oran aranması gerektiğini, tespitini işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için Kanun'da öngörülmüş olan %40'lık oran doğrultusunda verildiğini, halbuki işletme toplu iş sözleşmesinin varlığı için aynı işkolunda kurulu birbirinden bağımsız işyerlerinin varlığının gerektiğini, ancak müvekkili şirket ile yetki tespitine konu bağlı işyerleri arasında bir işyeri bütünlüğünün mevcut olduğunu, her ne kadar farklı fiziki birimlerde faaliyet gösteriyor olsa da bütün işyerlerinin yönetiminin tek elden yürütüldüğü Comdata Teknoloji ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. nezdinde tek bir işyeri bütünlüğünün söz konusu olduğunu ileri sürerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 1510086 sayı ve 19.06.2019 tarihli yazısı ile Tez-Koop-İş Sendikası lehine verilmiş olumlu yetki tespit kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun “Yetki” başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42 nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesine göre de;

“(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Bu genel açıklamalar ışığında davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 28/05/2019 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 8 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 3566 işçi çalıştığı ve 1488 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 19/06/2019 tarih ve 1510086 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiş ise de yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarından fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmiştir. Dosya kapsamına göre de aynı

işkolunda yer alan tespiti konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gerekmektedir. Bu konuda bilirkişiler tarafından düzenlenen rapor da hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, çağrı merkezi hizmeti konusunda uzman bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, şirket merkezinde keşif icra edilmeli, diğer illerde bulunan birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler

getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bütün birimlerin merkezden yönetilip yönetilmediği belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, tespit konusu birimlerde yetki başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri ve sendika üyelerini gösterir Bakanlık kayıtları getirilmeli, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, gerekirse farklı illerde bulunan birimlerde de keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2021/5618
Karar No. 2021/9825
Tarihi: 02.06.2021

- USTA ÖĞRETİCİNİN ÜCRETİNİN BELİRLENMESİNİN ESASLARI
- HER AY DEĞİŞEN ÜCRETLE ÇALIŞANLARDA KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETİN VE FESHE BAĞLI HAKLARIN SON BİR YILIN ORTALAMASI ALINARAK HESAPLANACAĞI

ÖZETİ Dairemizce, usta öğretmenler bakımından uygulanan kriterlere göre; öncelikle davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, o ayda fiilen çalıştığı toplam gün sayısına bölünerek, günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalıdır. Bulunan günlük ortalama çalışma saat süresinin, ders saati ücreti ile çarpılması neticesinde ulaşılan miktar nazara alınarak, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri hesaplanmalıdır. Bu hesaplama, her ay için ayrı ayrı yapılmalıdır. Örnek vererek açıklamak gerekirse; ilgili ayda, toplam yüzkırk ders saati fiilen çalışan bir usta öğreticinin, o ay için aylık fiilen çalıştığı gün sayısının yirmi gün olduğu ve ders saati ücretinin ise 10,00 TL olduğu kabul edilirse; bu ayda çalışılan toplam ders saatinin (140 saat), fiilen çalıştığı toplam gün sayısına (20 gün) bölünmesi neticesinde, günlük ortalama çalışma saat süresinin yedi saat olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Söz konusu günlük ortalama çalışma saat süresinin (7 saat), ders saati ücreti (10,00 TL) ile çarpımı neticesinde ulaşılan, 70,00 TL miktarı, çalışma karşılığı olmayan bir günlük hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatili ücretidir.

Taraflar arasında, akti tatile ilişkin bir anlaşma olmadığından, usta öğretici olan davacının, 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre, çalışma karşılığı olmadan ücreti ödenmesi gerekli hafta tatili gününün, haftada sadece bir gün olduğu kabul edilmelidir.

Aylık ücret miktarının belirlenmesine gelince; usta öğreticiye ilgili ay için, o ayda fiilen çalıştığı ders saati ile ders saat ücretinin çarpımı neticesinde bulunacak tutara, o ayda çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günleri için hesaplanan ücret tutarı eklenmeli ve ulaşılan sonuç aylık ücret miktarı olarak esas alınmalıdır.

Diğer taraftan, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı hakların son ücret üzerinden hesaplanması gerektiği kuraldır. Ancak, eldeki uyuşmazlıkta, davacının aylık maktu ücretle değil, ders saati ücreti ile çalıştığı kabul edilmiştir. Dolayısıyla, yukarıda açıklanan hesaplama yöntemine göre davacının aylık ücretinin aydan aya değişebilmesi durumu söz konusudur. Bu halde, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı haklarda, son bir yıllık aylık ücret ortalamasının esas alınması gereklidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının davalı bünyesinde rehber ve usta öğretici olarak çalıştırıldığını, işverenin eşit değerdeki işlerde çalışanlar arasında yapılan iş, uzmanlık, öğrenim, kıdem gibi objektif nedenler ve çalışkanlık, yetenek, performans, tecrübe gibi farklı koşullar uygulanmasını gerektiren durumlar dışında tamamen keyfi ya da kötü niyetli biçimde yönetim hakkının kullanılması suretiyle ayrımcılık yaptığını beyanla kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı, eksik ödenen ücret, ilave tediye alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Ücret miktarı ve buna bağlı olarak yapılan hesaplamalar noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Davacının aylık maktu ücretle değil, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176'ncı maddesine göre, ders saati ücreti ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

Dairemizce, usta öğreticiler bakımından uygulanan kriterlere göre; öncelikle davacının bir ayda çalıştığı toplam ders saati süresi, o ayda fiilen çalıştığı toplam gün sayısına bölünerek, günlük ortalama çalışma saat süresi bulunmalıdır. Bulunan günlük ortalama çalışma saat süresinin, ders saati ücreti ile çarpılması neticesinde ulaşılan miktar nazara alınarak, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri hesaplanmalıdır. Bu hesaplama, her ay için ayrı ayrı yapılmalıdır. Örnek vererek açıklamak gerekirse; ilgili ayda, toplam yüz kırk ders saati fiilen çalışan bir usta öğreticinin, o ay için aylık fiilen çalıştığı gün sayısının yirmi gün olduğu ve ders saati ücretinin ise 10,00 TL olduğu kabul edilirse; bu ayda çalışılan toplam ders saatinin (140 saat), fiilen çalıştığı toplam gün sayısına (20 gün) bölünmesi neticesinde, günlük ortalama çalışma saat süresinin yedi saat olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Söz konusu günlük ortalama çalışma saat süresinin (7 saat), ders saati ücreti (10,00 TL) ile çarpımı neticesinde ulaşılan, 70,00 TL miktarı, çalışma karşılığı olmayan bir günlük hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatili ücretidir.

Taraflar arasında, akti tatile ilişkin bir anlaşma olmadığından, usta öğretici olan davacının, 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre, çalışma karşılığı olmadan ücreti ödenmesi gerekli hafta tatili gününün, haftada sadece bir gün olduğu kabul edilmelidir.

Aylık ücret miktarının belirlenmesine gelince; usta öğreticiye ilgili ay için, o ayda fiilen çalıştığı ders saati ile ders saat ücretinin çarpımı neticesinde bulunacak tutara, o ayda çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günleri için hesaplanan ücret tutarı eklenmeli ve ulaşılan sonuç aylık ücret miktarı olarak esas alınmalıdır. Örneğin, ilgili ayda, toplam yüzyüksek ders saati fiilen çalışan ve ders saati ücreti 10,00 TL olan bir usta öğreticinin, fiili çalışması karşılığı hak kazandığı tutar, $140 \times 10,00 \text{ TL} = 1.400,00 \text{ TL}$ 'dir. Yukarıdaki paragraftaki hesaplama göre, çalışma karşılığı olmayan hafta tatili gününün ücretinin 70,00 TL olduğu ve ilgili ay için çalışma karşılığı olmadan toplam dört günlük hafta tatili ücretinin bulunduğu kabul edilirse, bu ay için ödenmesi gereken toplam çalışma karşılığı olmayan hafta tatili günü ücreti $70,00 \text{ TL} \times 4 = 280,00 \text{ TL}$ olacaktır. 1.400,00 TL ile 280,00 TL'nin toplamı neticesinde ulaşılan 1.680,00 TL miktarı, aylık ücret miktarı olarak tespit edilmelidir.

Diğer taraftan, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı hakların son ücret üzerinden hesaplanması gerektiği kuraldır. Ancak, eldeki uyuşmazlıkta, davacının aylık maktu ücretle değil, ders saati ücreti ile çalıştığı kabul edilmiştir. Dolayısıyla, yukarıda açıklanan hesaplama yöntemine göre davacının aylık ücretinin aydan aya değişebilmesi durumu söz konusudur. Bu halde, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı haklarda, son bir yıllık aylık ücret ortalamasının esas alınması gereklidir.

Ayrıca hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınan ücret tavan ücretini geçmemesine rağmen tavan ücretin dikkate alınarak hesaplama yapıldığı görülmekle bu husus da hatalı olmuştur. Yukarıda anlatılan ilkeler doğrultusunda yapılacak hesaplamalara göre hüküm kurulması gerekmektedir.

İlave tediye alacağının hesaplanmasında, yukarıda açıklanan çalışma karşılığı olmayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günü için belirlenen günlük ücret hesap yöntemi esas alınarak, Bakanlar Kurulunca tespit edilen ilave tediye ödeme tarihindeki işçinin bir günlük ücreti dikkate alınmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda günlük ücret ile aylık ücrete dair kabuller ve dolayısıyla alacaklara yönelik hesaplamalar yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgulara uygun değildir. Anılan sebeple, yapılacak hesaplamalarda ilke kararında açıklanan esaslar doğrultusunda ücretin belirlenmesi ile dava konusu tüm alacakların yeniden değerlendirilmesi gereklidir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5562
Karar No. 2021/9893
Tarihi: 03.06.2021

- AYNI İŞVEREN YANINDA ARALIKLI ÇALIŞMA
- ARALIKLI ÇALIŞMADA İHBAR TAZMİNATI-NIN HER ARA VERME DÖNEMİNDEKİ FESHİN ŞEKLİNE GÖRE ARA VERİLEN TARİHTEKİ ÜCRET VE KIDEME GÖRE AYRI AYRI HESAPLANACAĞI
- TÜM HİZMET SÜRELERİ BİRLEŞTİRİLEREK İHBAR TAZMİNATI HESAPLANAMAYACAĞI
- TÜM HİZMET SÜRELERİ BİRLEŞTİRİLİP SON ÜCRET VE SON FESHE GÖRE KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANACAĞI
- TBK YÜRÜRLÜĞÜNDEN ÖNCE FESİHTEN SONRA İMZALANMIŞ İBRANAMEYE DEĞER VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ
- TBK YÜRÜRLÜĞÜNDEN ÖNCE DÜZENLENMİŞ MİKTAR İÇEREN İBRANAMENİN MAKBUZ NİTELİĞİNDE OLDUĞU

ÖZETİ: İhbar tazminatı bakımından ise, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş akdinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli,

ihbar tazminatına hak kazanıldığıının tespiti halinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir. Belirtildiği üzere, davacının aralıklı çalışmalarının her birinin iş sözleşmesinin feshi ile sonlanıp sonlanmadığı ve bu feshe göre işçiye kanuni haklarının ödenip ödenmediği tespit olunmalıdır. Feshe göre işçilik haklarının ödendiği belirlendiğinde, önceki çalışmalarının tasfiye edildiği kabul edilmeli ve tazminat hesabı açısından daha sonraki çalışma süresine eklenmemelidir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde işçilik alacaklarının ödenmediği anlaşıldığında ise, bu defa aralıklı çalışma süreleri birleştirilmeli ve en son tazminata hak kazanacak şekilde gerçekleşen feshe göre son ücret üzerinden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

Dosyaya işverence renkli fotokopi olarak sunulan ödeme ve ibraname gibi belgelerin geçerliliğinin denetlenebilmesi için Mahkemece asılları getirtilmeli, ardından davacı asilin diyecekleri sorulmalı ve Mahkemece geçerlilik denetimi yapılmalıdır. İşçinin imzasını taşımayan belgelere değer verilmemelidir. İşçinin imzasını taşıyan, fesihden sonra düzenlenen ve savunma ile çelişmeyen, davaya konu hakların sayıldığı ibranamelere değer verilmelidir. Salt miktar içermemiş oluşu ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Miktar içeren ibranameler ise makbuz olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, davalı tarafça, davacının 12.02.2005 - 19.08.2005 tarihleri arasında geçen çalışmasına ilişkin ibraz edilen 19.08.2005 tarihli ibranameye konu alacakların davacı adına 'Garanti Bankası'nın 763 numaralı şubesinin 9095656 numaralı Euro hesabına' ödenmiş olduğu bildirildiğinden, bu hesaba ait dökümler getirtilerek, davacının ibranameye ve ödemeye ilişkin beyanı alınmak suretiyle değerlendirme yapılmalıdır.

Dava: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenin yurt dışında bulunan şantiyelerinde makine süpervizörü olarak 1973 ile 2013 tarihleri arasında çalıştığını, son net ücretinin saat başı 19,00 Katar Riyali (QAR) olmakla birlikte üç öğün yemek, barınma ve ısınma gibi gereksinimlerinin de işverence karşılandığını, sözleşmesinin davalı tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilerek Türkiye'ye gönderildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamaşımı definde bulunarak, davacının G. Q./Al M. Şirketinde çalıştığını ve davalı şirket açısından husumet yokluğu bulunduğunu, davacının aldığı son ücretin bordrolarda gösterilen ücret olduğunu, davacıya çalışma dönemleri sonunda ödemeler yapıldığını, davacının ibraname ve feragatname belgeleri imzaladığını beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davacının hizmet dökümü bilgisinde davalı şirkete ait değişik işyerlerinde çalışmasının olduğunu görüldüğü, çalışma aralarının 10 yıldan fazla olmaması nedeniyle zamaşımı itirazının dikkate alınmadığı, 2006 tarihli ücret sözleşmesine göre aylık ücretinin 6022 Katar Riyali olduğu (saatlik ücreti 26,76 Katar Riyali) ancak dava dilekçesinde son olarak saat ücretinin 19,00 Katar Riyali olduğunu belirtilmesi nedeniyle taleple bağlı kalındığından saat ücretinin net 19,00 Katar Riyali olduğunu ve ilave menfaatlerin aylık 545,25 Katar Riyali olduğunu kabul edildiği, davacının çalışmasının iş bitimi nedenine bağlı olarak işverenin feshi ile gerçekleştiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmış olduğu, davacı ile yapılan hizmet sözleşmelerinin sonunda davacıya toplamda kıdem tazminatı olarak 51.877,72 Katar Riyali ve ihbar tazminatına karşılık 9.953,30 Katar Riyali ödeme yapıldığının anlaşıldığı, bu tutarların mahsubu sonucunda davacının ihbar tazminatı alacağına kalmadığı, bakiye 57.644,31 Katar Riyali kıdem tazminatı alacağına olduğu tespit edilerek, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı taraf vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davacının 05/01/1983 - 12/11/2010 tarihleri arasında kesintili şekilde davalı şirketin yurt dışı şantiyelerinde makine süpervizörü olarak çalıştığı, 16/03/2006 tarihli yurtdışı hizmet sözleşmesinde belirtilen ücret dikkate alınmak ve davacının talebiyle bağlı kalmak suretiyle tespit edilen aylık ücretin dosya kapsamında uyumlu olduğu, yemek ve barınma bedelinin yurt dışı çalışmasına ilişkin emsal nitelikteki dosyalardaki tespitler de dikkate alınarak 150

USD karşılığı Katar Riyali olarak belirlenmesinde bir hatanın bulunmadığı, davacının kesintili olarak çalıştığı, önceki dönemlerin tasfiye edilmediği, ibranamelerin miktar içermemesi sebebiyle geçerli kabul edilemeyeceği, kesintili çalışma süresi belirlenerek fesih tarihindeki kur üzerinden kıdem tazminatı tavanı da dikkate alınarak hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatından dosya içerisinde bulunan İngilizce ve Türkçe olarak düzenlenen imzalı tediye bordroları gereğince yapılan ödemeler mahsup edilerek alacak miktarının tespitinde ve %5 Genel Sağlık Sigortası primi dikkate alınarak brüt hesabında bir hatanın bulunmadığı gerekçesiyle davacı ve davalı tarafların istinaf başvuruolarının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının davaya konu olan yurt dışında geçen hizmet süresinin belirlenmesi hususunda uyumsuzluk mevcuttur.

Davacı vekili, müvekkilinin davalı şirketin yurt dışı şantiyelerinde 1973-2013 tarihleri arasında makine süpervizörü olarak çalıştığını ileri sürmüş, davalı vekili ise davacının yurt dışı çalışmalarının dava dışı G. Q./A. M. Şirketi nezdinde geçtiğini, davalı şirket yönünden husumet yokluğundan davanın reddinin gerektiğini savunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya içeriğinde yer alan yurt dışı hizmet akitleri, yurda giriş çıkış kayıtları, çalışma belgeleri, hizmet dökümü cetvelinin birlikte değerlendirilmesi ile davacının davalı şirket nezdinde05.01.1983 - 01.02.1985, 01.02.1985 - 10.11.1987, 20.01.1988 - 06.02.1991, 17.09.1991 - 17.12.1992, 01.03.1993 - 10.10.1994, 24.11.1994 - 24.12.1996, 23.01.1997 - 06.10.1997, 18.11.1997 - 11.04.1998, 14.12.1999 - 30.05.2001, 01.03.2003 - 04.06.2004, 12.02.2005 - 19.08.2005, 17.03.2006 - 12.11.2010 tarihleri arasında aralıklı şekilde olmak üzere toplam 7984 gün hizmetinin bulunduğu tespit edildiği belirtilerek hesaplamalara dayanak yapılmıştır. Ne var ki, dosyada yer alan 20.01.1988 - 08.10.1988 ile08.10.1988 - 06.02.1991dönemlerine ilişkin olarak dosyaya sunulu belgelerde davacının bu tarihlerde Antalya R. Otel ve S.M. B-Termik Santrali ve İnşaatlarında çalıştığı anlaşılmakla, bu dönemlerin yurt dışı çalışması olarak değerlendirilmesi ve hesaplamalara dahil edilmesi hatalı olmuştur. Davacının dava dilekçesinde yurt dışı şantiyelerinde geçen hizmeti yönünden talepte bulunduğu gözetilmek suretiyle, dosya kapsamındaki tüm deliller değerlendirilerek yurt dışı hizmet süresinin tereddüde mahal vermeyecek biçimde yeniden belirlenmesi için yazılı şekilde verilen karar bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacının aralıklı çalışmalarına ilişkin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının belirlenmesi noktasında uyumsuzluk mevcuttur.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde, önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem on yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda, işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar kanuni faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

İhbar tazminatı bakımından ise, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesaplaması yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş akdinin ihbar tazminatını gerektirir biçimde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığıнын tespiti halinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplamaya gidilmelidir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre, davacı işçi, davalı işverenin yurt dışında bulunan değişik şantiyelerinde aralıklarla çalışmıştır. Davalı işveren iş ilişkisinin her defasında sona erdirildiğini ve kanuni hakların ödendiğini savunmuş, dosyaya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önceki döneme ilişkin Türkçe düzenlenen ibranameleri sunmuştur. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda davacının aralıklı geçen tüm hizmet dönemi birleştirilerek son ücrete göre hesaplama yapılmak ve makbuz niteliğinde kabul edilen ibranamelerdeki tutarlar mahsup edilmek suretiyle alacakların belirlenmesi cihetine gidilmiştir.

Ne var ki; bilirkişi raporunda izlenen yöntem yukarıda ifade edilen ilkelere uygun bulunmamaktadır. Belirtildiği üzere, davacının aralıklı çalışmalarının her birinin iş sözleşmesinin feshi ile sonlanıp sonlanmadığı ve bu feshe göre işçiye kanuni haklarının ödenip ödenmediği tespit olunmalıdır. Feshe göre işçilik haklarının ödendiği belirlendiğinde, önceki çalışmalarının tasfiye edildiği kabul edilmeli ve tazminat hesabı açısından daha sonraki çalışma süresine eklenmemelidir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde işçilik alacaklarının ödenmediği anlaşıldığında ise, bu defa aralıklı çalışma süreleri birleştirilmeli ve en son tazminata hak kazanacak şekilde gerçekleşen feshe göre son ücret üzerinden hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.

Dosyaya işverence renkli fotokopi olarak sunulan ödeme ve ibraname gibi belgelerin geçerliliğinin denetlenebilmesi için Mahkemece asılları getirilmeli, ardından davacı asilin diyecekleri sorulmalı ve Mahkemece geçerlilik denetimi yapılmalıdır. İşçinin imzasını taşımayan belgelere değer verilmemelidir. İşçinin imzasını taşıyan, fesihten sonra düzenlenen ve savunma ile çelişmeyen, davaya konu hakların sayıldığı ibranamelere değer verilmelidir. Salt miktar içermemiş oluşu ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Miktar içeren ibranameler ise makbuz olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, davalı tarafça, davacının 12.02.2005 - 19.08.2005 tarihleri arasında geçen çalışmasına ilişkin ibraz edilen 19.08.2005 tarihli ibranameye konu alacakların davacı adına 'Garanti Bankası'nın 763 numaralı şubesinin 9095656 numaralı Euro hesabına' ödenmiş olduğu bildirildiğinden, bu hesaba ait dökümler getirilerek, davacının ibranameye ve ödemeye ilişkin beyanı alınmak suretiyle değerlendirme yapılmalıdır.

Mahkemece, eksik hususlar tamamlanarak yeni bir bilirkişiden yukarıda belirtilen esaslar dahilinde denetime elverişli rapor alınmalı sonucuna göre kararın yalnızca davalı tarafça temyiz edilmiş olduğu hususu da gözetilerek karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyize konu Bölge Adliye Mahkemesi kararı kaldırılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/1 hükmü uyarınca dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin ise Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,03.06.2021gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5177
Karar No. 2021/9966
Tarihi: 07.06.2021

- ÜCRETİN TEK TARAFLI OLARAK İŞVERENCE DÜŞÜRÜLMESİ
İŞÇİNİN ÜCRET DÜŞÜRÜLDÜKTEN SONRA YENİ BİR SÖZLEŞME İMZALAMASI
- İŞÇİNİN İMZALADIĞI YENİ SÖZLEŞMEDEKİ ÜCRETİ KABUL EDEREK ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNE MUVAFAKAT VERMİŞ OLDUĞU
- ÜCRETİN DÜŞÜRÜLDÜĞÜ TARİHTEN İŞÇİNİN YENİ SÖZLEŞME İMZALADIĞI TARİHE KADAR DOĞAN ÜCRET FARKLARINI İŞÇİNİN İSTEYEBİLECEĞİ ANCAK SON ÜCRETE GÖRE HESAPLANAN KIDEM TAZMİNATI İÇİN FARK İSTEYEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Davacının ücretinin 2010 yılı Ocak ayında davalı işverenin yönetim kurulu tarafından alınan karar ile tek taraflı olarak düşürüldüğü, davacı işçinin bu işleme bu esnada yazılı muvafakatinin bulunmadığı, ancak davacı işçinin 01.04.2013 tarihinde imzaladığı kapsam dışı personele ilişkin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ücret düşüklüğüne yazılı muvafakat verdiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle, davacının fark kıdem tazminatı talebinin reddi ile fark ücret alacağının ücretin düşürülmesine muvafakat ettiği 01.04.2013 tarihine kadar hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir iken yazılı gerekçe ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 2005 yılında davalı işverene ait işyerinde çalışmaya başladığını, davacının ücretinin 2010 Şubat ayından itibaren eksik ödendiğini, bu durumun emeklilik tarihi olan 31/07/2013 tarihine kadar devam ettiğini, ücretin eksik ödenmesi sebebiyle kıdem tazminatı alacağına da eksik ödendiğini ileri sürerek fark ücret alacağı ile bakiye kıdem tazminatı alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kısmen kabulüne dair verilen 23.11.2015 tarihli kararın davalı vekilince temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonucunda özetle “dosya kapsamında davacının imzasını taşıyan üzerinde el yazısı ile 2.050,00 TL ücret ifadesi bulunan 01/04/2013 tarihli kapsam dışı personele ilişkin belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunmakta olup, anılan sözleşmenin davacının çalışması devam ederken düzenlendiği anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ve gerekçeli kararda, sözleşmede belirtilen ücret miktarının davacı yönünden bağlayıcı olup olmadığı değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Mahkemece gerek sözleşmedeki imza gerekse sözleşmede belirtilen ücret miktarı ile ilgili olarak davacının beyanı alınmadan ve bu yönde olumlu veya olumsuz bir değerlendirme yapılmadan sonuca gidilmesi isabetsizdir.” gerekçesi ile bozma kararı verilmiştir. Mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilerek devam edilen yargılama sonunda toplanan deliller uyarınca yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, yasal süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Davalı işverenin, davacı işçinin ücretini düşürmesi işlemine işçinin onay verip vermediği ve bu hususun hukuki sonuçları taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Somut uyuşmazlıkta, davacının ücretinin 2010 yılı Ocak ayında davalı işverenin yönetim kurulu tarafından alınan karar ile tek tarafı olarak düşürüldüğü, davacı işçinin bu işleme bu esnada yazılı muvafakatinin bulunmadığı, ancak davacı

işçinin 01.04.2013 tarihinde imzaladığı kapsam dışı personele ilişkin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ücret düşüklüğüne yazılı muvafakat verdiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle, davacının fark kıdem tazminatı talebinin reddi ile fark ücret alacağıнын ücretin düşürülmesine muvafakat ettiği 01.04.2013 tarihine kadar hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir iken yazılı gerekçe ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.06.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6023
Karar No. 2021/10192
Tarihi: 14.06.2021

- GARANTİ ÜCRET+PRİM USULÜ ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMALARIN ÜCRETİN GARANTİ ÜCRET KISMININ 1,5 PRİM KISMININ 0,5 ÇARPILARAK HESAPLANACAĞI
- DAVALI YARARINA BOZULAN DAVADA BOZMA ÖNCESİ VERİLEN KARARDAN DAHA FAZLASINA HÜKMEDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Dairemizce garanti ücret ve pirim usulü yapılan çalışmalarda fazla mesai hesaplaması temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmesi yönünde olsa da yukarıda izah edildiği üzere davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak gereği bozma öncesi verilen karardan daha fazlası davalı aleyhine hükmedilemez

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı işyerinde 14.05.2004-09.09.2014 tarihleri arasında asgari ücret ve prim usulü çalıştığını, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatilive yıllık ücretli izin alacaklarını talep ve dava etmiştir.

Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacı ile aralarında ikale sözleşmesi yapıldığını, bunun bir fesih olmadığını, davacının alacağı olmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bakiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, genel tatil ücreti, hafta tatili ve yıllık izin ücreti alacaklarına karar verilmiştir.

Dairemize ait 2016/12911 Esas 2020/1768 Karar sayılı kararı ile; davacının asgari ücret ve prim usulü çalıştığı, bu nedenle fazla mesai ücretinin 0,5 katsayısı üzerinden hesaplanması gerektiği, yıllık izin alacağına reddi ile hüküm fıkrasında faiz başlangıç tarihlerinin açıkça gösterilmesi gerektiği hususlarında bozma kararı verilmiştir.

Bozma sonrası hükme esas alınan bilirkişi raporu ile fazla mesai ücreti 0,5 katsayısı üzerinden hesaplanmışsa da mahkemece bozmadan önceki miktardan daha yüksek fazla mesai alacağına hesaplanması neticesinde davacının ıslah ettiği miktar üzerinden fazla mesai alacağına, bakiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının kabulüne, yıllık izin alacağına reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- Davacının hak ettiği fazla mesai alacağı miktarı taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

Bozma kararına uymuş olan Mahkemenin bozma gereklerini yerine getirmesi usuli bir zorunluluktur. Bu müesseseye "usuli müktesep hak" veya "usule ilişkin kazanılmış hak" denir. Bir başka ifadeyle, mahkemece, Yargıtay bozma ilamına uyulmasıyla, bozma doğrultusunda taraflar yararına usuli kazanılmış hak doğar. Mahkeme, hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmiş olan bölümleri hakkında yeni bir hüküm kuramaz. "Usuli Müktesep Hak", davalının uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay İçtihatları ile kabul edilmiş, usul hukukunun ana ilkelerindedir ve kamu düzeni ile ilgilidir.

Somut uyumsuzlukta; davanın kabulüne ilişkin 23.02.2016 tarihli hükme yönelik olarak davalı vekili tarafından temyiz başvurusunda bulunulduğu ve davalının temyiz sebeplerine hasren yapılan incelemede Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016/12911 esas 2020/1768 karar sayılı ilamı ile hükmün davalı lehine bozulduğu ve mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin bozma öncesi verilen ilk kararında davacının 1.641,96 TL fazla mesai alacağı olduğu kabul edilerek bu miktar üzerinden yapılan takdiri indirim ile 1.149,37 TL fazla mesai alacağı hüküm altına alınmış olup, davalı temyiz başvurusu üzerine hüküm yazılı gerekçelerle davalı lehine bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyulup, yeniden aldırılan bilirkişi raporu sonrasında fazla mesai alacağı bu defa 4.401,62 TL olarak hesaplanmış ancak ıslah miktarı olan 1.641,96 TL miktar hüküm altına alınmıştır. Az yukarıda anlatılan ilkeler gereğince bozma ilamına uyulmakla, davalı lehine miktar bakımından oluşan usuli kazanılmış hak ihlal edilerek, yazılı şekilde fazla mesai alacağına hükmedilmesi usul ve kanuna aykırı olup hatalıdır.

Diğer taraftan, bozma ilamı davalılar lehine olduğu halde, bozma sonrası yapılan yargılamada hesaplanan fazla mesai alacağına önceki kararlarla hüküm altına alınan miktardan daha fazla çıkması, bilirkişi tarafından yapılan yeni hesaplamada, her ne kadar bozma

ilamına uyularak fazla mesai alacağı 0,5 katsayısı ile hesaplanmışsa da bozma öncesi alınan raporda primlerin tenzil edildiği bozma sonrası ise tenzilat yapılmaması nedenine dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

Dairemizce garanti ücret ve pirim usulü yapılan çalışmalarda fazla mesai hesaplaması temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmesi yönünde olsa da yukarıda izah edildiği üzere davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hak gereği bozma öncesi verilen karardan daha fazlası davalı aleyhine hükmedilemez.

Bozma öncesi davacının aldığı primlerin tenzili ile yapılan hesaplama hatalı olsa da bu hususta bozma sebebi bulunmadığından karar bu yönü ile kesinleşmiştir.

Mahkemece yapılacak iş, fazla mesai hesaplamasının 0,5 katsayısı üzerinden hesaplanarak alınan primlerin tenzil edilmesi ile denetime elverişli net tespitler içeren yeni bir bilirkişi raporu aldırılıp, davacı işçinin fazla mesai alacağını doğru olarak belirlenmesi ve usuli kazanılmış haklar da gözetilerek sonucuna göre bir karar verilmesidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek hatalı hukuki değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 14.06.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/46

TC
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5974
Karar No. 2021/10196
Tarihi: 14.06.2021

- HAFTA TATİLİ
- HAFTA TATİLİNİN BÖLÜNEMEYECEĞİ
KESİNTİSİZ KULLANDIRILMASININ
GEREKTİĞİ
- HAFTA TATİLİNİN 24 SAATTEN AZ
KULLANDIRILMASI HALİNDE HİÇ
KULLANDIRILMAMIŞ SAYILACAĞI
- KISMİ EDA KÜLLİ TESPİT DAVASINDA
FAİZİN DAVA DİLEKÇESİNDE TALEP EDİLEN
MİKTARLAR İÇİN DAVA ISLAH DİLEKÇESİNDE
TALEP EDİLENLER İÇİN ISLAH TARİHİNDEN
BAŞLAYACAĞI
- ISLAH DİLEKÇESİNDE MİKTAR
ARTTIRILMASININ YETERLİ OLDUĞU DAVA
DİLEKÇESİNDEKİ FAİZ İSTEMİNİN ISLAHI DA
KAPSAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

Davacı vekili kısmi eda külli tespit istemli belirsiz alacak davası açmış, taleplerini ıslah dilekçesi ile artırmış, ancak ıslah ettiği miktarlara faiz yürütülmesini talep etmemiştir.

Bu dava türünde faiz başlangıcı yönünden Dairemiz uygulaması kısmi dava esasları ile aynı olup kıdem tazminatı dışındaki hüküm altına alınan alacaklar bakımından dava dilekçesi ile istenen miktar için dava, ıslah (talep artırımı) dilekçesiyle artırılan miktar için ise, ıslah (talep artırımı) tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekmektedir

İsllahta sadece miktarın artırılması yeterli olup, dava dilekçesindeki faiz istemi ıslahı da kapsayacağından, davacının ıslah dilekçesinde faiz talebi olmadığı gerekçesi ile ıslah ile artırılan alacak miktarlarının faizsiz olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, davalı işyerinde 04.09.2007-18.08.2014 tarihleri arasında şoför olarak çalıştığını, haksız olarak işten çıkarılması nedeni ile açtığı işe iade davasının kabul edildiğini ancak dosyanın Yargıtay aşamasında olduğunu, fazla mesai yaptığını, hafta tatillerinde çalıştığını ancak karşılığında ödeme yapılmadığını ileri sürerek; kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, hafta tatili günleri için fazla mesai alacaklarının olduğunu ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının istifa ettiğini kıdem ve ihbar tazminatı alamayacağını, vardiyalı çalışma yapıldığını, alacakların ödendiğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, 15.04.2016 tarihli kararı ile devam eden işe iade davası nedeni ile feshin askıda olduğunu feshe bağlı alacakların talep edilemeyeceğini dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiştir.

Dairemizin 2017/21065 esas 2018/813 karar sayılı ilamı ile, davacı işçinin iş davet bildirimini kabul ederek işverene başvurmaması nedeni ile 18.08.2014 tarihli feshin geçerli bir feshin sonuçlarını doğuracağını, davanın esasına girilerek hizmet süresi ve ücret alacakları açısından ilk fesih tarihi dikkate alınarak yargılama yapılması gerektiği belirtilerek mahkeme kararı bozulmuştur.

Bozmadan sonra yapılan yargılama neticesinde ise kıdem ve ihbar tazminatı hafta tatili, hafta tatili günleri için fazla mesai alacaklarının kabulüne karar verilirken, fazla mesai alacağının reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Davacı işçinin hafta tatili ve hafta tatili günlerinde fazla mesai ücretine hak kazanıp kazanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir.

Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez.

Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullanılması mümkündür.

Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca 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 yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.

İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin hafta tatili alacağına bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatili çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olanın dışında hafta tatillerinde çalışmaların yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, hafta tatili çalışmasının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı 15 günde bir hafta tatili yaptıklarını, buna ek olarak işverenin hafta tatillerinde telafi çalışması yaptığını iddia ederek hafta tatil alacağı ve hafta tatilleri için fazla mesai talebinde bulunmuştur.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; işçilerin ayda 2 hafta sürece hafta tatili hakkından yararlanmadan çalıştıklarını, bordrolarda ise hafta tatili çalışması yapılmasına rağmen, zamlı ücret ödemesi yapılmadığı gibi hafta tatillerinde yapılan fazla mesai içinde ayrıca tahakkuka yer verilmediğini belirterek, 05.04.2011-18.08.2014 tarihleri arası ile sınırlı olarak bu alacaklar için hesaplama yapılmış ve Mahkemece hüküm altına alınmıştır.

Dosyanın incelenmesinde ise davalı tarafından ibraz edilen imzalı puantaj kayıtlarının mevcut olduğu ancak değerlendirmeye tabi tutulmadığı anlaşılmaktadır. Söz konusu kayıtların örnekleme yapılarak incelenmesinde ise 2011 yılı Haziran ayında davacının haftalık 6 günlük çalışma yaptığı, 2012 yılı Ocak ayında 6 günlük çalışma yapıldığı diğer aylarda ise harf kodlamaları yapıldığı ancak bu kodlamalar ile ilgili açıklamada bulunulmadığı, 2013 yılında yine haftanın 5 yada 6 günü çalışma yapıldığı, bir kısım aylarda yine kodlamalar yapıldığı görülmektedir. Mahkemece yapılacak iş; puantaj kayıtlarının değerlendirmeye tabi tutularak , davacının da beyanı alınmak suretiyle, istekle ilgili bir karar vermektir.

3-Davacı vekili kısmi eda külli tespit istemli belirsiz alacak davası açmış, taleplerini ıslah dilekçesi ile artırmış, ancak ıslah ettiği miktarlara faiz yürütülmesini talep etmemiştir.

Bu dava türünde faiz başlangıcı yönünden Dairemiz uygulaması kısmi dava esasları ile aynı olup kıdem tazminatı dışındaki hüküm altına alınan alacaklar bakımından dava dilekçesi ile istenen miktar için dava, ıslah (talep artırımı) dilekçesiyle artırılan miktar için ise, ıslah (talep artırımı) tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekmektedir.

Ancak; Mahkemece ıslah ile istenilen miktarlara faiz talep edilmediği gerekçesi ile faiz yürütülmemiştir.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunca 24.05.2019 günü yapılan toplantıda:

“Bir miktar para alacağının faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesinin talep edildiği kısmî davada, dava konusu miktarın kısmî ıslahla faiz talebi belirtilmeksizin artırılması halinde, arttırılan miktar bakımından dava dilekçesindeki faiz talebine bağlı olarak faize hükmedileceği” yönünde karar verilmiş olup, böylece ıslahta sadece miktarın artırılması yeterli olup, dava dilekçesindeki faiz istemi ıslahı da kapsayacağından, davacının ıslah dilekçesinde faiz talebi olmadığı gerekçesi ile ıslah ile artırılan alacak miktarlarının faizsiz olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 14.06.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/182

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5898
Karar No. 2021/10197
Tarihi: 14.06.2021

- CEZAI ŞART
- CEZAI ŞART İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ YA DA BELİRSİZ OLMASININ ÖNEMİNİN OLMADIĞI
- CEZAI ŞARTIN İŞÇİNİN EKONOMİK OLARAK MAHVINA NEDEN OLACAK TUTARDA OLAMAYACAĞI
- CEZAI ŞARTTA İNDİRİME GİDİLİRKEN SÜRE ORANTILAMASININ YAPILMASININ YETERLİ OLMAYABİLECEĞİ
- CEZAI ŞARTTA İNDİRİME GİDİLİRKEN İŞÇİYE YENİ İŞ TEKLİF EDİLMİŞ OLMASININ DA DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Bu kural yönünden Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 08.03.2019 tarihli 2017/10 esas 2019/1 karar sayılı kararı ile belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart hükmünün geçerli olduğuna" hüküm kurulduğundan, artık sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasının cezai şartın geçerliliğine etkisi bulunmamaktadır. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde ise fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükmüne bağlanmıştır. İş hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken sürelerle göre oran kurularak indirimle gidilmelidir. Ancak sadece süre oranlamasına göre indirim yapılması yeterli değildir. Dosyadaki beyan ve belgelerden, davalı işverenin, davacıya genel müdürlükte aynı şartlarda iş teklif ettiği, davacı tarafından ise kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bu husus dikkate alındığında uygulanan takdiri indirim miktarı düşük olup davalı lehine tekrar değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının, 10.12.2014 tarihli sözleşme ile müdür yardımcısı olarak davalı işyerinde çalışmaya başladığını, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi gereği 3 yıllık iş garantisi verilmesine rağmen 06.10.2016 tarihinde iş akdinin fesih edildiğini iddia ederek bakiye süre ücreti ve prim alacaklarını talep ve dava etmiştir.

Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının çalıştığı şube de dahil olmak üzere tüm şubelerin kapatılması kararı gereği, genel müdürlükte aynı görev tanımı ve özlük hakları korunarak başka bir görev teklif edilmesine rağmen, davacının görevi kabul etmemesi üzerine yasal hakları ödenerek iş akdinin zorunlu olarak fesih edildiğini, ücret alacağı olmadığını savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının talebinin cezai şart olarak değerlendirilmesi gerektiğinin kabulü ile hesaplanan cezai şart alacağından %40 takdiri indirim yapılmış, fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak, cezai şart ve prim alacaklarına karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davacı ve davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuşlardır.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi kararının hukuka uygun olduğu gerekçesiyle tarafların istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı ve indirim hususunda taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır. (Tunçomağ, Kenan: Türk Hukukunda Cezai Şart, İstanbul 1963)

Cezai şart, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179-182. maddeleri arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş hukuku açısından Türk Borçlar Kanununun söz konusu hükümleri uygulanmakla birlikte, Dairemizce bazı yönlerden İş hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş hukukunda “İşçi Yararına Yorum İlkesi”nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Hizmet sözleşmeleri açısından cezai şartla ilgili olarak 818 sayılı Yasada açık bir hüküm bulunmaz iken, Dairemizin uygulamasına paralel olarak; 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.” hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılardan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümünden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz.

İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şart tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir.

Gerek belirli gerekse belirsiz iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, sözleşmenin süresinden önce feshi koşuluna bağlı cezai şartın geçerli olabilmesi için, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olması zorunludur. Bu kural yönünden Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 08.03.2019 tarihli 2017/10 esas 2019/1 karar sayılı kararı ile belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshine bağlı cezai şart hükmünün geçerli olduğuna" hüküm kurulduğundan, artık sözleşmenin belirli süreli ve belirsiz süreli olmasının cezai şartın geçerliliğine etkisi bulunmamaktadır. Asgari süreli iş sözleşmelerine de aynı şekilde hükümler konulması mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde ise fahiş cezai şartın hâkim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş hukuku uygulamasında işçi aleyhine cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek, işçinin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. İşçinin belli bir süre çalışması şartına bağlanan cezalardan, sözleşme kapsamında çalışılan ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak indirimde gidilmelidir. Ancak sadece süre oranlamasına göre indirim yapılması yeterli değildir.

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin 1.2 maddesinde “ şirket çalışana 3 yıl iş garantisi vermektedir. 3 yıl içinde haklı sebep olmaksızın şirket, çalışana işten çıkarırsa geri kalan süreye ait toplam brüt ücretinin neti hesaplanarak kendisine peşin olarak ödenir. Çalışan 3 yıl süresi dolmadan haklı bir neden belirtmeksizin ayrılmak isterse geri kalan süreler ait toplam brüt ücretinin net tutarını şirkete peşin olarak öder, her iki tarafın anlaşma ile sağlayarak iş akdinin feshi söz konusu olursa bu madde geçersiz olur”, hükmü gereği davacı, söz konusu süre dolmadan işten çıkarıldığı gerekçesi ile cezai şart alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise, şubelerinin kapatılması nedeni ile genel müdürlükte aynı konum ve özlük hakları korunarak davacıya yeni iş teklifinde bulunduğunu ancak davacının kabul etmediğini ve yeni işe başlamayı reddettiğini, ifa imkânsızlığının mevcut olduğunu savunarak taleplerin reddine karar verilmesini istemiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda net 110.882,54 TL hesaplanan cezai şart alacağından %40 takdiri indirim yapılarak 66.529,52 TL cezai şart alacağı bulunduğu ancak taleple bağlı kalınarak 6.000,00 TL brüt cezai şart alacağına hükmedilebileceği belirtilmiştir.

Ancak; dosyadaki beyan ve belgelerden, davalı işverenin, davacıya genel müdürlükte aynı şartlarda iş teklif ettiği, davacı tarafından ise kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bu husus dikkate alındığında uygulanan takdiri indirim miktarı düşük olup davalı lehine tekrar değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 14.06.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5900
Karar No. 2021/10208
Tarihi: 14.06.2021

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
- ASIL İŞİN ALT İŞVERENE VERİLEBİLMESİ İÇİN İŞLETMENİN VE İŞİN GEREĞİ İLE TEKNOLOJİK NEDENLERLE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLER ÖLÇÜTÜNÜN BİR ARADA BULUNMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ 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 Kanunu'nun 2. 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. Kanun'un 2. 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. 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.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılardan Altındağ Belediye Başkanlığı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının üst işveren Altındağ Belediyesi'nde temizlik elemanı olarak sigortalı çalıştığını, sigorta primlerinin ihale usulü ile hizmet alım sözleşmesi yapan alt işveren Çınar Kağıt Ambalaj Atık İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından ödendiğini, üst işveren ve alt işverenin işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunduğunu, davacının iş akdinin 05.08.2013 tarihinde haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai , hafta tatili, ulusal bayram genel tatil, yıllık izin ve bir aylık ödenmeyen ücret alacağının davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalı Altındağ Belediye Başkanlığı vekili, işbu davada Altındağ Belediye Başkanlığı'na husumet yöneltilemeyeceğini, davacının belediye bünyesinde çalışmadığını, diğer davalının çalışanı olduğunu, diğer davalının Altındağ sınırları içerisinde bir protokol ile kağıt ambalaj toplama işini bedelsiz olarak kendi namına yapan bir firma olduğunu, davacının herhangi bir şekilde belediyeden talimat almadığını, diğer davalı şirketin belediyenin taşeron firması ya da hizmet alımı yaptığı bir firma olmadığını, diğer davalı ile belediye arasında ihale ile hizmet alımı olmadığını, dolayısıyla alt işveren-üst işveren ilişkisinin de bulunmadığını, fesih işlemi diğer davalı tarafından yapıldığı için belediyenin bu konuda bir bilgisi bulunmadığını belirterek haksız davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Çınar Kağıt Ambalaj Atık İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. vekili, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın, davalı Altındağ Belediye Başkanlığı yönünden husumetten

reddine, davalı Çınar Kağıt Ambalaj Atık İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. yönünden kısmen kabulüne dair verilen karar, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 06.07.2020 tarihli ilamıyla bozulmuştur. Bozma ilamına uyma kararı verilerek devam edilen yargılama neticesinde, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, hüküm altına alınan alacaklardan davalılar müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalılardan Altındağ Belediye Başkanlığı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göredavali Altındağ Belediye Başkanlığı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamında dışında kalantemyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Davalılar arasındaki hukuki ilişki ve bu hukuki ilişkiye göre davalı Altındağ Belediye Başkanlığı'nın davacı işçinin işçilik alacaklarından sorumlu olup olmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 Kanunu'nun 2. 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. Kanun'un 2. 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. 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.

Somut uyuşmazlıkta, davacı04.08.2010-05.08.2013 tarihleri arasında Altındağ Belediyesi sınırlarında kağıt-hurda toplama işi yapan davalı şirket elemanı olarak çalışmıştır. Dosyaya sunulan2012 ve 2013 tarihli Altındağ Belediyesi sınırları içinde ambalaj atıklarının kaynağında ayrı toplanması-taşınması ve ayrıştırılmasına ilişkin sözleşmenin taraflarının davalı Altındağ Belediyesi ile yetkilendirilmiş kuruluş

Tüketici ve Çevre Eğitim Vakfı İktisadi İşletmesi(TÜKÇEV) ve yüklenici firma davalı Çınar Kağıt Ambalaj Atık İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti. olduğu, sözleşme konusunun Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliğine Bakanlık tarafından konu ile ilgili çıkarılacak tebliğler gereğince kaynağında ayrı toplama sisteminin kurulması için taraflarca söz konusu Altındağ Belediye mücavir alanı sınırları içerisinde belirlenen bölgelerde Altındağ Belediye Başkanlığı koordinesiyle, geri kazanımlı ambalajların (cam, metal, plastik, kompozit, kağıt ve karton) kaynağında evsel atıklardan ayrı olarak toplanması ve değerlendirilmesi işlemlerinin taraflarca işbirliği içinde yürütülmesi olduğu anlaşılmaktadır.

Davalılardan Çınar Kağıt Ambalaj Atık İnş. Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin, yukarıda anılan ve taraflar arasında akdedilmiş olan ilgili sözleşmeler uyarınca yapılan işi kendi nam ve hesabına yaptığı, davalı Altındağ Belediye Başkanlığınca yapılan bu işe izin verildiği dosya kapsamı ile sabit olmakla, bu durum davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi yaratmaz. Hal böyle olmakla, davalılardan Altındağ Belediye Başkanlığı'nın dava konusu işçilik alacaklarından sorumlu olmayacağı dikkate alınarak anılan davalı yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekir iken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6010
Karar No. 2021/10224
Tarihi: 15.06.2021

- FAZLA ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMANIN BELGELERE DAYALI OLARAK TESPİT EDİLDİĞİ DURUMLARDA TAKTİRİ İNDİRİM YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ: Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda uygun bir indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının davacının bozma sonrası alınan beyanına göre imzaları davacıya ait puantaj kayıtları dikkate alınarak hesaplandığı, Mahkemece bu alacaklara %10 indirim uygulamak suretiyle hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Davacının çalışma iddiasını yazılı kayıtlar doğrultusunda ispat etmesine göre hesaplanan alacaklardan indirim yapılmaması gerekmekte iken yazılı şekilde indirim yapılarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü bünyesinde 02.04.2013-31.01.2015 tarihleri arasında Konya-Karaman arasındaki bariyerlerde bariyer operatörü olarak çalıştığını, 31.01.2015 tarihinde davalı tarafından haksız olarak iş sözleşmesine son verildiğini, çalışma süresince 07.00-19.00 saatleri arasında çalıştığını, hafta tatili, yıllık izin, dini ve millî bayramlar ile resmi tatil günlerindeki izinlerinin kullanılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, talep konusu alacaklarının bulunmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Bozma ilamına uyan Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, tarafvekillerince süresinde temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının kayıtlara göre belirlenen fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarından indirim yapıp yapılmayacağı noktasındadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtayca son yıllarda uygun bir indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının davacının bozma sonrası alınan beyanına göre imzaları davacıya ait puantaj kayıtları dikkate alınarak hesaplandığı, Mahkemece bu alacaklara %10 indirim uygulamak suretiyle hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Davacının çalışma iddiasını yazılı kayıtlar doğrultusunda ispat etmesine göre hesaplanan alacaklardan indirim yapılmaması gerekmekte iken yazılı şekilde indirim yapılarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeple **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6071
Karar No. 2021/10234
Tarihi: 15.06.2021

- DAVA DEVAM EDERKEN DAVALININ HİSSE DEVRİ VEYA İŞYERİ DEVRİNE GİTMESİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARININ DEVRİ ANLAMINA GELMEDİĞİ
- HİSSE DEVRİ NEDENİYLE DAVADA TARAF DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Dosya kapsamından davacının davalı şirkete ait hastanede doktor olarak görev yaptığı, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra anılan davalıya ait hastanenin dahili davalı şirkete devredildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda davanın konusu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarıdır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesince davalı şirket ortaklarının hisse devrinden söz edilmiş ise de, hisse devri yahut hastanenin devri, işçilik alacaklarının devri anlamına gelmemektedir. Davacının işvereni olan davalı şirketin tüzel kişiliğinin devam ettiği ve davacının işçilik alacaklarından sorumlu olduğu açıktır. Davacının çalıştığı işyeri olan hastanenin el değiştirmesi, işçilik alacaklarının devri anlamına gelmez. Bu halde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "dava konusunun devri" ile ilgili hükmünün eldeki davada uygulanma olanağı yoktur. İlk Derece Mahkemesince, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi uygulanarak dava dışı şirket davaya dahil edilmek suretiyle yargılama yapılarak dahili davalı şirket aleyhine hüküm kurulması hatalıdır. Şunu da belirtmek gerekir ki, gerek İlk Derece Mahkemesince gerekse Bölge Adliye Mahkemesince davalı ve dahili davalı

şirketlerin ortaklık yapısı, adresleri ve faaliyet alanlarına dikkat çekilerek, bu şirketler arasında organik bağ bulunduğu şeklinde bir gerekçe oluşturulmuştur. Organik bağ ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi arasında bir paralellik bulunmamaktadır. Bozma sebebine göre 'organik bağ' yönünden bir inceleme yapılmamış olmakla birlikte, organik bağın kabulü halinde dahi, dava dışı şirketin davaya dahil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi mümkün değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun sistematigi içerisinde, hangi hallerde tarafta değişiklik yapılmasının mümkün olduğu açıkça düzenlenmiş olup, somut olayda organik bağ gerekçesiyle davanın tarafında değişiklik yapılması da yerinde değildir. Hal böyle olunca, dava dışı V...Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş davaya dahil edilerek, bu şirket aleyhine yargılama sürdürülmek suretiyle hüküm kurulması hatalıdır. İlk Derece Mahkemesince somut olayda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 125. maddesinin uygulama olanağı bulunmadığı dikkate alınmalı, dahili davalı yönünden usulüne uygun olarak açılmış bir dava bulunmadığı gözetilerek hüküm kurulmalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi dahili davalı Vega Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait hastanede anestezi/algoloji uzmanı doktor olarak çalıştığını, iş sözleşmesine göre aylık ücretinin 12.000,00 TL sabit maaşa ilaveten çeşitli işlemlerden elde edilecek ciro üzerinden hesaplanan primden ibaret olduğunu, işverence cironun belli bir yüzdesi üzerinden hesaplanması gereken primlerin ödenmediğini, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini ileri sürerek bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı ve Dahili Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Dahili davalı vekili, davacının işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin olarak diğer davalı aleyhine dava açtığını, yargılama sırasında dava konusunun devri gibi bir

durumun söz konusu olmadığını, dahili dava yolu ile şirkete husumet yöneltmesinin hatalı olduğunu ileri sürerek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, yargılama sırasında davacının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi gereğince davayı Vega Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş.'ye yönlendirme talebinde bulunması üzerine anılan şirket davaya dahil edilmiş, yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne, hüküm altına alınan alacakların dahili davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, dahili davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, davanın kısmen kabulüne dair İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, dahili davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde dahili davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca taraf değişikliği yapıp yapılamayacağı ve dahili davalı aleyhine usulüne uygun olarak açılmış bir dava bulunup bulunmadığı uyuşmazlık konusudur.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Dava Konusunun Devri" başlığını taşıyan 125. maddesinin birinci fıkrasına göre, davanın açılmasından sonra, davalı taraf, dava konusunu üçüncü bir kişiye devrederse, davacı isterse, devreden tarafla olan davasından vazgeçerek, dava konusunu devralmış olan kişiye karşı davaya devam eder; isterse, davasını devreden taraf hakkında tazminat davasına dönüştürür.

Kanun koyucu, tarafta iradi değişikliği ise birtakım koşullara bağlamış olup, bir davada taraf değişikliği, ancak karşı tarafın açık rızası ile mümkündür (HMK. m. 124/1). Bunun istisnası ise iki halde mümkün olabilir. İlk istisnai hal, maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebidir (HMK m. 124/3). İkinci olarak, dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılığa dayanıyorsa, hâkim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir. Bu durumda da hâkim, davanın tarafı olmaktan çıkarılan ve aleyhine dava açılmasına sebebiyet vermeyen kişi lehine yargılama giderlerine hükmeder (HMK. m. 124/4).

Somut uyuşmazlıkta, davacı davasını O. T. Hastane ve Sağlık İşl. San. ve Tic. A.Ş.'ye yöneltmiş ise de, yargılama sırasında sunduğu dilekçe ile davalı şirketin yönetici ve ortakları aynı olduğu halde isim değişikliğine gittiğini belirterek Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi gereğince davayı V.. Hastane ve Sağlık

Hizmetleri A.Ş.'ye yönlendirme talebinde bulunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, ticari sicil kayıtlarına göre her iki şirketin adreslerinin, faaliyet alanlarının ve kurucu ortaklarının aynı olduğu, aralarında organik bağ bulunduğu gerekçesiyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125/a maddesi gereğince dava dışı V... Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş. davaya dahil edilerek yargılama sürdürülmüş ve dahili davalı hakkında hüküm kurulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi de, davalı O. T. Hastane ve Sağlık İşletmeleri San. ve Tic. A.Ş.'nin ortaklarının paylarını, 10/09/2014 tarihli devir protokolü ile devrettikleri, davalı şirkete ait hastanenin isminin 'Özel Ç. M. Hastanesi' olarak değiştirilmesine yönelik yönetim kurulu kararı alındığı ve hastanenin dahili davalı V... Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş.'ye devredildiği, sözü edilen şirketin ise 30/05/2016 tarihinde hastanenin adını 'Özel V.. Hospital' olarak değiştirdiği, davalı şirketin yargılama sırasında hastanenin devri yoluna gittiği ve unvan değişikliği yapıldığı, şirketlerin ortaklık yapısının benzer olduğu, adreslerinin de aynı olduğu gerekçesiyle yeni şirket unvanına göre Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesinin uygulanmasında isabetsizlik olmadığı sonucuna varılmıştır. Dosya kapsamından davacının davalı şirkete ait hastanede doktor olarak görev yaptığı, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra anılan davalıya ait hastanenin dahili davalı şirkete devredildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda davanın konusu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarıdır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesince davalı şirket ortaklarının hisse devrinden söz edilmiş ise de, hisse devri yahut hastanenin devri, işçilik alacaklarının devri anlamına gelmemektedir. Davacının işvereni olan davalı şirketin tüzel kişiliğinin devam ettiği ve davacının işçilik alacaklarından sorumlu olduğu açıktır. Davacının çalıştığı işyeri olan hastanenin el değiştirmesi, işçilik alacaklarının devri anlamına gelmez. Bu halde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "dava konusunun devri" ile ilgili hükmünün eldeki davada uygulanma olanağı yoktur. İlk Derece Mahkemesince, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi uygulanarak dava dışı şirket davaya dahil edilmek suretiyle yargılama yapılarak dahili davalı şirket aleyhine hüküm kurulması hatalıdır. Şunu da belirtmek gerekir ki, gerek İlk Derece Mahkemesince gerekse Bölge Adliye Mahkemesince davalı ve dahili davalı şirketlerin ortaklık yapısı, adresleri ve faaliyet alanlarına dikkat çekilerek, bu şirketler arasında organik bağ bulunduğu şeklinde bir gerekçe oluşturulmuştur. Organik bağ ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi arasında bir paralellik bulunmamaktadır. Bozma sebebine göre 'organik bağ' yönünden bir inceleme yapılmamış olmakla birlikte, organik bağın kabulü halinde dahi, dava dışı şirketin davaya dahil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi mümkün değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun sistematığı içerisinde, hangi hallerde tarafta değişiklik yapılmasının mümkün olduğu açıkça düzenlenmiş olup, somut olayda organik bağ gerekçesiyle davanın tarafında değişiklik yapılması da yerinde değildir. Hal böyle olunca, dava dışı V...Hastane ve Sağlık Hizmetleri A.Ş. davaya dahil edilerek, bu şirket aleyhine yargılama sürdürülmek suretiyle hüküm kurulması hatalıdır. İlk

Derece Mahkemesince somut olayda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 125. maddesinin uygulama olanağı bulunmadığı dikkate alınmalı, dahili davalı yönünden usulüne uygun olarak açılmış bir dava bulunmadığı gözetilerek hüküm kurulmalıdır.

Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.06.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2455
Karar No. 2021/10239
Tarihi: 15.06.2021

- ŞÜPHE FESHİ
- İŞÇİ ALEYHİNDE TERÖR ÖRGÜTÜ ÜYELİĞİNDEN SORUŞTURMA AÇILMASININ ŞÜPHE FESHİ İÇİN YETERLİ OLDUĞU
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: Davacının şahsı ile ilgili olarak silahlı terör örgütüne üye olma suçlaması ile soruşturma yapılması ‘şüphe feshi’nin varlığı için yeterli bir sebeptir. Savcılık tarafından yapılan soruşturmanın sonucunda ‘delil yetersizliği sebebiyle’ kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiş olması, fesih anında işverende oluşan şüpheyi ortadan kaldıran bir etkiye sahip değildir. Davacının çalıştığı kurumun konumu, stratejik yapısı ve davacının görevi, davacının eşinin FETÖ terör örgütü ile bağlantısı sebebiyle mesleğinden ihraç edilmiş ve tutuklu olması da dikkate alındığında, davalı işverenin şüpheyi haklı kılan ciddi, önemli ve somut vakıaların varlığını ispat ettiği kabul edilmelidir. Somut olayda gerçekleşen şüphenin, davalı işverenin işçiye duyduğu güveni zedelediği ve işçiyi çalıştırmaya devam etmesinin mümkün olmadığı açıktır. Hal böyle olunca mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu

anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı kuruma ait işyerinde son olarak yetkili uzman yardımcısı sıfatıyla görev yaptığını, iş sözleşmesinin Polis Bakım ve Yardım Sandığı'nın 01/04/2017 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile tek taraflı olarak feshedildiğini, feshin haklı ve geçerli bir sebebe dayanmadığını ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş sözleşmesinin davacı asilin eşinin FETÖ soruşturması sebebiyle mesleğinden ihraç edilmesi ve tutuklu bulunması sebebiyle feshedildiğini, Sandığın tüm üyelerinin birinci sınıf olması sebebiyle stratejik bir konumda olduğunu, yapılan güvenlik soruşturmasında davacının eşinin tutuklu oluşunu sakladığını anladıklarını beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesinin davanın reddine dair kararına karşı davacı taraf istinaf başvurusunda bulunmuş olup, Bölge Adliye Mahkemesince davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Esastan ret kararının davacı tarafça temyizi üzerine, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 17.10.2017 tarih, 2017/40841 esas, 2017/21915 karar sayılı kararı ile 'mahkemece şüphe feshine dayanak somut ve objektif olguların araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerektiği' noktasında bozma kararı verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatılmama halinde davalının sorumlu olduğu tazminat miktarının davacının dört aylık brüt ücreti olarak belirlenmesine, davacının süresi içinde başvurması halinde hak kazanacağı en çok dört aya kadar ücret ve haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

Somut olayda, davacı iş sözleşmesinin işverence geçerli bir sebep olmadan feshedildiğini ileri sürmüş, davalı taraf ise iş sözleşmesinin, davalı Kurumun 04.01.2017 tarihli 2017/115 sayılı Yönetim Kurulu Kararına istinaden geçerli sebeple feshedildiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince, işverence yapılan feshin 'şüphe feshi' niteliğinde olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Davacının istinaf

başvurusunun esastan reddine dair karar ise, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince “...şüpheli feshine dayanak olarak gösterilen somut ve objektif olguların neler olduğu araştırılmalı, bu konuda taraflarca gösterilecek deliller toplanmalıdır. Bu çerçevede, davacı hakkında mevcut ise adli ya da idari soruşturma evrakları, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve Bilgi Teknolojileri Kurumu'ndan varsa davacı ile ilgili bilgi ve belgeler ile yine Bank Asya nezdinde açılmış mevduat hesapları, hesap hareketleri ve bankacılığa ilişkin işlemler olup olmadığı, davacının bylock kullanımı, örgüt okulları ile bağlantısı gibi hususlar da araştırıldıktan sonra, şüpheliyi haklı kılacak somut vakıaların mevcut olup olmadığı hususunda tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek varılacak sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirir.” gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozmaya uyularak ilgili belgeler dosyaya celbedildikten sonra, “gelen yazı cevaplarından davacının söz konusu FETÖ terör örgütü ile herhangi bir bağlantısı tespit edilememiş olduğundan” iş sözleşmesinin geçerli nedenlere dayanmaksızın fesh edildiği sonucuna varılmış ise de, bu sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Davacı hakkında Ankara Cumhuriyet Başsavcılığınca silahlı terör örgütüne üye olma suçu sebebiyle soruşturma açıldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır (2017/110744 soruşturma, 2020/84342 karar sayılı karar). Davacının şahsı ile ilgili olarak silahlı terör örgütüne üye olma suçlaması ile soruşturma yapılması ‘şüpheli feshi’ nin varlığı için yeterli bir sebeptir. Savcılık tarafından yapılan soruşturmanın sonucunda ‘delil yetersizliği sebebiyle’ kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiş olması, fesih anında işverende oluşan şüpheliyi ortadan kaldıran bir etkiye sahip değildir. Davacının çalıştığı kurumun konumu, stratejik yapısı ve davacının görevi, davacının eşinin FETÖ terör örgütü ile bağlantısı sebebiyle mesleğinden ihraç edilmiş ve tutuklu olması da dikkate alındığında, davalı işverenin şüpheliyi haklı kılan ciddi, önemli ve somut vakıaların varlığını ispat ettiği kabul edilmelidir. Somut olayda gerçekleşen şüphelinin, davalı işverenin işçiye duyduğu güveni zedelediği ve işçiyi çalıştırmaya devam etmesinin mümkün olmadığı açıktır. Hal böyle olunca mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ:

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih, esas ve karar numaraları belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **REDDİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 59,30 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 31,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 27,90 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı tarafından yapılan 95,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile bu davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 4.080,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

7-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde halinde ilgiliye iadesine, 15.06.2021 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/1,8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4578
Karar No. 2021/10266
Tarihi: 15.06.2021

●İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI
●BAĞIMLILIK
●NOTERLİK GÖREVİNİ VEKALETEN
YÜRÜTEN KİŞİNİN VEKALET AKDİNE TABİ
OLDUĞU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAĞIMLILIK
UNSURUNUN BULUNMADIĞI

ÖZETİ: 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. Somut uyuşmazlıkta; birleşen davada davalının 16.11.2013-02.01.2013 tarihleri arasında Ankara 13. Noterliğini vekaleten yönettiği, anılan dönemde davalının, davacı Türkiye Noterler Birliğinin gözetim ve denetimi altında bulunan noterlikteki görevinin 1512 sayılı Kanununun 33'üncü maddesi kapsamında noter vekilliği olduğu, taraflar arasında imzalanmış bir iş sözleşmesi olmaksızın, kanundan kaynaklanan noter vekilliği görevi karşılığında davalıya, noterlik gelirinden kendi aylık veya ücretinden az olmamak üzere, noter odası tarafından tayin olunacak ücret ödendiği anlaşılmış olup yukarıda açıklanan Dairemiz ilke kararı, Noterlik Kanunu ve Yönetmeliği hükümleri birlikte değerlendirildiğinde taraflar arasındaki ilişkide iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarından bağımlılık unsuru bulunmadığından söz konusu ilişki vekalet ilişkisidir. Hal böyle olunca taraflar arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli olmayıp, davanın genel mahkemelerde görülmesi gerekir. Bu nedenle mahkemece birleşen dava yönünden görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, birleşen davanın esası hakkında karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı - birleşen davanın davalısı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15/06/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı-karşı davalı adına vekili Avukat Mesut Çalğan ile karşı taraf adına vekili Avukat Aylin Arıkan geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı-birleşen davanın davalısı vekili, asıl davada müvekkili işçinin noter başkatibi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin noterin yaş haddinden emekli olması ve noterliğin kapanması sonucu sona erdiğini, tazminatlarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiş; Türkiye Noterler Birliği tarafından açılan birleşen davanın ise personele yapılan ikramiye ve yol ödemelerinin işyeri uygulaması olduğundan bahisle reddini savunmuştur.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı-birleşen davanın davacısı Türkiye Noterler Birliği vekili, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesaplandığını, söz konusu tazminat miktarlarından davacının, müvekkiline olan borcu mahsup edildikten sonra ödenmesi gereken alacağın kalmadığını, aksine borcu bulunduğunu ileri sürerek asıl davanın reddine karar verilmesini talep etmiş; birleşen davasında ise davalının 16.11.2013-02.01.2013 tarihleri arasında Ankara 13. Noterliğini vekaleten yürüttüğünü, anılan dönemde Birlikten onay almaksızın noterlik personeline yol ve ikramiye ödemesi yaptığını, davalının yersiz ve mükerrer ödemelerle Birliği zarara uğrattığını iddia ederek davalının noterliğe vekalet ettiği 16.11.2012-02.01.2013 tarihleri arasında oluşan 56.811,43 TL zararın davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Mahkemesi Kararının Özeti:

Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 29.05.2019 tarihli bozma ilamına mahkemece uyularak yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile asıl davanın kabulüne, birleşen davanın ise kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, süresi içerisinde davacı-birleşen davanın davalısı tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı-birleşen davanın davalısının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Uyuşmazlık, birleşen dava yönünden taraflar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 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.

1512 sayılı Noterlik Kanunu'nun "Boşalan noterliğin vekaleten yönetimi" başlıklı 33'üncü maddesi "Her ne sebeple olursa olsun boşalan birinci, ikinci veya üçüncü sınıf bir noterliği, atanmış noter göreve başlayınca kadar o noterlikte çalışan ve stajının altı ayını tamamlamış olan stajyer, bu durumdaki stajyerler birden fazla ise kıdemlisi, o noterlikte bu durumda stajyer yoksa noter odasının uygun bulacağı ve görevlendireceği aynı durumdaki stajyer, bunlardan hiç birisi bulunmadığı takdirde o noterliğin başkâtibi, onun da engelli bulunduğu hallerde en kıdemli katibi vekaleten yönetir. (Değişik birinci cümle: 2/3/2005-5309/3 md.) Noterlikte bu işi görece kâtip bulunmadığı takdirde, Cumhuriyet savcılığının bildirmesi üzerine, adalet komisyonu tarafından atanacak icra müdürü, icra müdür yardımcısı veya yeterli bir adalet memuruna bu iş gördürülür. (Değişik: 16/11/1989 - 3588/5 md.) İşin yürütülmesinde yetersiz kaldığının denetimlerde belirlenmesi halinde vekil her zaman değiştirilebilir. Yukarıdaki fıkralar gereğince noterliği yürüten görevliye, kendi aylık veya ücretinden az olmamak üzere, noter odası tarafından tayin olunacak ücret, noterlik gelirinden ödenir. Ancak, bu ücret noterliğin aylık safi gelirinin yarısından fazla olamaz. (Değişik: 16/11/1989 - 3588/5 md.) Vekilin daire dışında bizzat yapacağı işlemlerden alınacak yol ödeneği dahil noterliğin, aylık gayri safi gelirinden, noterlik aidatı vekilin ücreti ve noterliğin

diğer giderleri ayrıldıktan sonra kalanı, gelir ve giderin müfredatlı listesi ile birlikte en geç müteakip ayın onbeşine kadar vekil tarafından Türkiye Noterler Birliğine gönderilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı Kanunun 121’inci maddesine göre Noterlikler, Adalet Bakanlığının ve Türkiye Noterler Birliğinin gözetim ve denetimi altındadır.

Noterlik Kanunu Yönetmeliği 133’üncü maddesine göre; “Noter vekilleri, yasalar, yönetmelikler ve genelgeler ile noterlere verilmiş görevleri yapmak, aylık iş cetvelleri ile aidatları yasal süreler içinde Noterler Birliğine ve sair ilgili mercilere göndermek, görevin derhal, zamanında ve noksansız görülebilmesi için zorunlu olan personel ücretleri, daire kirası, Birlik Yönetim Kurulunca her yıl belirlenecek miktarı aşmayan kırtasiye, posta, basılı kağıt ve sair konulardaki harcamaları yapmaya yetkilidirler.”

Dava tarihi itibari ile yürürlükte olan mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 1 inci 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 uyuşmazlıkta; birleşen davada davalının 16.11.2013-02.01.2013 tarihleri arasında Ankara 13. Noterliğini vekaleten yönettiği, anılan dönemde davalının, davacı Türkiye Noterler Birliğinin gözetim ve denetimi altında bulunan noterlikteki görevinin 1512 sayılı Kanunun 33’üncü maddesi kapsamında noter vekilliği olduğu, taraflar arasında imzalanmış bir iş sözleşmesi olmaksızın, kanundan kaynaklanan noter vekilliği görevi karşılığında davalıya, noterlik gelirinden kendi aylık veya ücretinden az olmamak üzere, noter odası tarafından tayin olunacak ücret ödendiği anlaşılmış olup yukarıda açıklanan Dairemiz ilke kararı, Noterlik Kanunu ve Yönetmeliği hükümleri birlikte değerlendirildiğinde taraflar arasındaki ilişkide iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarından bağımlılık unsuru bulunmadığından söz konusu ilişki vekalet ilişkisidir. Hal böyle olunca taraflar arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli olmayıp, davanın genel mahkemelerde görülmesi gerekir. Bu nedenle mahkemece birleşen dava yönünden görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, birleşen davanın esası hakkında karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, davacı-karşı davalı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6146
Karar No. 2021/10330
Tarihi: 16.06.2021

- İŞÇİNİN DEVAMSIZLIK YAPTIĞI İLERİ SÜRÜLEN GÜNLERDE ŞEFİNDEN İZİN ALDIĞINI BELİRTMESİ
- İŞÇİNİN BEYANI İLE BAĞLI OLDUĞU
- TANIKLARIN DAVACININ İLERİ SÜRDÜĞÜ GEREKÇELERİN DIŞINDA NEDENLER İLERİ SÜRMESİ
- HAKLI FESİH
- KIDEM İHBAR TAZMİNATININ REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davacı dava dilekçesinde, acil bir takım işleri nedeniyle şantiye şefi olan mühendis Hasan T.'den izin aldığını ve işyerinden ayrıldığını, onun bilgisi ve haberi doğrultusunda iki gün işe gitmediğini belirtmiş, iş sözleşmesinin feshi konusunda başka bir sebep ileri sürmemiş, fesih tarihini de belirtmemiştir. Davacı bu iddiasıyla bağlıdır. Davalı taraf, davacının bu iddiasına karşılık izin aldığını belirttiği Hasan T.'nin imzasının bulunduğu ve işyerini 22.07.2014 tarihinde terk ettiğine dair tutanak sunmuştur. Davalı işyerinde tutulan 23.07.2014 ve 24.07.2014 tarihli devamsızlık tutanakları da davacının iki gün işe gitmediğine ilişkin kabulüyle örtüşmektedir. Mahkemece iş sözleşmesinin feshinde davacının ileri sürdüğü bu husus dikkate alınmaksızın ve değerlendirilmeksizin, davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak, tarafların ileri sürmediği "çalışma

şartlarındaki ağır değişikliği kabul etmeyen davacının çıkışının verildiği" gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiştir. Bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının iş akdinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının mazeret bildirmeden ve haber vermeden devamsızlık yaptığı savunarak, davanın reddini istemiştir.

Bozma İlamı ve Mahkeme Kararının Özeti :

İlk Derece Mahkemesinin davanın kısmen kabulüne ilişkin kararının davalı tarafından temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2020 tarih ve 2016/26871 esas, 2020/303 karar sayılı ilamı ile; temyiz konusu kararın gerekçesinde, fesih hususu tartışılmadan davacının iş akdinin haksız feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verildiği, bilirkişi raporuna atıf yapılmasının kararın gerekçeli olduğunu göstermeyeceği, Mahkemece davacının her bir alacak kalemine ilişkin olmak üzere taleplerin kabulüne veya reddine dair gerekçe belirtilerek tereddüt oluşturmayacak şekilde hüküm kurulması gerektiği yönünde bozulmuştur.

Mahkemece, bozma kararına uyulmasına veyazılı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin sona erme şekli konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosya içeriğine göre; davacı vekili dava dilekçesinde, davacının işe izinsiz ve habersiz gelmediği iddiası ile işten çıkartıldığını, ancak bunun doğru olmadığını,

davacının acil bir takım işleri nedeniyle şantiye şefi olan mühendis Hasan T.'den izin aldığını ve işyerinden ayrıldığını, şantiye şefinin davacıya izin verdiğini, onun bilgisi ve haberi doğrultusunda iki gün işe gitmediğini iddia etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde, davacının 22.07.2014 günü izinsiz olarak işyerini terk ettiğini, devamı günlerde de mazeretsiz olarak devamsızlık yaptığını, tutanakların tutulduğunu ve akabinde de mazeretini bildirmesinin ihtarname ile istendiğini, davacının bildirimde bulunmadığını, bu nedenle iş akdinin feshedildiğini savunmuş, dosyaya 22.07.2014 tarihinde işyerini terk ettiğine dair tutanak ile 23.07.2014 ve 24.07.2014 tarihli devamsızlık tutanakları ve 25.07.2014 tarihli ihtarname sunulmuştur.

Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları; davacının işten ayrıldığı dönemde gece çalıştığını, işyerindeki yetkili baş şoförün davacıdan gündüz de çalışmasını istediğini davacı hem gece hem gündüz çalışmayacağını söylediğini, tartışmaları üzerine baş şoförün davacıya çıkışını al ve git diye söylediğini beyan etmişler, Mahkemece davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak, çalışma şartlarındaki ağır değişikliği kabul etmeyen davacının çıkışının verildiğini, davalının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini ispatlayamadığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacı dava dilekçesinde, acil bir takım işleri nedeniyle şantiye şefi olan mühendis Hasan T.'den izin aldığını ve işyerinden ayrıldığını, onun bilgisi ve haberi doğrultusunda iki gün işe gitmediğini belirtmiş, iş sözleşmesinin feshi konusunda başka bir sebep ileri sürmemiş, fesih tarihini de belirtmemiştir. Davacı bu iddiasıyla bağlıdır. Davalı taraf, davacının bu iddiasına karşılık izin aldığını belirttiği Hasan T.'nin imzasının bulunduğu ve işyerini 22.07.2014 tarihinde terk ettiğine dair tutanak sunmuştur. Davalı işyerinde tutulan 23.07.2014 ve 24.07.2014 tarihli devamsızlık tutanakları da davacının iki gün işe gitmediğine ilişkin kabulüyle örtüşmektedir. Mahkemece iş sözleşmesinin feshinde davacının ileri sürdüğü bu husus dikkate alınmaksızın ve değerlendirilmeksizin, davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak, tarafların ileri sürmediği "çalışma şartlarındaki ağır değişikliği kabul etmeyen davacının çıkışının verildiği" gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiştir. Bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32,59

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6120
Karar No. 2021/10348
Tarihi: 16.06.2021

- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ İSE KULLANILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞECEĞİ
- KULLANDIRILMAYAN YILLIK İZİNLERİN ÜCRETE DÖNÜŞMESİYLE FESİHTEN İTİBAREN BEŞ YILLIK ZAMANAŞIMI SÜRESİNE TABİ OLACAĞI
- YURTDIŞINDA ÇALIŞTIRILAN İŞÇİNİN ÜCRETİ BRÜTLEŞTİRİLİRKEN TABİ OLDUĞU SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİNE GÖRE BRÜTLEŞTİRME İŞLEMLERİNİN YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullanılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin “ücret” niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu’nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Buna göre yıllık ücretli izin alacakları fesihten itibaren 5 yıllık süre içerisinde talep edilebilir, Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi

imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır. 5754 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanun’un 5. maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden davacı işçinin yurt içinde çalışan işçiler gibi brüt ücretinin tespit edilmesi hatalı olmuştur. O halde, Mahkemece davacının Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalıştığı dikkate alınarak ücreti brütleştirilirken yalnızca dosya kapsamından tespit edilen net ücretine 5510 sayılı Kanunun 5-g maddesi gereğince % 5 genel sağlık primi eklenmek sureti ile sonuca gidilmesi gerekmektedir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenliğin yurtdışı projelerinde 01.01.1984-30.12.2014 tarihleri arasında demirci formeni olarak çalıştığını, son aylık ücretinin net 1.900 USD olduğunu, iş sözleşmesine haksız olarak son verildiğini, davalının işçileri ücretli/ücretsiz izne çıkardığını, daha sonra işe başlatmadığını, bu sürede işçilere bir takım belgeler imzalatıldığını ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının demirci olarak yurt dışındaki şantiyelerde 02.06.1990 - 01.01.1993, 10.04.1993 - 22.03.1994, 27.08.2002 - 14.01.2003, 19.10.2008 - 11.09.2012, 12.09.2012 - 14.12.2012, 11.04.2013 - 30.04.2014 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının görevine giren işlerin bitmesi ve davacının

talebiyle sona erdiğini, davacının ihbar ve kıdem tazminatı talep hakkının bulunmadığını, davacının çalışmasının proje bazlı ve dönemsel çalışmalar olması nedeni ile belirli süreli iş sözleşmesi esaslarına göre olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin haksız olarak davalı tarafından feshedildiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gereke:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-4857 sayılı İş Kanunu'nun “Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti” başlığını taşıyan 59. maddesine göre, “iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar”. Belirtilen düzenlemede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin “ücret” niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126.maddesinin 3.bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmişti. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818

sayılı Borçlar Kanunu'nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların “dönemsel edimler” niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinin 1. bendine göre, “Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler” beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre yıllık ücretli izin alacakları fesihten itibaren 5 yıllık süre içerisinde talep edilebilir, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır. Somut uyuşmazlıkta, davalı vekili, davaya karşı yasal süresi içinde açıkça zamanaşımı def'inde bulunmuştur. Davacı işçinin davalıya ait işyerinde kesintili olarak görev yaptığı, 14.01.2003 tarihinde çalışmasının sona ermesinden sonra davalı işyerindeki bir sonraki çalışmasının 19.10.2008 tarihinde başladığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca davacının 19.10.2008 dönemi öncesindeki çalışmalarına ilişkin yıllık izin ücreti alacağı, iş sözleşmesinin 14.01.2003 tarihinde feshedildiği dikkate alındığında, dava tarihi itibarıyla zamanaşımına uğramıştır. Davacının 19.10.2008 tarihi öncesindeki çalışmalarının sonraki çalışmaları ile birleştirilmek suretiyle yıllık izin ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.

Öte yandan, davacının yıllık izin ücreti alacağında dosyada mevcut imzalı yıllık izin talep formları ile bordrolarda yer alan yıllık ücretli izin tahakkukları dikkate alınmaksızın hüküm kurulması da isabetsizdir.

Mahkemece 19.10.2008-30.04.2014 tarihleri arasındaki çalışmalar yönünden, çalışma dönemi içine rastlamakla birlikte izinlerin kullandırıldığı gösteren imzalı yıllık izin talep formlarındaki izin günleri hesaplamadan düşülmeli, yıllık ücretli izin ödemesi adı altında bordroda yer alan tahakkukların işçinin farklı şantiyelerdeki çalışmalarının iş bitimi sebebiyle sona erdiği dönemlere rastlayıp rastlamadığı araştırılarak iş bitimi sebebiyle çıkışların verildiği dönemde yapılan izin tahakkukları işçinin banka hesabına ödenmiş ise hesaplamadan mahsup edilmelidir. Bu konuda eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır.

3-Davacının bilinen net ücretinden bilinmeyen brüt ücreti hesaplanırken eklenecek kesintilerin ne olduğu konusunda da uyuşmazlık bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 5/g. maddesinde 5754 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle; “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen

işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.” hükmü getirilmiştir. Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır. 5754 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanun’un 5. maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeden davacı işçinin yurt içinde çalışan işçiler gibi brüt ücretinin tespit edilmesi hatalı olmuştur. O halde, Mahkemece davacının Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan bir ülkede çalıştığı dikkate alınarak ücreti brütleştirilirken yalnızca dosya kapsamından tespit edilen net ücretine 5510 sayılı Kanunun 5-g maddesi gereğince %5 genel sağlık primi eklenmek sureti ile sonuca gidilmesi gerekmektedir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/17
4688 S. KSTK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/4384
Karar No. 2021/10450
Tarihi: 17.06.2021

- SENDİKA İLE SENDİKA YÖNETİCİSİ ARASINDA VEKALET İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU
- PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN İDARE HUKUKUNDA YER ALAN STATÜLER GİBİ OLMADIĞI
- SENDİKA YÖNETİM KURULU OBJEKTİF NİTELİKTE BİR UYGULAMA İLE PROFESYONEL SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİ AMATÖR SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNE DÖNÜŞTÜREBİLECEĞİ

ÖZETİ Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekalet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Buradan hareketle sendikalarda profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi olmak üzere iki tip yöneticinin söz konusu olduğunu söylemek gerekir. Sendika yöneticilerine verilecek ücretler ile sağlanacak diğer menfaatleri belirleme yetkisi ise münhasıran genel kuruldadır. Profesyonel sendika yöneticiliği, idare hukukunda yer alan statüler gibi değildir. Profesyonel sendika yöneticiliği kadrosunun açık olması, sendika yöneticisinin kendiliğinden o kadroya atanmış sayılacağı sonucunu doğurmaz. Sendika yöneticisinin de profesyonel sendika yöneticiliğini talep etmesi gerekir. Bir başka ifadeyle profesyonel sendika yöneticiliği, sendika yöneticisinin tercihinine bağlı bir

pozisyonudur. Yöneticinin, özellikle sendikanın sağlayacağı maddi menfaatlerle, çalışması durumunda elde edeceği menfaatleri ve profesyonel yöneticilik nedeniyle üzerine aldığı risk gibi hususları birlikte değerlendirmesi neticesinde amatör sendika yöneticiliğini tercih etmesi mümkündür. Bunun sonucu olarak sendika yöneticisinin talebi yoksa profesyonel sendika yöneticiliği kadrosu açık olsa bile sendikanın yöneticinin profesyonel sendika yöneticisi olarak değerlendirme yükümlülüğünden söz edilemez. Diğer taraftan dava konusu genel yönetim kurulu karar tarihi itibarıyla sendikanın bütün şubelerinin üye sayıları ile her şubedeki profesyonel yönetici sayılarını gösterir kayıtlar incelendiğinde; iki profesyonel yöneticiye sahip olan sadece iki şube bulunduğu, bu şubelerden İzmir 2 nolu şubeye bağlı üye sayısının 5.243, Konya şubesine bağlı üye sayısının ise 9.070 olduğu; şubeye bağlı üye sayısının 6.082 olduğu Adana, 6.895 olduğu Bursa ve 5.889 olduğu Mersin gibi şubelerde de ikinci profesyonel yöneticinin bulunmadığı; davacının yöneticisi olduğu şubenin üye sayısının ise 2.353 olduğu görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, genel yönetim kurulu tarafından şube üye sayıları gözetilerek objektif nitelikte bir uygulama icra edildiği, ikinci profesyonel yönetici kadrosu için davacının yöneticisi olduğu Sakarya şubesi bakımından objektif uygulamaya aykırı nitelikte bir karar alınmadığı anlaşıldığından, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru olmamıştır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı asil dava dilekçesinde özetle, davalı sendikanın Sakarya Şubesi'nin 13.10.2018 tarihli 4. olağan genel kurulunda şube başkan vekilliği görevine seçildiğini, aynı şubenin 19.10.2018 tarihli ve 1 sayılı kararı ile 15.11.2018 tarihi

itibariyle aylıksız izne ayrılması yönünde oybirliği ile karar alındığını, davalı sendika genel yönetim kurulunun 10.04.2019 tarihli ve 645 sayılı kararı ile 15.04.2019 tarihi itibariyle aylıksız izninin sonlandırılmasına karar verildiğini, söz konusu kararın Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü'nce 19.04.2019 tarihinde kendisine tebliğ edildiğini, davalı sendika tarafından kendisine tebligat yapılmadığını, Sakarya Şubesi'nin üye sayısının aylıksız izninin iptal edildiği 10.04.2019 tarihinde, aylıksız izin kararının alındığı 15.11.2018 tarihindeki üye sayısından fazla olduğunu, sendika ana tüzüğünde birinci ve ikinci profesyonellik için sendika şubelerinin kaç üyesi olması gerektiğine dair bir hükmün olmadığını, ileri sürerek davalı sendikanın 10.04.2019 tarihli ve 645 sayılı kararının iptali ile profesyonel sendikacılık (aylıksız izin) görevinin devamına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Dava, profesyonel sendika yöneticiliğinin sona erdirilmesine dair sendika yönetim kurulu kararının iptali istemine ilişkindir.

Sendika ile sendika yöneticileri arasındaki ilişkinin kural olarak vekalet ilişkisi olduğu kabul edilmelidir. Ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir. Buradan hareketle sendikalarda profesyonel sendika yöneticisi ve amatör sendika yöneticisi olmak üzere iki tip yöneticinin söz konusu olduğunu söylemek gerekir. Sendika yöneticilerine verilecek ücretler ile sağlanacak diğer menfaatleri belirleme yetkisi ise münhasıran genel kuruldadır.

Profesyonel sendika yöneticiliği, idare hukukunda yer alan statüler gibi değildir. Profesyonel sendika yöneticiliği kadrosunun açık olması, sendika yöneticisinin kendiliğinden o kadroya atanmış sayılacağı sonucunu doğurmaz. Sendika yöneticisinin de profesyonel sendika yöneticiliğini talep etmesi gerekir. Bir başka ifadeyle profesyonel sendika yöneticiliği, sendika yöneticisinin tercihinine bağlı bir pozisyonur. Yöneticinin, özellikle sendikanın sağlayacağı maddi menfaatlerle, çalışması durumunda elde edeceği menfaatleri ve profesyonel yöneticilik nedeniyle üzerine aldığı risk gibi hususları birlikte değerlendirmesi neticesinde amatör sendika

yöneticiliğini tercih etmesi mümkündür. Bunun sonucu olarak sendika yöneticisinin talebi yoksa profesyonel sendika yöneticiliği kadrosu açık olsa bile sendikanın yöneticinin profesyonel sendika yöneticisi olarak değerlendirme yükümlülüğünden söz edilemez.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre “Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler...”

Sendika Tüzüğü'nün 40 ncı maddesinin beşinci fıkrasına göre de “Şube Yönetim Kurulu Üyesi sıfatıyla aylıksız izne ayrılacaklar, Şube Yönetim Kurulu karar ve Genel Yönetim Kurulu onayı ile belirlenir. Genel Yönetim Kurulu; üye sayılarına göre aylıksız izne ayrılacak olanların sayısını belirler, ilgili mevzuatta belirtilen dışındaki ödemeleri için karar alabilir, gerekli gördüğü hallerde karar almak suretiyle aylıksız izni sonlandırabilir.” şeklindedir.

Belirtilen düzenlemelere göre şube yönetim kurulu üyesi seçilenlerden aylıksız izne ayrılacaklar, şube yönetim kurulu kararı ve genel yönetim kurulu onayı ile belirlenecek ise de, genel yönetim kurulu gerekli gördüğü hallerde karar almak suretiyle aylıksız izni sonlandırabilecektir. Belirtilen tüzük hükmüne göre genel yönetim kurulu bu yetkisini kullanırken şubelerin üye sayılarına göre objektif bir uygulama gerçekleştirmelidir.

Somut uyuşmazlıkta davacının 13/10/2018 tarihli şube olağan genel kurulunda yönetim kurulu üyesi seçildiği, şube yönetim kurulunun 19/10/2018 tarihli kararı ve genel yönetim kurulu onayı ile aylıksız izne ayrılmasına karar verildiği, daha sonra dava konusu 10/04/2019 tarih ve 645 sayılı genel yönetim kurulu kararı ile davacının profesyonel statüsünün sona erdirildiği görülmektedir.

Davalı sendika vekili, ikinci bir ücretli yönetici kadrosu bakımından ilgili şubenin gelirinin düşük olduğunu savunmuş ve buna dair mali kayıtlar ibraz etmiştir.

Diğer taraftan dava konusu genel yönetim kurulu karar tarihi itibarıyla sendikanın bütün şubelerinin üye sayıları ile her şubedeki profesyonel yönetici sayılarını gösterir kayıtlar incelendiğinde; iki profesyonel yöneticiye sahip olan sadece iki şube bulunduğu, bu şubelerden İzmir 2 nolu şubeye bağlı üye sayısının 5.243, Konya şubesine bağlı üye sayısının ise 9.070 olduğu; şubeye bağlı üye sayısının 6.082 olduğu Adana, 6.895 olduğu Bursa ve 5.889 olduğu Mersin gibi şubelerde de ikinci profesyonel yöneticinin bulunmadığı; davacının yöneticisi olduğu şubenin üye sayısının ise 2.353 olduğu görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, genel yönetim kurulu

tarafından şube üye sayıları gözetilerek objektif nitelikte bir uygulama icra edildiği, ikinci profesyonel yönetici kadrosu için davacının yöneticisi olduğu Sakarya şubesi bakımından objektif uygulamaya aykırı nitelikte bir karar alınmadığı anlaşıldığından, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru olmamıştır.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, yanılığılı değerlendirme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17/06/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/179, 182

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6085
Karar No. 2021/10471
Tarihi: 17.06.2021

- CEZAI ŞART
- TEK TARAF LI BEL İR LEN EN CEZAI ŞARTIN GEÇERSİZ OLDU ĞU
- CEZAI ŞARTTA ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE İNDİRİM YAPILMASININ GEREKTİ Ğİ

ÖZETİ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinde “Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.

Aynı Kanun'un 420. maddesine göre ise hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

Somut olayda, Mahkemece davacı lehine 3.000 EURO cezai şarta hükmedilmiştir. Davacının iş akdinin davalı tarafından sözleşme başlangıcından itibaren 3 yıl içinde ve haklı neden olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şartı talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu hali ile Mahkemece cezai şart talebinin kabul edilmesi yerinde ise de, cezai şartın davacının çalıştığı süre göz önüne alınarak hesaplanması ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 182/son maddeleri uyarınca makul oranda bir hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken bu yönler gözetilmeden karar verilmiş olması hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 12/04/2011 tarihinde işverenle imzaladığı kabin memuru sözleşmesi uyarınca işyerinde kabin memuru olarak çalışması sırasında sözleşmesinin hiçbir haklı neden olmadan sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle 16/05/2013 tarihinde sona erdirildiğini, ücretinin 1.050,00 TL olup, uçuş tazminatı + prim + cetring + yemek + servis gibi sosyal hakları olduğunu, iş akdi ihbar tazminatının peşin ödenmek üzere feshedildiğini, feshe sebep gösterilen hususların 2 yıl önceye ilişkin olduğunu, feshe sebep olamayacağını ve sadece feshe bahane olarak gösterildiğini, davacı ile diğer davacılardan Sezai Aktaş ve Canan Bayar'ın 12/05/2013 tarihinde, İsmail Soylu, Hasan Tufan Sinmez, İsmail Yumurtacı, Mehmet Davut Kılıç ve Serhat Esengin'in ise 14/05/2013 tarihinde Hava-İş Sendikası'na üye olduklarını, işyerinde sendikasız ve Toplu İş Sözleşmesi düzeni olmaksızın çalışmak amacıyla olan davalı işveren davacı ve diğer davacıların iş sözleşmelerini haklı bir neden olmaksızın sırf sendikal nedenlerle feshettiğini iddia ederek davacının 3 yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminattan dolayı 15.000,00 TL, cezai şarttan dolayı 3.000 EURO'nun fesih tarihinden itibaren faizi ile birlikte, sendikal tazminata ilişkin alacaklarının ise fesih tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, fesih sebeplerinin gerçek ve geçerli sebeplere dayandığını, 2011 yılında ihtar aldığını, sonrasında uyumsuz ve iş disiplinine aykırı davranışları nedeniyle birçok kez sözlü uyarıldığı halde iş disiplini ve sivil havacılık kurallarına aykırı davranışlarını sürdürdüğünden iş akdinin feshine karar verildiğini, 16/05/2013 tarihli ihtarnameyle iş akdinin geçerli sebeple feshedildiğini, bunun sonucu olarak ihbar tazminatının ödendiğini, iş disiplinine ve sivil havacılık kurallarına uymamasının işyeri düzenini bozduğunu, bunun aksi yöndeki iddianın kabulünün mümkün olmadığını, feshin başka sebebe dayandığı iddiasının ispatının gerektiğini, davacının sunduğu belge ve beyanların feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını ispat için yeterli olmadığını, sendika üyesi olan birçok çalışan olduğunu, işverenin sendikal-sendikasız işçi ayrımı yapmadan birçok işçi çıkardığını, sadece sendika üyesi olmasının sendikal tazminat için yeterli olmayıp sendikal faaliyette bulunduğundan hizmet akdinin sona erdiğinin iddia edilip kanıtlanması gerektiğini, ayrıca sendika üye kayıt fişlerinin işverene tebliğ edilmediğini ve hangi işçinin sendikal olduğunun bilinmediğini, kabin hizmetleri müdürü Tülay Bulut ile yapılan görüşmede iddia edildiği gibi sendikal nedenlerle bir görüşmenin asla olmadığını, davacının işverenden hiçbir hak ve alacağının bulunmadığını, ceza-i şarta ilişkin taleplerinin de yerinde olmadığını, iş akdinin sözleşmesel nedenlerle feshedildiği gibi işe başlangıç tarihinden itibaren çalıştığı sürenin cezai şarta bağlanan 9,5 ayın çok üzerinde olduğunu, 2 yıldır işveren bünyesinde çalışmakta olup, fesih nedeni ile cezai şart talep etme imkanı bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının cezai şart alacağıının bulunup bulunmadığı hususundadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinde “Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir.” düzenlemesi ile cezanın miktarı, geçersizliği ve indirilmesi başlıklı 182. maddesinde “taraf, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Asıl borç herhangi bir sebeple geçersiz ise veya aksi kararlaştırılmadıkça sonradan borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple imkânsız hâle gelmişse, cezanın ifası istenemez. Ceza koşulunun geçersiz olması veya borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple sonradan imkânsız hâle gelmesi, asıl borcun geçerliliğini etkilemez. Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.” düzenlemeleri bulunmaktadır. Aynı Kanun'un 420. maddesine göre ise hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

Dosya kapsamında, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin cezai şartı düzenleyen 11/f maddesi uyarınca davalı şirketin sözleşmede bulunan ve Borçlar Kanunu'nda bahsedilen haklı fesih sebepleri dışında kabin memurunun sözleşmesini başlangıç tarihinden itibaren ilk 3 yıl içerisinde sonlandırdığı takdirde net 3.000 EURO karşılığı Türk Lirası cezai şartı kabin memuruna derhal ödeyeceğini gayri kabili rücu kabul ve taahhüt ettiği anlaşılmaktadır.

Somut olayda, Mahkemece davacı lehine 3.000 EURO cezai şartta hükmedilmiştir. Davacının iş akdinin davalı tarafından sözleşme başlangıcından itibaren 3 yıl içinde ve haklı neden olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şartı talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu hali ile Mahkemece cezai şart talebinin kabul edilmesi yerinde ise de, cezai şartın davacının çalıştığı süre göz önüne alınarak hesaplanması ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 182/son maddeleri uyarınca makul oranda bir hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken bu yönler gözetilmeden karar verilmiş olması hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 17.06.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6394
Karar No. 2021/10519
Tarihi: 21.06.2021

- İŞÇİNİN İŞE GİRERKEN İŞVERENE YANILTICI BİLGİ VERMESİ
- DOĞRULUK VE BAĞLILIKLA BAĞDAŞMAYAN HAREKET
- İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI HAKKI DOĞMAYACAĞI

ÖZETİ Davacı işçinin davalı işyerinde işe başlarken yaptığı iş görüşmesi esnasında askerlik görevini ifa ettiğini, belgesini de daha sonra temin ederek işyerine sunabileceğini beyan ettiği, davalı işvereninde davacının askerlik görevini ifa ettiğini düşündüğü ve davacı işçiyi bu şekilde işe aldığı, bir müddet çalışmadan sonra daha fazla erteleme imkanı bulamayan davacı işçinin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrılmak zorunda kalması üzerine davacı işçinin işe başlama esnasında “askerlik görevimi yaptım” şeklindeki yanıtıcı beyanının ortaya çıkmaması için gerçek olmadığı anlaşılan sefer görev emri ibraz ederek zorunlu askerlik hizmetine gideceği halde sefer görev emri ile gideceği şeklinde yanıtıcı beyanda bulunup gerçeğe aykırı belge verdiği, davacı işçinin iş akdinin bu durumun ortaya çıkması üzerine açıklanan eylemleri nedeniyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir.

Davacı işçinin yukarıda izah edilen fiilinin doğruluk ve bağlılık kuralının ihlali niteliğinde olduğu ve davalı işverenin fesihle haklı olduğu gözetilerek davacının

kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının askerlik görevini ifa etmek ve askerlik bitiminde tekrar işe başlamak üzere davalı işyeri yetkilisi ile görüşerek mutabık kaldıklarını, bu suretle davacının işten ayrıldığını, davalı şirkete verdiği 12.12.2008 tarihli dilekçe ile 14.12.2008 tarihinde askere gideceğini, gideceği birliği ve ekinde yedek subay sınıflandırma sonuç belgesini sunduğunu, davalı işveren tarafından keşide edilen 19.12.2008 tarihli fesih bildirimini ve fesih gerekçelerinin haksız olduğunu, fesih ihtarnamesi ekinde sunulan ek sefer görev emri başlıklı belgenin davacı ile ilgisi olmadığını ve ilk kez davalı işveren tarafından keşide edilen ihtarname ekinde gönderildiğinde gördüğünü beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, müvekkili kurumun işe alım şartlarından birinin erkek çalışanlar için askerlik görevini ifa edilmiş olması gerektiğini, davacının işe alım sürecinde askerlik görevini ifa ettiğine dair belge istenmesine karşın sunulmadığını ancak beyanına güvenerek işe alındığını, davacının ek sefer görev emrine çağrıldığını belirterek işten ayrıldığını, akabinde yapılan araştırma sonucunda davacının askerlik görevini ifa etmediğinin ve ek seferberlik emrine ilişkin olarak verdiği belgenin gerçek olmadığını anlaşıldığını, davacının bu şekilde davalı işvereni yanılttığını bu nedenle davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının askerlik görevi nedeniyle fiilen feshinin daha önce tarihli olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair verilen karar, Dairemizin 10.12.2014 tarihli ilamıyla bozulmuştur. Bozma ilamına uyma kararı verilerek devam edilen yargılama neticesinde, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, davalı vekilince ve katılma yolu ile davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2-Davacı işçinin davalı işyerinde işe başlarken yaptığı iş görüşmesi esnasında askerlik görevini ifa ettiğini, belgesini de daha sonra temin ederek işyerine sunabileceğini beyan ettiği, davalı işvereninde davacının askerlik görevini ifa ettiğini düşündüğü ve davacı işçiyi bu şekilde işe aldığı, bir müddet çalışmadan sonra daha fazla erteleme imkanı bulamayan davacı işçinin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek için işyerinden ayrılmak zorunda kalması üzerine davacı işçinin işe başlama esnasında “askerlik görevimi yaptım” şeklindeki yanıltıcı beyanının ortaya çıkmaması için gerçek olmadığı anlaşılan sefer görev emri ibraz ederek zorunlu askerlik hizmetine gideceği halde sefer görev emri ile gideceği şeklinde yanıltıcı beyanda bulunup gerçeğe aykırı belge verdiği, davacı işçinin iş akdinin bu durumun ortaya çıkması üzerine açıklanan eylemleri nedeniyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir.

Davacı işçinin yukarıda izah edilen fiilinin doğruluk ve bağlılık kuralının ihlali niteliğinde olduğu ve davalı işverenin fesihte haklı olduğu gözetilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 21.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5685
Karar No. 2021/10520
Tarihi: 21.06.2021

- HER YIL 6 AYDAN AZ ÇALIŞTIRILMASI GEREKEN GEÇİCİ İŞÇİLER
- GEÇİCİ İŞÇİLERİN YILIN 6 AYI BELEDİYEDE 6 AYI BELEDİYENİN ALT İŞVERENİ YANINDA ÇALIŞTIRILMASININ KÖTÜ NİYETLİ OLARAK KABUL EDİLMEMEYECEĞİ
- YILIN 6 AYI BELEDİYEDE 6 AYI BELEDİYENİN ALT İŞVERENİNDE ÇALIŞAN GEÇİCİ İŞÇİNİN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞIRKEN BELEDİYEDE YÜRÜRLÜKTE OLAN TİS HÜKÜMLERİNDEN YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre her yıl 6 aydan az çalıştırılması gereken işçilerin, yılın kalan zamanında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya devam edilmeleri halinde bu süre için asıl işveren işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yılın tamamında çalıştırılması Kanun gereği yasak olduğundan, bu durum işverenin kötüniyetli davranışı olarak değerlendirilemez. Aksine, işçiye yılın kalan döneminde alt işveren nezdinde istihdam sağlanmış olmaktadır. İşçinin 5620 sayılı Kanun gereği geçici işçi olarak çalışması ve sonrasında alt işveren işçisi olarak çalışması birbirinden farklı statüde ve farklı işverenler nezdinde geçen iş ilişkileri olmakla her bir ilişki kurallarına göre işçilik alacakları ödenir. Somut uyuşmazlıkta, davacının yılın 6 ayında davalı Belediye bünyesinde geçici işçi olarak, yılın 6 ayında ise davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava

dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı sabittir. Yukarıda açıklanan nedenlerle, davacının davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı dönemde davalı Belediye ile ilgili Sendika arasında bağitlanmiş olan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı gözetilmeksizin yazılı gerekçe ile alt işveren nezdinde geçen çalışmaların asıl işveren nezdinde geçmiş gibi kabul edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı bünyesinde huzur evinde aşçı olarak 19.12.2006 - 14.04.2017 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının emekliliği nedeniyle sona erdiğini, davacının yılın 6 ayında davalı Belediyenin kadrolu işçisi olarak, yılın 6 ayında ise davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığını, Hizmet-İş Sendikası üyesi olan davacının davalı Belediye bünyesinde geçen çalışma döneminde Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandığını ancak aynı işyerinde çalıştığı ve hep aynı işi yaptığı halde davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı dönemde Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanmadığını beyanla kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti alacağı, sendikal ikramiye alacağı, ilave tediye alacağı, ücret farkı alacağı, fazla mesai alacağı, genel tatil alacağı, hafta tatili alacağı, giysi yardımı alacağı, aile yardımı alacağı, çocuk yardımı alacağı, yakacak yardımı alacağı, yemek yardımı alacağı, ek gıda yardımı alacağı, yol yardımı alacağı, eğitim yardımı alacağı, asgari geçim indirimi alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının idareleri bünyesinde geçici işçi olarak altı aylık dönemlerde çalıştığını, bu dönem dışında taşeron firma bünyesinde geçen çalışmalarının müvekkili bünyesinde çalışılmış olarak kabul edilemeyeceğini beyanla davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalının istinaf başvurusu yerinde olmadığından esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-5620 sayılı Kanun hükümlerine göre her yıl 6 aydan az çalıştırılması gereken işçilerin, yılın kalan zamanında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmaya devam edilmeleri halinde bu süre için asıl işveren işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanmaz. Geçici iş sözleşmesi ile çalışan işçinin yılın tamamında çalıştırılması Kanun gereği yasak olduğundan, bu durum işverenin kötüniyetli davranışı olarak değerlendirilemez. Aksine, işçiye yılın kalan döneminde alt işveren nezdinde istihdam sağlanmış olmaktadır. İşçinin 5620 sayılı Kanun gereği geçici işçi olarak çalışması ve sonrasında alt işveren işçisi olarak çalışması birbirinden farklı statüde ve farklı işverenler nezdinde geçen iş ilişkileri olmakla her bir ilişki kurallarına göre işçilik alacakları ödenir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının yılın 6 ayında davalı Belediye bünyesinde geçici işçi olarak, yılın 6 ayında ise davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı sabittir. Yukarıda açıklanan nedenlerle, davacının davalı Belediyeden ihale ile hizmet satın alan dava dışı yüklenici şirketlerin işçisi olarak çalıştığı dönemde davalı Belediye ile ilgili Sendika arasında bağitlanmış olan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı gözetilmeksizin yazılı gerekçe ile alt işveren nezdinde geçen çalışmaların asıl işveren nezdinde geçmiş gibi kabul edilerek hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/435, 438

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6189
Karar No. 2021/10549
Tarihi: 22.06.2021

- TÜRK BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER AÇISINDAN HAKLI FESHİN YAZILI YAPILMASININ GEREKTİĞİ
- TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI DÜZENLENMEMİŞ OLDUĞU İÇİN BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANAMAYACAĞI
- HAKSIZ FESİH TAZMİNATININ KIYAS YOLUYLA UYGULANAMAYACAĞI

ÖZETİ Borçlar Kanununa göre işçi ya da işveren bakımından dürüstlük kuralına göre sözleşmeyi sürdürmeleri beklenemeyecek durum ve koşullar sözleşmenin derhal feshi için haklı sebeptir. Bu durumda, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir (m.435). Söz konusu olan haklı fesih nedeni, karşı tarafın sözleşmeye uymamasından kaynaklanmışsa, sözleşmeyi fesheden, karşı taraftan sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklarını göz önünde tutarak, tamamen gidermesini ister. Talepte bulunanın, sözleşme devam etseydi içinde bulunacağı (süresiz sözleşmelerde, önel sonundaki, süreli sözleşmelerde ise süre sonundaki) duruma getirilmesidir. O halde, örneğin işverenin kusuru nedeniyle işçi tarafından yapılan fesihlerde, süreli sözleşmenin işveren tarafından haklı nedene dayanmayan feshine bağlanan sonuçların (m.438) uygulanması gerekmektedir. Burada m.438’de düzenlenen haksız fesih tazminatına kıyas yoluyla ayrıca hükmetmek de mümkün değildir. İşveren

tarafından işçinin kusuru nedeniyle yapılan fesihlerde ise, işverenin zararı, yeni bir işçi buluncaya kadar diğer işçilere yaptırmak zorunda kaldığı fazla çalışma ile ilgili giderler veya ikame işçiye yaptığı fazla ödemeler, kaçırılan sözleşme fırsatları nedeniyle uğradığı kazanç kaybı gibi, kalemlerden oluşabilir. Sözleşmesi feshedilen işçiye ödenmeyen ücretin bu tutardan mahsup edilmesi gerektiği de açıktır. Nihayet, sözleşmenin haklı nedenle feshi, taraflardan birinin sözleşmeye aykırı davranışının dışında kalan bir olguya dayanıyorsa, önceki yasada olduğu gibi, hakime bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı nedenle feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirme yetkisi tanımaktadır (m.437)

Davacının Türk Borçlar Kanunu kapsamında kalan hizmet sözleşmesi ile çalıştığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlenmemiştir. Dolayısıyla anılan Kanun kapsamında kalan iş ilişkilerine bağlı olarak çalışanlar kıdem tazminatı talep edemezler. Davacının talebi açıkça kıdem tazminatı olduğu halde Mahkemece talebin Türk Borçlar Kanunu madde 438'de düzenlenen tazminat talebi olarak değerlendirilip hüküm altına alınması hatalı olmuştur. Kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 06/09/2012 tarihinden itibaren davalı iş yerinde ziraat teknikeri olarak çalıştığını, ancak son dönemde çalışma şartlarının değiştirilerek budama işçisi olarak görevlendirildiğini, bu konuda müvekkilinin rızasının alınmadığını, bu görevlendirmeyi kabul etmemesine rağmen çalışmak zorunda bırakıldığını, ayrıca müvekkilinin yaptığı mesailerin Sosyal Güvenlik Kurumu kaydında da tam olarak gösterilmediğini, ücretlerin tam yatırılmadığını, fazla mesai ve hafta tatilinde çalışmak hususunda müvekkilden rıza alınmadığını, 270 saat mesai kuralına uyulmadığını, gerçek çalışmasının karşılığı olan ücretini

alamadığını, kış aylarında kar yağışı nedeniyle çalışılmayan günlerin hukuka aykırı bir şekilde yıllık izinden mahsup edildiğini, müvekkiline çalışma yeri ve koşulları değiştirilerek mobbing uygulandığını, bu nedenlerden dolayı haklı nedenle iş akdini feshettiğini, işçilik alacaklarının davalı işverence ödenmediğini belirterek kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, iş yerinde çalışan teknikerlerin mühendislerin kontrolünde kendi ekiplerinin başında çalıştığını, davacının da bu şekilde çalışmaya başladığını , çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yapılmadığını mesailerin banka hesabı üzerinden ödendiğini, Sosyal Güvenlik Kurumu' na yapılan bildirimlerin ise bankaya yatırılan ücretler üzerinden ödendiğini, fazla mesai ödemelerinin bordrolarda görüldüğünü, tüm şirket çalışanlarının yıllık izinlerini kullandığını, davacının askerlik nedeniyle ayrılmak istediğini, kredi borçları için işsizlik sigortası yaptırdığını, askerlik nedeniyle fesih halinde işsizlik sigortasından yararlanamayacağını öğrenmesi nedeniyle işverence iş sözleşmesinin feshini talep ettiğini kabul edilmemesi üzerine seneryolar yazarak iş sözleşmesini feshettiğini, feshin haklı nedene dayanmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Karaman İş Mahkemesince davacının tarım işçisi olup işyerinde çalışan işçi sayısının 50 işçinin altında olması nedeniyle görevsizlik kararı verilmiş, dosyanın görevli ve yetkili mahkemeye sevki üzerine Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Dosya içeriğine göre Mahkemece davacı işçinin, tarım iş kolunda faaliyet gösteren davalı işveren bünyesinde 09.06.2012 tarihinde tekniker sıfatıyla çalışmaya başladığı, budama ve ilaçlama işlerini yapan işçileri organize ederek onlara nezaret ettiği, daha sonra işveren tarafından bizzat budama ve ilaçlama işleri ile görevlendirildiği, davacı işçinin 02.03.2015 tarihli ihtarname ile hizmet sözleşmesini feshettiği, fesih nedeni olarak çalışma koşullarındaki değişiklik ile fazla mesai ücretlerinin tam yansıtılmamasının gösterildiği, tekniker olarak çalışan davacının budama ve ilaçlama işlerinde görevlendirilmesinin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyeceği ancak fazla mesai ücretlerinin bordrolara tam olarak yansıtılmaması ve zamanında ödenmemesinin davacı işçi yönünden haklı fesih nedeni olduğu, hükme esas alınan bilirkişi raporuna göre de davacının 2012-2015 yıllarından ödenmeyen mesai alacağı bulunduğundan, davacının hizmet

sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiği kanaatine varılmış, Borçlar Kanunu'nun 434. ve 437. maddelerine göre hem işçinin hem de işverenin sözleşmeyi fesih hakkı olup, tazminat isteminde bulunulabilmesi için hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi, yada işçinin fesihte haklı olması gerektiği, davacı tarafça dava dilekçesinde kıdem tazminatı talep edilmekle birlikte, Borçlar Kanunu'nda bu konuda düzenleme bulunmadığından, davacının talebi Borçlar Kanunu'nun 438. maddesinde düzenlenen hakkaniyet tazminatı olarak değerlendirilerek feshin haklı nedene dayanması nedeniyle bu konudaki talebin kabulüne karar verilmiştir.

Borçlar Kanununa göre işçi ya da işveren bakımından dürüstlük kuralına göre sözleşmeyi sürdürmeleri beklenemeyecek durum ve koşullar sözleşmenin derhal feshi için haklı sebeptir. Bu durumda, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir (m.435). Söz konusu olan haklı fesih nedeni, karşı tarafın sözleşmeye uymamasından kaynaklanmışsa, sözleşmeyi fesheden, karşı taraftan sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklarını göz önünde tutarak, tamamen gıdirmesini ister. Talepte bulunanın, sözleşme devam etseydi içinde bulunacağı (süresiz sözleşmelerde, önel sonundaki, süreli sözleşmelerde ise süre sonundaki) duruma getirilmesidir. O halde, örneğin işverenin kusuru nedeniyle işçi tarafından yapılan fesihlerde, süreli sözleşmenin işveren tarafından haklı nedene dayanmayan feshine bağlanan sonuçların (m.438) uygulanması gerekmektedir. Burada m.438'de düzenlenen haksız fesih tazminatına kıyas yoluyla ayrıca hükmetmek de mümkün değildir. İşveren tarafından işçinin kusuru nedeniyle yapılan fesihlerde ise, işverenin zararı, yeni bir işçi buluncaya kadar diğer işçilere yaptırmak zorunda kaldığı fazla çalışma ile ilgili giderler veya ikame işçiye yaptığı fazla ödemeler, kaçırılan sözleşme fırsatları nedeniyle uğradığı kazanç kaybı gibi, kalemlerden oluşabilir. Sözleşmesi feshedilen işçiye ödenmeyen ücretin bu tutardan mahsup edilmesi gerektiği de açıktır. Nihayet, sözleşmenin haklı nedenle feshi, taraflardan birinin sözleşmeye aykırı davranışının dışında kalan bir olguya dayanıyorsa, önceki yasada olduğu gibi, hakime bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı nedenle feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirme yetkisi tanımaktadır (m.437)

Davacının Türk Borçlar Kanunu kapsamında kalan hizmet sözleşmesi ile çalıştığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlenmemiştir. Dolayısıyla anılan Kanun kapsamında kalan iş ilişkilerine bağlı olarak çalışanlar kıdem tazminatı talep edemezler. Davacının talebi açıkça kıdem tazminatı olduğu halde Mahkemece talebin Türk Borçlar Kanunu madde 438'de düzenlenen tazminat talebi olarak değerlendirilip hüküm altına alınması hatalı olmuştur. Kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 22.06.2021 gününde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6547
Karar No. 2021/10679
Tarihi: 23.06.2021

● FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI KONUSUNDA
İŞYERİ KAYITLARINA DAYANILDIĞINDAN
İŞYERİNDE KEŞİF YAPILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Şu halde; her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek, davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) ve davacının cumartesi çalışmalarına ait varsa emniyet müdürlüğü kayıtları, banka içi talimat niteliği taşıyan ve cumartesi çalışılmasına dair kayıtlar ile banka güvenlik defteri kronolojik sıralı olarak temin edilerek, inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı halinde kayıtlara göre, kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre her hafta için ayrı ayrı denetime elverişli olacak şekilde rapor aldırılmalı ve bozma ilamı ile oluşan usuli müktesep haklar da nazara alınarak sonucuna göre davacının sözleşme ile kabul edilen sürenin üzerinde fazla çalışması olup olmadığı belirlenmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı Bankada 01.02.2013-31.12.2014 tarihleri arasında çalıştığını, sıklıkla normal çalışma saatleri dışında fazla çalışma yapmak zorunda

kaldığını, davalı tarafça hafta sonları eğitim adı altında çalışmaya zorlandığını, fazla çalışmalarına karşılık ödeme yapılmadığı gibi, davalı Banka tarafından çalışanlarına ulaşılamaz hedefler konulması sonucu ve işleyişteki aksaklıklar yüzünden yaşanan sıkıntılar nedeniyle mobbinge maruz kaldığını bu nedenle 31.12.2014 tarihinde işinden ayrılmak istediğini beyan etmek zorunda bırakıldığını, matbu ibra sözleşmesini ihtirazi kayıt koyarak imzaladığını ileri sürerek kıdem tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı def'inde bulunarak davacı ile imzalanan hizmet sözleşmesine göre aylık ücretin fazla çalışma ve hafta tatili ücretinide kapsadığını, yıllık 270 saatlik fazla çalışmanın ücretin içerisinde olduğunu, davacının belirtilen süreyi aşan herhangi bir fazla çalışmasının söz konusu olmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

Karara karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, davacı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine dair karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, davacı vekili tarafından yasal süresi içerisinde temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesi gereğince, davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptir.

Anayasanın, "Hak arama hürriyeti" kenar başlıklı 36/1. maddesinde, "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre davanın taraflarının kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahip olduğu, bu hakkın; açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini de içermektedir. Ayrıca ispatın taraflar bakımından yalnızca bir yük olmasının ötesinde aynı zamanda bir hak olduğu unutulmamalıdır.

Mahkemece taraflar arasında akdolunan bireysel hizmet sözleşmesine göre davacının ücretine fazla çalışma ücretinin dahil olduğu yönündeki hükme itibar

edilerek karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak dosya içeriğine göre, davacı vekili, davacının işyerinde kullandığı bilgisayar log kayıtları üzerinde inceleme yapılarak çalışma saatlerinin buna göre belirlenmesini; sisteme dışarıdan müdahale edilmesinin mümkün olup olmadığının da araştırılarak çalışma saatleri ve normal mesai süresi üzerindeki çalışmalarının yeniden değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Davacının bu yöne ilişkin itirazları giderilerek karar verilmesi gerekirken ispata ilişkin hukuki dinlenilme hakkı ihlal edilerek hüküm kurulması doğru değildir.

Şu halde; her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek, davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) ve davacının cumartesi çalışmalarına ait varsa emniyet müdürlüğü kayıtları, banka içi talimat niteliği taşıyan ve cumartesi çalışılmasına dair kayıtlar ile banka güvenlik defteri kronolojik sıralı olarak temin edilerek, inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı halinde kayıtlara göre, kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre her hafta için ayrı ayrı denetime elverişli olacak şekilde rapor alınmalı ve bozma ilamı ile oluşan usuli müktesep haklar da nazara alınarak sonucuna göre davacının sözleşme ile kabul edilen sürenin üzerinde fazla çalışması olup olmadığı belirlenmelidir.

Fazla çalışma alacağıının yukarıdaki şekilde belirlenmesinden sonra davacının iş akdini feshinin haklı olup olmadığının yeniden değerlendirilerek kıdem tazminatı talebi hakkında sonucuna göre bir karar verilmelidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek eksik inceleme ve yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5917
Karar No. 2021/10686
Tarihi: 23.06.2021

- İŞE İADE SONRASI İŞÇİNİN 10 İŞ GÜNÜ İÇİNDE BAŞVURMASININ GEREKTİĞİ TEBLİGATIN POSTADA GEÇİLMESİNDEN İŞÇİNİN SORUMLU OLMAYACAĞI
- İŞVERENİN BİR AY İÇERİSİNDE İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMAK ZORUNDA OLDUĞU İŞE DAVET YAZISININ POSTADA GECİKMESİNDEN İŞVERENİN SORUMLU OLMAYACAĞI
- İŞVERENE BİR AYLIK SÜRENİN İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMAK İÇİN TANINDIĞI TEBLİGAT İÇİN TANINMADIĞI
- İŞVERENİN BİR AYLIK SÜREDE GEREKLİ HAZIRLIKLARI YAPARAK İŞÇİYİ İŞE BAŞLATMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- BİR AYLIK SÜRENİN BİTİMİNE BİRKAÇ GÜN KALA İŞE DAVET İÇİN YAZI GÖNDERİLMESİNİN İŞE BAŞLATMA İSTEMİNDE SAMİMİ OLUNMADIĞINI GÖSTERDİĞİ

ÖZETİ: İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde işçiye bildirmesi gerekmele birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış

olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü, işçinin ise başlatılmak için yaptığı başvurunun tebliğinden itibaren başlar ve işçinin bir ay içinde işe başlatılması gerekir. İşveren sözü edilen bir ay içinde kalmak kaydı ile işçiyi işe başlaması için bir süre verebilir(Bkz. ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAS, s.260).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde işverenin işçiyi başlaması için gerekli hazırlıkları yapması amacıyla bir aylık süre tanınmıştır. Bu süre işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süredir. Kanun'un 21. maddesi işverenin işçiyi işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür(Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K).

İşverenin, tebligattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesinden sorumlu tutulmaması gerekmele birlikte, dürüstlük kuralına uygun biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği de açıktır.

Somut uyuşmazlıkta; kesinleşen işe iade kararından sonra davacı tarafından kanuni on günlük süre içerisinde işe başlatılma talebinde bulunulduğu, işe başlatılma talebinin davalı tarafa 14.06.2018 tarihinde tebliğ edildiği, işverence işe başlatma süresinin bitimine üç gün kala 11.07.2018 tarihli ihtarname ile işçinin 23.07.2018 tarihinde işbaşı yapmak üzere işe davet edildiği, davetin işçiyi 18.07.2018 tarihinde tebliğ edildiği ve işçinin işe başlamadığı dosya kapsamı ile sabittir. 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverene verilen bir aylık süre işçiyi işe davet etmesi için değil işe başlatması için olduğuna göre; bir aylık sürenin bitimine kısa bir süre kala ve üstelik bir aylık sürenin bitiminden dokuz gün sonrasında işe başlamak üzere davacıyı işe davet eden işverenin daveti kanuna aykırı olduğu gibi samimi de değildir. İşverenin işe daveti samimi olmadığından işçinin işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır

DAVA: Miktar veya değeri temyiz kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-(a) maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir.

Dosya içeriğine göre; davacının iddia edilen son ücreti üzerinden hesaplanacak olan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti alacaklarının toplamının temyiz kesinlik sınırının üzerinde olması karşısında verilen kararın kesinlik sınırının altında kaldığından söz edilemeyeceğinden, kararın kesin olduğu gerekçesiyle temyiz isteminin reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesince verilen karar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. maddesine aykırı olup Bölge Adliye Mahkemesince verilen 27.04.2021 tarihli EK KARARIN BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Hüküm süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait iş yerinde 01.02.2016-16.06.2017 tarihleri arasında iş sağlığı, güvenliği, çevre ve eğitim müdürü olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini, açtığı işe iade davasının lehine sonuçlandığını, işe iade kararının kesinleşmesinden sonra kanuni süresi içinde usulüne uygun şekilde işe başlatılma talebinde bulunduğunu, ancak davalı tarafın süresi içerisinde ve usulüne uygun olarak müvekkilini işe başlatmadığını ileri sürerek, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücret alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının işe iade talebine süresi içerisinde ve usulüne uygun cevap verdiklerini, davet edildiği halde işe başlamayan davacının işe iade talebinde samimi olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlara dayanılarak, işçinin eksik hususların açıklığa kavuşturulması yönünden işverene müracaat etmemesi, işe iade talebinde bulunduğu dönemde sigorta kayıtlarına göre başka bir işveren nezdinde çalışıyor olması, 2017 yılı içerisinde yani işe iade davasına yakın zamanda Ankara 20. İş Mahkemesi'nin 2017/440 esas sırasında kıdem ve ihbar tazminatı talepli dava açması, ayrıca işverenin işe davet tebliğinin yapıldığı 18.07.2018 tarihinde davalı işverenlik aleyhine eldeki davanın konusu olan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağı talepli icra takibi başlatması hususları gözetildiğinde; davacı işçinin gerçek amacının davalı nezdinde işe iade edilmek değil işe iadenin ekonomik sonuçlarından yararlanmak olduğu, bu sebeple de işe iade başvurusunda samimi olmadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe daveti ve buna bağlı olarak davacının işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücrete hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 6. fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur.

İşveren işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmelidir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanununun 21/6. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da, işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz.

İşe iade yönündeki başvurunun on iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmele birlikte tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini bir ay içinde işçiye bildirmesi gerekmele birlikte, tebligat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğü, işçinin ise başlatılmak için yaptığı başvurusunun tebliğinden itibaren başlar ve işçinin bir ay içinde işe başlatılması

gerekir. İşveren sözü edilen bir ay içinde kalmak kaydı ile işçiye işe başlaması için bir süre verebilir (Bkz. ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAS, s.260).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinde işverenin işçiye başlaması için gerekli hazırlıkları yapması amacıyla bir aylık süre tanınmıştır. Bu süre işe davet ihtarnamesi göndermek için tanınan bir süre değil, işe başlatmak için tanınan bir süredir. Kanun'un 21. maddesi işverenin işçiye işe başlatmak zorunda olduğundan bahsetmektedir. Bu süre içerisinde işe başlama imkanının tanınması işverenin yükümlülüğüdür(Y9HD, 05.12.2018, 2015/25243 E., 2018/22436 K).

İşverenin, tebligattan kaynaklanan nedenlerle bir aylık süreyi geçirmesinden sorumlu tutulmaması gerekmele birlikte, dürüstlük kuralına uygun biçimde, böyle bir ihtimali dikkate alarak davette bulunması gerektiği de açıktır.

Somut uyuşmazlıkta; kesinleşen işe iade kararından sonra davacı tarafından kanuni on günlük süre içerisinde işe başlatılma talebinde bulunulduğu, işe başlatılma talebinin davalı tarafa 14.06.2018 tarihinde tebliğ edildiği, işverence işe başlatma süresinin bitimine üç gün kala 11.07.2018 tarihli ihtarname ile işçinin 23.07.2018 tarihinde işbaşı yapmak üzere işe davet edildiği, davetin işçiye 18.07.2018 tarihinde tebliğ edildiği ve işçinin işe başlamadığı dosya kapsamı ile sabittir. 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverene verilen bir aylık süre işçiye işe davet etmesi için değil işe başlatması için olduğuna göre; bir aylık sürenin bitimine kısa bir süre kala ve üstelik bir aylık sürenin bitiminden dokuz gün sonrasında işe başlamak üzere davacıyı işe davet eden işverenin daveti kanuna aykırı olduğu gibi samimi de değildir. İşverenin işe daveti samimi olmadığından işçinin işe başlama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durumda, dava konusu işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten/sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6396
Karar No. 2021/10706
Tarihi: 23.06.2021

- MUVAZAA
- MUVAZAALI OLARAK ALT İŞVEREN İŞÇİSİ GÖSTERİLDİĞİ İÇİN TİS YARARLANMASI ENGELLENMİŞ OLSA DA ASIL İŞYERİNDE TİS TARAFI SENDİKAYA ÜYE OLMADAN VEYA DAYANIŞMA AİDATI ÖDEMEDEN TİS YARARLANMANIN OLANAKLI OLMADIĞI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta; davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan Maden-İş Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmanın işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı kurum arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davalı kurum ile hizmet alım sözleşmesi imzalanan Park Teknik A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de; davacının söz konusu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi

değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir. Açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olmuştur.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı isteminin özeti:

Davacının Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu'na bağlı linyit kömür üretiminde faaliyet gösteren, Park Teknik A.Ş. çalışanı olduğunu, en başından beri davalının asıl işçisi olmasına rağmen muvazaalı olarak alt işveren işçisiymiş gibi gösterilerek haklarının kısıtlandığını, Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini, davacının işyerinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nin tarafı olan sendikaya üye olduğunu, işçilik alacakları talep ettiğini beyanla davanın kabulünü talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, zamanaşımı ve husumet itirazında bulduklarını, müvekkilinin işi anahtar teslim iş olarak verdiğini, ihale makamı olan kurumun herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını, çalışanların emir ve talimatları ihaleyi alan firmadan aldıklarını, davacının kurum işçisi olmadığını, davacının kurumun tarafı olduğu Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlanmak istediğine dair bir talebi bulunmadığını, kurumda aldatma kastının bulunmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İhbar olunan firma vekilinin cevap dilekçesinde özetle, müvekkilinin idare tarafından açılan ihaleleri kazanarak kömür üretim işi yaptığını, davalı ile müvekkili şirket arasındaki ilişkinin ihale usulü ile hizmet alımı işi olduğunu ve muvazaanın söz konusu olmadığını, davacının müvekkili şirket çalışanı olduğunu, davacının sendika ile müvekkili arasında imzalanmış olan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yaralandığını ve herhangi bir hak kaybının söz konusu olmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı tarafça istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve re'sen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden Yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına ve temyiz sebeplerine göre, kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağına ilişkindir.

Asıl işveren ile alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu dosyaya sunulan tüm delillerle sabit olmuştur. Ancak davacının davalı kurumun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunun çözümü gereklidir.

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma, 6356 sayılı Kanununun 39. maddesinde “(1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. (2) Toplu İş Sözleşmesinde sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.(3) Toplu İş Sözleşmesinin imza ile yürürlük tarihleri arasında iş sözleşmesi sona eren üyelere iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar Toplu İş Sözleşmesinden yararlanır. (4) Toplu İş Sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların Toplu İş Sözleşmelerinden faydalanabilmeleri, Toplu İş Sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur” şeklinde düzenlenmiştir. Benzer düzenlemeler mülga 2822 sayılı Kanununun 9. maddesinde de bulunmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan Maden-İş Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmanın işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı kurum arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davalı kurum ile hizmet alım sözleşmesi imzalanan Park Teknik A.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de; davacının söz konusu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir. Açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olmuştur.

Dairemizin ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin uygulaması yıllardır “ işçilerin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmesi için, sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerektiği” şeklinde olup onama kararı verilen dosyalarda söz konusu hususun açıkça istinaf sebebi yapılmadığı, istinaf sebebi yapılmayan hususların temyiz sebebi de yapılamaması nedeniyle istinaf ve temyiz sebepleriyle bağlı kalınarak yapılan sınırlı inceleme neticesinde onama kararlarının verildiği anlaşılmalı anılan dosyalar emsal teşkil etmemektedir.

SONUÇ:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25, 41
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6664
Karar No. 2021/10925
Tarihi: 28.06.2021

- İŞÇİNİN İŞ SAATLERİ İÇİNDE İŞVERENİN ADINI KULLANARAK KENDİ ADINA TİCARET YAPMASININ SADAKAT BORCUNA AYKIRI OLDUĞU
- HAKLI NEDENLE İŞVEREN FESHİ
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI HAK EDEMEYECEĞİ
- İMZASIZ ÜCRET BORDROLARINDA TAHAKKUKLARI YAPILIP BANKA HESABINA ÖDENEN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN MAHSUP EDİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Dosyadaki bilgi, belgeler ile tanık beyanlarına ve özellikle davalı tanığı M.Ş. Doğan'ın beyanına göre; davalı şirketin müşterilerinden M.Ş. Doğan'ın şirket yetkililerini aradığı, bakiye alacağına ne zaman ödeneceğini sorduğu, şirketin arayan kişiden, epeydir mal alımı yapılmamasına rağmen, nasıl alacağı olduğunun araştırıldığı, yapılan incelemede davacının işveren adına avokado satın aldığı, dava dışı Mira firmasına satış yaptığı ve ödemenin işveren tarafından yapılacağını söylediği, ancak kendi hesabından 22 gün sonra ödeme yaptığının anlaşıldığı, bu olaydan sonra davacının kendi hesabına ticaret yaptığı başka kişiler olup olmadığının araştırıldığı ve davacının zaman zaman kendi hesabına ticaret yaptığının tespit edildiği sabittir. Davacının sabit olan bu eylemi; hem taraflar arasında geçerli olan iş sözleşmesi hükümlerine, hem işyeri yönetmeliği hükümlerine, hem de işçinin

sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Açıklanan nedenle, davalı işverence yapılan fesih işlemi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, fazla mesai ücreti hesaplanırken, davalı vekilinin cevap dilekçesine ekli olarak sunduğu 2018 yılına ait imzasız ücret bordrolarının değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bordrolarda, 2018 yılı Nisan ayından itibaren fazla mesai ücretlerinin tahakkuk ettirildiği ve bordro tahakkuklarının davacının banka hesabına aynen yatırıldığı sabit olduğundan, bu tahakkukların hesaplanan fazla mesai ücretinden mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili özetle; davacının 01.09.2011- 03.11.2018 tarihleri arasında davalı işyerinde alım-satım sorumlusu olarak çalıştığını, aylık net 8.632,33 TL ücret aldığını, ancak maaşının brüt 6.384,00 TL olarak gösterildiğini, gece 02:00-18:00 saatleri arasında çalıştığını, Antalya şubesinde çalışmaya başlamasından sonra, izni ve onayı alınmadan sürekli olarak yılın belli dönemlerinde, aylarca veya haftalarca şirketin çeşitli il ve ilçelerinde bulunan şubelerine ve diğer alım sahalarına gönderildiğini, yılın büyük bir bölümü Pazar günleri çalıştığını, bu hususun tanık beyanları, telefon ve baz istasyonları kayıtları ile tespit edilebileceğini, hiçbir ulusal bayram tatil gününde tatil kullandırılmadığını, dini bayramların 2. günü çalışmasının istenildiğini, asgari geçim indirimi ödemelerinin yapılmadığını, yıllık izinlerinin son yıllara kadar kullandırılmadığını, 2016 yılında 6 gün, 2017 yılına 21 gün izin kullanmasına onay verildiğini, 2018 yılında işten çıkarılmadan önce zorunlu olarak izne gönderildiğini, izin bitimi sonrasında iş akdine son verildiğini, davalının 02.11.2018 tarihli noter ihtarnamesini gönderdiğini, ihtarnamede müvekkiline izafe edilen hiçbir hususu kabul etmediklerini, müvekkilinin, ne kendi ad ve hesabına ne de davalı şirket ismini kullanarak, kendi nam ve hesabına ticaret yapmadığını, müvekkilinin hiçbir surette işverenin güvenini kötüye kullanmadığını, doğruluğa ve bağlılığa uymayan bir davranışının da bulunmadığını iddia ederek; kıdem tazminatı,

ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsilini, talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili özetle; zamanaşımı definde bulduklarını, iş sözleşmesinin 02.11.2018 tarihli noter ihtarnamesinde belirtildiği üzere İş Kanununun 25/II-ebendi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davacının mesai saatleri içerisinde ticaret yaptığını ve bu ticareti yaparken de çalıştığı işyerinin, Türkiye'nin en büyük meyve & sebze ticareti yapan firması olmasından dolayı, sahip olduğu itibarı kullandığını, hatta borçlu olduğu kişilere zamanında ödeme yapmadığını işverenin ticari itibarına büyük zararlar verdiğinin ortaya çıktığını, müvekkil şirketin zaman zaman ticaret yaptığı ve fakat son dönemde ticarete ara verdiği Gazipaşa/ Alanya Müstahsillerinden Mehmet Şirin Doğan'ın şirket yetkililerini aradığını, bakiye ücret alacağının ne zaman ödeneceğini sorduğunu, şirketin arayan kişiden, 2018 yılında mal alımı yapılmamasına rağmen, nasıl alacağı olduğu hususunun araştırıldığını ve kişiden bilgi istenildiğini, alınan bilgide davacı işçinin işveren adına avokado satın aldığını, Mira firmasına satış yaptığı ve ödemenin işveren tarafından yapılacağını söylendiğini, kendi hesabından 22 gün sonra ödeme yaptığının anlaşıldığını, müstahsil Mehmet Şirin Doğan'ın alacağını alamadığı için, bölgedeki şirket çalışanlarını aramasından sonra davacı işçinin şirket adını kullanarak, kendi hesabına ticaret yaptığı başka kişiler olup olmadığını araştırıldığını ve zaman zaman kendi hesabına ticaret yaptığını, kendi hesabından havale, elden nakit ve kendi kredi kartı ile ödemeler yaptığının tespit edildiğini, davacının, dava dilekçesinde belirttiğinin aksine, davacı ile imzalanan 01.09.2011 tarihli belirli süreli İş Sözleşmesi'nin 13. Özel Şartlar Maddesinde, işçinin iş sözleşmesinin devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt ettiğini, yine davacının işe başladığında imzalanan, İşyeri Yönetmeliği'nin 8. Maddesi'nde Yasaklara ilişkin (a) Bendi'nde, personelin, Çekok Grup Şirketleri'nin izni dışında başka bir iş yapamayacağını, başka bir işyerinde çalışamayacağını, (b) Bendi'nde, personel..... müşterilerden borç alamayacağını, menfaat temin edemeyeceğini, aynı ve maddi yarar sağlayamayacağını, düzenlendiğini, davacının bu düzenlemelere aykırı davrandığını, işçinin işverene karşı sadakat, doğruluk ve özenle iş görme borcu olup, davacı tarafından bunun açıkça ihlal edildiğini, davacının fazla mesai dahil tüm ödemeleri yazılı delil ile sabit olduğunu, banka hesabına ödendiğini, davacının brüt ücretinin bordrosunda görüldüğü gibi olduğunu, yıllık izinlerinin çalışılan her dönem sonunda kullandırıldığını, tüm yasal haklarının ödendiğini, fazla çalışma iddiasının yerinde olmadığını, davacının müvekkil şirketin Antalya Bölgesindeki Zirai Satın Alma Personeli olarak çalıştığını, mesaisinin çoğunlukla kendi planladığı şekilde müstahsillerle görüşerek hammadde tedariki sağlamak olduğunu, çalışma saatlerini ve düzenini kendisinin belirlediğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayalı fesih olduğu, bu nedenle davacının kıdem ihbar tazminatlarına hak kazandığı ve ödenmeyen ücret alacakları da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge adliye mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı,davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut uyuşmazlıkta; davacı dava dilekçesinde, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı işverenin feshe dair savunmasını kabul etmediğini ileri sürmüştür. Davalı ise, davacının mesai saatleri içerisinde kendi adına ticaret yaptığını ve bu ticareti yaparken de davalı şirketin ticari itibarını kullandığını, hatta borçlu olduğu kişilere zamanında ödeme yapmadığını ve davalının ticari itibarına zarar verdiğini, bu durumun tespiti üzerine iş akdinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur.

Dosyadaki bilgi, belgeler ile tanık beyanlarına ve özellikle davalı tanığı M.Ş. Doğan'ın beyanına göre; davalı şirketin müşterilerinden M.Ş. Doğan'ın şirket yetkililerini aradığı, bakiye alacağının ne zaman ödeneceğini sorduğu, şirketin arayan kişiden, epeydir mal alımı yapılmamasına rağmen, nasıl alacağı olduğunun araştırıldığı, yapılan incelemede davacının işveren adına avokado satın aldığı, dava dışı Mira firmasına satış yaptığı ve ödemenin işveren tarafından yapılacağını söylediği, ancak kendi hesabından 22 gün sonra ödeme yaptığının anlaşıldığı, bu olaydan sonra davacının kendi hesabına ticaret yaptığı başka kişiler olup olmadığının araştırıldığı ve davacının zaman zaman kendi hesabına ticaret yaptığının tespit edildiği sabittir. Davacının sabit olan bu eylemi; hem taraflar arasında geçerli olan iş sözleşmesi hükümlerine, hem işyeri yönetmeliği hükümlerine, hem de işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Açıklanan nedenle, davalı işverence yapılan fesih işlemi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

3-Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, fazla mesai ücreti hesaplanırken, davalı vekilinin cevap dilekçesine ekli olarak sunduğu 2018 yılına ait imzasız ücret

bordrolarının değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Söz konusu bordrolarda, 2018 yılı Nisan ayından itibaren fazla mesai ücretlerinin tahakkuk ettirildiği ve bordro tahakkuklarının davacının banka hesabına aynen yatırıldığı sabit olduğundan, bu tahakkukların hesaplanan fazla mesai ücretinden mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

4-Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; sunulan ücret bordrolarında asgari geçim indirimlerinin eksik ödendiği belirtilerek davacının medeni durumu ve çocuk durumuna göre alabileceği asgari geçim indirimi tutarlarından yapılan ödemelerin mahsup edileceği açıklandığı halde, hesaplanan asgari geçim indirimi tutarından sadece 03/12/2018 tarihli banka kaydındaki ödemenin bir kısmı mahsup edilmiştir. Yine davalı vekilinin cevap dilekçesine ekli olarak uyarda sunduğu 2017 yılının Kasım ve Aralık ayları ile 2018 yılının tüm aylarına ait bordrolarda asgari geçim indirimlerinin tahakkuk ettirildiği ancak bu ücret bordrolarının raporda da belirtildiği üzere, dosyada bulunmadığı gerekçesiyle değerlendirilmediği anlaşılmaktadır.

Mahkemece, denetime elverişli bir bilirkişi raporu alınmak suretiyle, banka kayıtlarıyla uyumlu olan, hem dosyada mübrez hem de uyarda davalının cevap dilekçesine ekli olarak sunduğu tüm ücret bordroları bir değerlendirmeye tabi tutularak, ödemesi yapılan tahakkukların hesaplanan asgari geçim indirimi miktarından mahsup edilerek sonuca gidilmesi için de hükmün bozulması gerekmektedir.

5-Kabule göre de; 03.12.2018 tarihli banka kaydındaki ödeme 2 günlük ücret alacağı tenzil edildikten sonra 3'e bölünerek, asgari geçim indirimi, fazla mesai ve yıllık izin ücretinden net 626,11 TL olarak mahsup edilmiş ise de; cevap dilekçesine ekli olarak sunulan 2018 yılının Kasım ayı bordrosunda, tahakkuk ettirilen toplam 2.270,01 TL ücretin ne kadarının yıllık izin ücreti, ne kadarının fazla mesai ücreti ve asgari geçim indirimi olduğu açıkça görüldüğünden, banka kaydıyla uyumlu olan bu son ay ücret bordrosu esas alınarak, yapılan ödemelerin 3'e bölünerek değil de, tahakkuk ettirildiği şekilde asgari geçim indirimi, fazla mesai ve yıllık izin ücretinden mahsup edilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden bölge adliye mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/114
6098 S. TBK/158

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6019
Karar No. 2021/10945
Tarihi: 28.06.2021

- BELİRSİZ ALACAK DAVASININ HUKUKİ YARAR YOKLUĞU NEDENİYLE USULDEN REDDEDİLMESİ DURUMUNDAN BU HATANIN TÜRK BORÇLAR KANUNU 158 MADDE KAPSAMINDA DÜZELTİLEBİLİR YANLIŞLIK OLARAK KABUL EDİLECEĞİ
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINI USULDEN REDDİNDE 60 GÜNLÜK SÜRE İÇİNDE DAVANIN YENİDEN AÇILMASI HALİNDE İLK DAVA TARİHİNE GÖRE ZAMANAŞIMININ BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ Davayı belirsiz alacak davası olarak açmakta hukuki yararı bulunmadığı halde belirsiz alacak davası olarak açılan davanın hukuki yarar yokluğu sebebi ile usulden reddedilmesi durumunda, bu hatanın “düzeltilebilir bir yanlışlık” olduğunun kabulü ile sonradan aynı taleplerle açılan davada davacının 6098 sayılı Kanun’un 158. maddesinde düzenlenen ek süreden faydalanması gerektiği kabul edilmelidir Davacı vekilince kararın kesinleşmesinden itibaren altmış günlük süre içinde eldeki dava açılmış ve 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesi gereğince alacakların zamanaşımına uğramadığı belirtilerek talepte bulunulmuştur. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi tarafından 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinin somut dosya bakımından uygulanamayacağı gerekçesi ile davaya karşı zamanaşımı defii dikkate alınarak sonuca gidilmişse de; yukarıda izah edildiği üzere,

davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesi ile usulden reddi kararından sonra almış günlük ek sürede dava açıldığı için zamanaşımı defii değerlendirilirken ilk dava tarihi esas alınmalıdır.

Ne var ki ilk dava tarihi itibariyle davacı tarafça 1.000,00 TL ücret farkı alacağı, 100,00 TL ilave tedaviye farkı alacağı , 600,00 TL giyim yardımı alacağı , 100,00 TL hastalık yardımı alacağı talep edilmiş olmakla, ilk dava tarihi itibari ile bu miktarlar yönünden zamanaşımı kesilmiştir. Alacağın kalan kısmı 21.05.2014 harç tarihli talep artırım dilekçesi ile talep edilmiş olmakla, dava dilekçesi ile talep edilen tutarların üzerindeki alacaklar yönünden de zamanaşımı süresinde 21.05.2014 tarihi esas alınmalıdır.6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinin somut olayda uygulanamayacağı gerekçesi ile eldeki dava tarihine göre zamanaşımı dikkate alınarak karar verilmesi hatalıdır. Yapılması gereken, ilk açılan davaya göre zamanaşımının değerlendirilmesi ve davanın esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesidir. Açıklanan nedenlerle İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde davanın zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi ve bu karara karşı davacının istinaf başvurusunun Bölge Adliye Mahkemesince esastan reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Davacı vekili, davacının 15/09/2000 yılından Ulukışla Belediye Başkanlığı kapanıncaya kadar adı geçen işyerinde işçi olarak çalıştığını, Belediye kapandıktan sonra tüm hak ve borçların Niğde İl Özel İdaresine geçtiğini, alacaklarının Belediyece ödenmediğini, daha sonra Niğde İl Özel İdaresi tarafından da ödeme yapılmadığını, Bor Asliye Hukuk (İş) Mahkemesine alacak davası açıldığını, davanın kabulüne karar verildiğini, davalının temyizi üzerine kararın bozulduğunu, bozmaya uyularak davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesiyle hukuki yarar yokluğundan usulden reddedildiğini, dosyanın 26/12/2018 tarihinde kesinleştiğini, Türk Borçlar Kanununun 158. maddesi ve Hukuk Genel Kurulunun 18.09.2013 tarih ve 2013/15-169 esas 2013/1365 sayılı kararı gereği davanın 60 günlük süre içinde açıldığını beyanla davasının kabulü ile ücret farkı alacağına karşılık 4.233,16 TL, ilave tedaviye farkı alacağına karşılık olarak 1.805,69 TL, giyim yardımı alacağına karşılık olarak 1.122,00 TL, hastalık yardımı alacağına karşılık olarak 562,00 TL'nin davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davada 5 yıllık zaman aşımı süresinin dolduğunu, Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinde ancak belirli haller için alacaklı yararına bir ek süre öngörüldüğünü, hukuki yarar yokluğunun tamamlanamayacak ve düzeltilemeyecek nitelikte bir dava şartı olduğunu, daha önce açılan davanın zamanaşımını kesen bir nitelik arz etmeyeceğini, hukuki yarar yokluğu nedeni ile reddedilen davanın Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinin uygulanmasına cevaz vermeyeceğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince davanın zamanaşımı nedeni ile reddine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davalının temyizi üzerine ise 26.03.2021 tarihli ek karar ile davacının temyiz isteminin kesinlik nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Ek karar süresi içerisinde davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, dava konusu edilen alacak kalemleri arasında Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanan sosyal yardım ve ücret farkı talepleri bulunduğu ve davacı işçinin dava tarihi itibarıyla davalıya ait işyerinde çalışmaya devam ettiğinden verilen kararın geleceğe yönelik etkisi bulunmaktadır. Bu tür uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin kararların temyiz incelemelerinde, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-(a) maddesinde belirtilen miktar itibarıyla kesinlik sınırı gözetilmemeli, dolayısıyla miktar ve değerine bakılmaksızın temyizinin olanaklı bulunduğu kabul edilmelidir. Anılan sebeple, temyiz isteminin reddine dair tesis edilen 26.03.2021 tarihli ek karar hukuka aykırı görüldüğünden, davacı vekilinin ek karara yönelik temyiz isteminin kabulü ile Bölge Adliye Mahkemesince verilen 26.03.2021 tarihli EK KARARIN BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi.

Hüküm süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının 15/09/2000 yılından Ulukışla Belediye Başkanlığı kapanıncaya kadar adı geçen işyerinde işçi olarak çalıştığını, Belediye kapandıktan sonra tüm hak ve borçların Niğde İl Özel İdaresine geçtiğini, alacaklarının Belediyece ödenmediğini, daha sonra Niğde İl Özel İdaresi tarafından da ödeme yapılmadığını, Bor Asliye Hukuk (İş) Mahkemesine alacak davası açıldığını, davanın kabulüne karar verildiğini, davalının temyizi üzerine kararın bozulduğunu, bozmaya uyularak davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesiyle hukuki yarar yokluğundan usulden reddedildiğini, dosyanın 26/12/2018 tarihinde kesinleştiğini, Türk Borçlar Kanununun 158. maddesi ve Hukuk Genel Kurulunun 18.09.2013 tarih ve 2013/15-169 esas 2013/1365 karar sayılı kararı gereği davanın

60 günlük süre içinde açıldığını beyanla davasının kabulü ile ücret farkı alacağına karşılık 4.233,16 TL, ilave tedaviye farkı alacağına karşılık olarak 1.805,69 TL, giyim yardımı alacağına karşılık olarak 1.122,00 TL, hastalık yardımı alacağına karşılık olarak 562,00 TL'nin davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davada 5 yıllık zaman aşımı süresinin dolduğunu, Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinde ancak belirli haller için alacaklı yararına bir ek süre öngörüldüğünü, hukuki yarar yokluğunun tamamlanamayacak ve düzeltilemeyecek nitelikte bir dava şartı olduğunu, daha önce açılan davanın zamanaşımını kesen bir nitelik arz etmeyeceğini, hukuki yarar yokluğu nedeni ile reddedilen davanın Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinin uygulanmasına cevaz vermeyeceğini beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, yazılı gerekçe ile 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinin somut olay bakımından uygulanamayacağı gerekçesiyle, davanın zamanaşımı nedeni ile reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, daha önce açılan davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesi ile usulden reddi üzerine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinde öngörülen sürede yeniden dava açılması halinde zamanaşımının ilk dava tarihine göre belirlenip belirlenemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 154. maddesinde zamanaşımını kesen sebepler belirlenmiş olup, anılan maddenin 2. fıkrasında alacaklının, dava veya def'i yoluyla mahkemeye veya hakeme başvurmuş olması halinde zamanaşımı süresinin kesileceği düzenlenmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 158. maddesinde "Dava veya def'i; mahkemenin yetkili veya görevli olmaması ya da düzeltilebilecek bir yanlışlık yapılması yahut vaktinden önce açılmış olması nedeniyle reddedilmiş olup da o arada zamanaşımı veya hak düşürücü süre dolmuşsa, alacaklı altmış günlük ek süre içinde haklarını kullanabilir." hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/8 maddesinde işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar da ücret alacağı mahiyetinde oldukları için beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

Hukuki yarar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-h maddesi gereğince dava şartıdır. Diğer taraftan ayrıntıları Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2016/482-2018/1047 esas-karar sayılı ilâmında da belirtildiği üzere, hukuki yarar tamamlanamayacak ve düzeltilemeyecek nitelikte bir dava şartıdır. Dairemizin yerleşik uygulaması da bu yöndedir.

Bu noktada, belirsiz alacak davası olarak açılan davada, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesi ile usulden reddinin, 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinde düzenlenen “düzeltilebilir bir yanlışlık” olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği üzerinde durulmalıdır. Kanun maddesinde yetkisizlik veya görevsizlik sebebi ile verilen ret kararları ayrıca düzenlenmiş olup “düzeltilebilir bir yanlışlık” kavramı, yalnızca yetkisizlik ve görevsizlik sebebi ile verilen ret kararları anlamında yorumlanamaz. Düzeltilebilmesi mümkün bir hata sebebi ile dava usulden reddedildiğinde tanınan ek süre hakkı, hakkın doğası ve adil yargılanma hakkının doğal gereğidir. Bazı usul hataları sebebi ile davanın reddi halinde doğabilecek adaletsizliğin önüne geçmek amacı ile 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesindeki düzenlemeye yer verilmiştir. Hukuki yarar yokluğu sebebi ile dava şartının eksik olması, yeni açılacak bir dava ile düzeltilebilir. Hukuki yarar yokluğu sebebi ile reddedilen davadan sonra aynı taleplerle açılacak davada, önceki dava maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmez.

Görev ve yetki de hukuki yarar gibi dava şartı olup görev ve yetki bakımından dava şartı eksikliği sebebi ile verilen ret kararından sonra altmış günlük ek süre tanınmasına imkan veren Kanun'un, aynı kapsamda sayılan hukuki yarar yokluğu sebebi ile ret halini “düzeltilemez bir yanlışlık ” olarak kabul ettiğini söylemek adil yargılanma hakkı ve hak arama özgürlüğü ile bağdaşmaz.

Davayı belirsiz alacak davası olarak açmakta hukuki yararı bulunmadığı halde belirsiz alacak davası olarak açılan davanın hukuki yarar yokluğu sebebi ile usulden reddedilmesi durumunda, bu hatanın “ düzeltilebilir bir yanlışlık ” olduğunun kabulü ile sonradan aynı taleplerle açılan davada davacının 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinde düzenlenen ek süreden faydalanması gerektiği kabul edilmelidir.

Somut olayda; davacının aynı taleplerle daha önce açtığı ilk davası incelendiğinde Mahkemece, 23.03.2015 tarihli ve 2012/209 esas, 2015/119 sayılı karar ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Verilen bu karar davalı vekilince temyiz edilmiş ve Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 02.07.2018 tarihli ve 2015/31763 esas 2018/16282karar sayılı ilâmı davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı anlaşılacakla hukuki yarar yokluğundan söz konusu taleplerin usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalıdır gerekçesi ile bozulmuş, Mahkemece bozma ilâmına uyulmasına karar verilerek devam edilen

yargılama sonucunda verilen 20.11.2018 tarihli ve 2018/434 esas 2018/475 karar sayılı mahkeme kararı ile hukuki yarar yokluğu nedeni ile davanın reddine karar verilmiştir. Verilen bu karar 26.12.2018 tarihinde tarafların kararı temyiz etmemesi üzerine kesinleşmiştir. Davacı vekilince kararının kesinleşmesinden itibaren altmış günlük süre içinde eldeki dava açılmış ve 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesi gereğince alacakların zamanaşımına uğramadığı belirtilerek talepte bulunulmuştur. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi tarafından 6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinin somut dosya bakımından uygulanamayacağı gerekçesi ile davaya karşı zamanaşımı defii dikkate alınarak sonuca gidilmişse de; yukarıda izah edildiği üzere, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağı gerekçesi ile usulden reddi kararından sonra altmış günlük ek sürede dava açıldığı için zamanaşımı defii değerlendirilirken ilk dava tarihi esas alınmalıdır.

Ne var ki ilk dava tarihi itibarıyla davacı tarafca 1.000,00 TL ücret farkı alacağı, 100,00 TL ilave tediye farkı alacağı , 600,00 TL giyim yardımı alacağı , 100,00 TL hastalık yardımı alacağı talep edilmiş olmakla, ilk dava tarihi itibarı ile bu miktarlar yönünden zamanaşımı kesilmiştir. Alacağın kalan kısmı 21.05.2014 harç tarihli talep artırım dilekçesi ile talep edilmiş olmakla, dava dilekçesi ile talep edilen tutarların üzerindeki alacaklar yönünden de zamanaşımı süresinde 21.05.2014 tarihi esas alınmalıdır.6098 sayılı Kanun'un 158. maddesinin somut olayda uygulanamayacağı gerekçesi ile eldeki dava tarihine göre zamanaşımı dikkate alınarak karar verilmesi hatalıdır. Yapılması gereken, ilk açılan davaya göre zamanaşımının değerlendirilmesi ve davanın esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesidir. Açıklanan nedenlerle İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde davanın zamanaşımı nedeniyle reddine karar verilmesi ve bu karara karşı davacının istinaf başvurusunun Bölge Adliye Mahkemesince esastan reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5273
Karar No. 2021/11010
Tarihi: 29.06.2021

- BELİRSİZ ALACAK DAVASININ AÇILMASI HALİNDE ALACAĞIN TAMAMI DAVA EDİLDİĞİNDEN EK DAVA AÇILAMAYACAĞI
- ALACAK BELİRLENDİĞİNDE GEÇİCİ TALEP SONUCUNU KESİN TALEP SONUCUNA DÖNÜŞTÜRMEK İÇİN SÜRE VERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler Dairemizce şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Belirsiz alacak davası açan davacı, talep artırım yahut ıslah suretiyle neticeci talebini artırabilir. Ayrıca belirsiz alacak davası türünde dava açılması durumunda alacağın tamamı dava konusu edildiğinden aynı dava konusu ile ilgili ek dava açılması halinde derdestlik dava şartı söz konusu olur.

Somut uyuşmazlıkta dava belirsiz alacak davası türünde açılmış, 10.07.2018 tarihli celsede davacı vekili tarafından alacak miktarlarını belirlemek amacıyla süre talep edildiği halde mahkemece davacı tarafa geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre verilmediği anlaşılmış olup, belirsiz alacak davasında alacağın tamamı dava konusu yapıldığı ve belirsiz alacak davasına konu edilen alacaklar bakımından ek dava açılmayacağı düşünüldüğünde, mahkemece HMK. m. 107 uyarınca

davacı vekiline kesin talep sonucunu belirtmesi için süre verilmemesi hukuki dinlenilme hakkının kısıtlanmasına yol açar. Davacıya geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre verilerek sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili ile davalılardan Türk Telekomünikasyon A.Ş. vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davanın belirsiz alacak davası olduğunu belirterek ve müvekkili işçinin asıl işveren davalıya ait işyerinde diğer davalı alt işverene bağlı olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin güvenlik hizmet ihale sözleşmesinin süresinin bitmesi ve başka bir ilde görevlendirilmesi ve müvekkilinin bu teklifi kabul etmemesi üzerine işverence karşılıklı anlaşma ile protokol imzalanarak sona erdirildiğini, belgede belirtilen miktarın ödendiğini, bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu ileri sürerek eksik ödenen kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma ve gece çalışması alacağını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Türk Telekomünikasyon Anonim Şirketi vekili, müvekkili şirket ile diğer davalı şirket arasında güvenlik hizmetlerine ilişkin alt işverenlik sözleşmesi imzalandığını, fesih ve diğer yönleri ilişkin ayrıntılı savunmanın diğer davalı tarafından yapılabileceğini savunmuştur.

Davalı Securitas Güvenlik Hizmetleri Anonim Şirketi vekili ise, iş sözleşmesini karşılıklı olarak sonuçlandırıldığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemesi Kararının Özeti:

Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 31.05.2016 tarihli bozma ilamına mahkemece uyularak yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, süresi içerisinde davacı ve davalı Türk Telekomünikasyon Anonim Şirketi tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Türk Telekomünikasyon Anonim Şirketi'nin tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Bilindiği üzere 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin 2. fıkrası ile "karşı tarafın verdiği bilgi ve tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebinini artırabilir." hükmü getirilmiştir.

7251 sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrasında 107. maddenin 2. fıkrası "Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden verilecek iki haftalık kesin süre içinde davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini tam ve kesin olarak belirleyebilir. Aksi takdirde dava, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanır." şeklinde düzenlenmiştir.

7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler Dairemizde şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hale gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir.

Belirsiz alacak davası açan davacı, talep artırımı yahut ıslah suretiyle neticeci talebini artırabilir. Ayrıca belirsiz alacak davası türünde dava açılması durumunda alacağın tamamı dava konusu edildiğinden aynı dava konusu ile ilgili ek dava açılması halinde derdestlik dava şartı söz konusu olur.

Somut uyuşmazlıkta dava belirsiz alacak davası türünde açılmış, 10.07.2018 tarihli celsede davacı vekili tarafından alacak miktarlarını belirlemek amacıyla süre talep edildiği halde mahkemece davacı tarafa geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre verilmediği anlaşılmış olup, belirsiz alacak davasında alacağın tamamı dava konusu yapıldığı ve belirsiz alacak davasına konu edilen alacaklar bakımından ek dava açılmayacağı düşünüldüğünde, mahkemece HMK. m. 107 uyarınca davacı vekiline kesin talep sonucunu belirtmesi için süre verilmemesi hukuki dinlenilme hakkının kısıtlanmasına yol açar. Davacıya geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için süre verilerek sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.06.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/6757
Karar No. 2021/11140
Tarihi: 30.06.2021

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLEN DAVALARDA VERİLEN KARARLARIN KIDEM İHBAR TAZMİNATI DAVALARINDA KUVVETLİ DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- İŞE İADE DAVASINDA VERİLEN KARARIN KIDEM İHBAR TAZMİNATI DAVASINDA UNSUR ETKİSİNİN BULUNDUĞU

ÖZETİ: Feshin geçersizliğini tespiti ile işe iadenin talep edildiği davalarda verilen kararlar, daha sonra açılacak ihbar ve kıdem tazminatı talep edildiği davalarda kesin hüküm oluşturmaya da, kuvvetli delil olarak değerlendirilmelidir. İçtihatlar bu yönde istikrar kazanmıştır.

Yukarıda anılı işe iade davasında Mahkemece davacının feshe konu eylemlerinin haklı fesih sebebi oluşturduğu tespit edilmiştir. Sözü edilen karar kesinleşmiş olmakla ve davacının daha sonra ihbar ve kıdem tazminatı istekleri için açtığı davada aynı vakıtalara dayanılmakla işe iade davasında verilen bu kararın unsur etkisinden söz edilir. Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatına yönelik taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 07/08/1989-16/11/2015 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı kuruma bağlı Van Sağlık İl Müdürlüğü Atölyesi ile 112 Servisinde işçi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız bir şekilde feshedildiğini, toplu iş sözleşmesi gereği ödenmesi gereken alacaklarının ödenmediğini, davalı kurumun bünyesinde şüpheli bulunduğu işlemlerden dolayı müvekkili hakkında suç duyurusunda bulunulduğunu, Van 1. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2017/335 esas sayılı dosyasında kovuşturma başlatıldığını, hakkında beraat kararı verildiğini, bu kapsamda işveren tarafından haklı fesih olduğunun ispatlanmadığını beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı tarafça davaya cevap verilmemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Somut olayda davacı hakkında suç duyurusunda bulunulması üzerine Van 1. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2017/335 esas 2018/192 karar sayılı dosyasında davacının Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 223/2-e maddesi uyarınca beraatine karar verildiği görülmüştür.

Bunun yanında davacı tarafça 06.11.2015 tarihinde davalıya karşı işe iade davası açılmış, Ankara 39. İş Mahkemesi'nin haklı fesih sebebi ile davanın reddine dair verdiği karar davacı tarafça istinaf edilmiş, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9.Hukuk Dairesi'nin 2017/439 esas2017/386 karar sayılı ilamı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş, davacının temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22.Hukuk Dairesi'nin2017/33232 esas 2017/11770 karar sayılı ilamı ile anılı Bölge Adliye Mahkemesi kararı onanmıştır.

Feshin geçersizliğini tespiti ile işe iadenin talep edildiği davalarda verilen kararlar, daha sonra açılacak ihbar ve kıdem tazminatı talep edildiği davalarda kesin hüküm oluşturmaya da, kuvvetli delil olarak değerlendirilmelidir. İçtihatlar bu yönde istikrar kazanmıştır.

Yukarıda anılı işe iade davasında Mahkemece davacının feshe konu eylemlerinin haklı fesih sebebi oluşturduğu tespit edilmiştir. Sözü edilen karar kesinleşmiş olmakla ve davacının daha sonra ihbar ve kıdem tazminatı istekleri için açtığı davada aynı vakıalara dayanılmakla işe iade davasında verilen bu kararın unsur etkisinden söz edilir. Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatına yönelik taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten/sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 30/06/2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK. /59

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/7019

Karar No. 2021/4724

Tarihi: 06.04.2021

- İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUK
- BİRLİKTE İSTİHDAM
- İŞ SÖZLEŞMESİNE KATILMA
- ORGANİK BAĞ
- ORGANİK BAĞIN BULUNMASI DURUMUNDA BİRLİKTE SORUMLULUĞUN SÖZ KONUSU OLACAĞI

ÖZETİ Birlikte istihdam, grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimidir ve bu çalışma biçiminde 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 iş yerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ve işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır.

İş sözleşmesine katılmada ise, başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir iş veren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk

işvereni ile bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır. (M. Alp. İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar. DEÜ. Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt 9.Özel Sayı, 2007.s:197).

Holding ve şirket gruplarının bünyesinde her biri bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlığa sahip şirketler yer almaktadır. Dolayısıyla holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni hukuken holding veya şirket topluluğu değil iş akdinin tarafı olan şirkettir. Buna göre, aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumlulukları, bünyesinde buldukları holding ya da gruptan bağımsızdır. Yani holding ya da guruptaki diğer şirketler, kazalı işçinin işvereni olan şirketin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumluluklarından ötürü kural olarak sorumlu tutulamazlar. Ancak şirketler arasında organik bağın bulunduğu durumlarda birlikte istihdamın mevcudiyeti veya işçinin işveren şirketten alacağına tahsilini olanaksız hale getiren muvazaalı işlemlerin varlığı durumunda işveren şirketle birlikte diğer şirketler de sorumlu tutulabilir. (Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bası. İstanbul. s:158)

Neticeten yukarıda değinildiği üzere çalışma hayatında işçinin asıl işverenin dışında başka işverenlere de hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında olmakla beraber esasında birbiri ile bağlantısı olan işverenlerin işlerini ifa ettiği de bir hakikattir. Bu gibi durumlarda, şirketler arasında organik bağdan söz etmek gerekir.

DAVA: Dava, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kısmen kabulüne dair verilen karara karşı davacı ve davalılardan İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilleri tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesince davacı ve davalılardan İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilleri istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesince verilen kararın, davacı ve davalılardan İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Şevin Kaya Bostan tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I-İSTEM

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının, davalı şirketlere ait inşaatta çalışmakta iken 24/12/2011 tarihinde iş kazası geçirdiğini, kazanın meydana gelmesinde davalı işverenlerin kusurlu olduğunu iddia ederek 1.000,00 TL maddi tazminatın, birleşen dosya ile 120.000,00 TL manevi tazminatın davalılardan tahsiline karar verilmesini dava ve talep etmiştir.

Davacı vekili 30/05/2018 tarihli ıslah dilekçesi ile maddi tazminat talebini 141.510,49 TL. ye artırmıştır.

II-CEVAP

Davalılar davanın reddini talep etmiştir.

III-MAHKEME KARARI

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

Kazalı sigortalının 24/12/2011 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucunda %40,2 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı, hükme esas alınan kusur raporunda davalı Torunlar Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı'nın kusursuz olduğu, davalı işveren İ. Şirketinin %80 oranında, kazalı işçinin %20 oranında kusurlu olduğunun bildirildiği, hesap bilirkişisi tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda, sürekli işgöremezlik oranı, tarafların kusur oranı, kurum tarafından yapılan ödemeler ve dosya kapsamı nazara alınarak davacının 141.510,49 -TL maddi zararının olduğunun tespit edildiği ve bu tutara hükmedildiği, 50.000,00 TL manevi tazminat takdir edildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

B-BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI

Davacı ve davalı İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle; davalılardan T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. hakkında verilen red kararının hatalı olduğunu, asıl işveren olarak alacaklarından sorumlu bulunduğunu beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

Davalı vekili temyiz dilekçesinde özetle; T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. 'nin asıl işveren olarak sorumlu tutulmamasının hatalı olduğunu, kaza nedeniyle müvekkili şirketin sorumluluğunun bulunmadığını, kusur raporu

konusunda hak sahibi dosyasında alınan rapor ile çelişki olduğunu, yapılan ödemelerin maddi tazminattan indirilmesi gerektiğini ve manevi tazminatın fahiş olarak takdir edildiğini beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

V- İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere göre; davacı ve davalı İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekillerinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki sair temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

Dava, iş kazası sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince; asıl ve birleşen davada davalı Torunlar Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. yönünden davanın reddine, 141.510,49 TL maddi, takdiren 50.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi 24/12/2011 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile davalı İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş.'den alınarak davacıya verilmesine karar verildiği, bu kararın davacı ve davalı İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilince istinaf yoluna götürüldüğü, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesince davacı ve davalı İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekilinin istinaf talebinin esastan reddine karar verildiği anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık, 24/12/2011 tarihli zararlandırıcı olaydan dolayı hakkında davanın reddine karar verilen davalı T... Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin davacıya karşı sorumluluğunun doğup doğmadığı noktasında toplanmaktadır.

Yargılamaya konu ihtilafın sağlıklı biçimde çözülmesi için asıl işveren-alt işveren kavramlarıyla, somut uyuşmazlık için önem arz ettiğinden işveren niteliği konularının açıklanmasında fayda vardır.

4857 sayılı Kanun'un 2.maddesine göre; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye “işçi”, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara “işveren”, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye ise “iş ilişkisi” denir.

İş Kanunu'nun 2.maddesinin 7.fıkrasına göre bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

4857 sayılı Kanun'un 2/7.maddesi ile işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde, 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kurtulmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün hale gelecektir.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu müteselsil niteliktedir. Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Öte yandan asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması; bu sözleşmenin tarafı olmayan işçi veya mirasçıları bağlamaz.

Birlikte istihdam, grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimidir ve bu çalışma biçiminde 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 iş yerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ve işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır.

İş sözleşmesine katılmada ise, başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir iş veren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk işvereni ile bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır. (M.Alp.İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar.DEÜ.Hukuk Fakültesi Dergisi.Cilt 9.Özel Sayı, 2007.s:197).

Holdingle ve şirket gruplarının bünyesinde her biri bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlığa sahip şirketler yer almaktadır. Dolayısıyla holdingle bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni hukuken holdingle veya şirket topluluğu değil iş akdinin tarafı olan şirkettir. Buna göre, aynı gruba ya da holdingle bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumlulukları, bünyesinde buldukları holdingle ya da gruptan bağımsızdır. Yani holdingle ya da guruptaki diğer şirketler, kazalı işçinin işvereni olan şirketin iş kazaları veya meslek hastalıklarından kaynaklanan hukuki sorumluluklarından ötürü kural olarak sorumlu tutulamazlar. Ancak şirketler arasında organik bağın bulunduğu durumlarda birlikte istihdamın mevcudiyeti veya işçinin işveren şirketten alacağı tahsilini olanaksız hale getiren muvazaalı işlemlerin varlığı durumunda işveren şirketle birlikte diğer şirketler de sorumlu tutulabilir. (Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bast. İstanbul. s:158)

Neticeten yukarıda değinildiği üzere çalışma hayatında işçinin asıl işverenin dışında başka işverenlere de hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında olmakla beraber esasında birbiri ile bağlantısı olan işverenlerin işlerini ifa ettiği de bir hakikattir. Bu gibi durumlarda, şirketler arasında organik bağdan söz etmek gerekir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerin incelenmesinden; Bulvar Samsun Projesi kapsamında iş sahibinin T. Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş olduğu, sözleşme ile işi T.Yapı San. A.Ş.- Y. Adi Ortaklığına devrettiği, T. Yapı San. A.Ş.- Y. Adi Ortaklığı'nın işin kaba ve otopark inşaatını İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş.'ye verdiği, davacının İ. Yapının işçi olarak çalıştığı ve kullandığı spiralin patlaması sonucu, spiral parçalarının yüzüne ve gözüne gelmesi sonucu yaralandığı anlaşılmıştır.

Somut olayda, dava dışı T. Yapı San. A.Ş. ile davalı T. Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. arasında fiili ve organik bağın araştırılmadığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece yapılacak iş; öncelikle aynı olaya ilişkin rücu dava dosyasındaki kusur raporunun da dosya kapsamına getirilerek -verilen kararların kesinleşip kesinleşmediğinin gözetilerek - dava dışı T. Yapı San. A.Ş. ile davalı T. Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. arasında organik bağ olup olmadığının irdelenmesi, organik bağ var ise hükmedilen tazminatlardan davalı T. Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin sorumlu tutulması, aksi halde ise bu davalı yönünden davanın reddine karar verilmesinden ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı ve davalılardan İ. Yapı Endüstri ve San. A.Ş. vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilerek temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı kaldırılmasına, ilk derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar vermek gerekmiştir

SONUÇ: Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı 6100 sayılı HMK'nun 373/1. maddesi uyarınca kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacı ve davalılardan İmpa Yapı Endüstri ve San. A.Ş.'ye iadesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, karardan bir örneğin de Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 06/04/2021 gününde oy birliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /14

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/7011
Karar No. 2021/4792
Tarihi: 06.04.2021

- MESLEK HASTALIĞI
- İLLİYET BAĞI
- KAÇINILMAZLIK

ÖZETİ Sigortalının mesleğini icrası sırasında sürekli tekrarladığı faaliyetlerden dolayı ya da icra edilen işin niteliği veya işin şartları nedeniyle mesleği ile bağlantılı olarak meydana gelen hastalıklar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal risk olarak kabul edilmekte ve bu hastalıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir.

İş kazası ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunudur.

Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur. Sorumluluğun belirlenmesinde fiille sonuç arasında

bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu sonuçtan sorumlu tutulamaz. İliyet bağı kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık da uygun illiyet bağı kesen sebeplerden en önemli olup mücbir sebebin bir unsurudur. 510 sayılı Kanun 21/1. maddesinde işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır hükmü vardır. Meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu kapsamında, dış etkenler, kötü rastlantılar, teknik arıza, beklenmeyen hal sorumluluğa etkilidir.

Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse gösterebilir, hangi tedbir alınır alınır oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder.

DAVA: Dava, meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kısmen kabul ve kısmen reddine dair verilen karara karşı, davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesince istinaf isteminin esaslan reddine karar verilmiştir.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesince verilen kararın davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Güner Durmuş tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi. Temyiz konusu hükme ilişkin dava, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesi delaletiyle 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak gösterilen hâllerden hiçbirine uymadığından, temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasına ilişkin isteğin reddine karar verildi.

I- İSTEM:

Davacı vekili 31/10/2016 tarihli dava dilekçesinde özetle: davacının, davalı işverene ait Turhal Elalmış Köyü Maden Ocağı işyerinde uzun yıllar yer altında baca ustası olarak çalışırken, iş koşullarından kaynaklanan meslek hastalığına yakalandığını, akciğer ve diğer solunum organları zaafa uğrayan davacının zor nefes aldığını, davacının yakalandığı meslek hastalığının pnömokonyoz olduğu ve iş göremezlik derecesinin % 24 olduğunun SGK tarafından tespit edildiğini, davalının hastalığın oluşumunu ve artmasını önleyecek tüzükte ve teknikte öngörülen

önlemleri almadığını, özellikle periyodik muayeneler ve hafif işte çalıştırma tedbirlerinin uygulanmadığını, davalının olaydan sorumlu olduğunu, kusur dereceleri ve sorumluluk sebepleri ne olursa olsun mevcut ve muhtemel tüm zincirleme sorumlular yönünden müteselsil sorumluluk hükümlerine dayandıklarını davacının uğradığı maluliyet oranında maddi ve manevi zarara uğradığını beyanla fazlaya ilişkin dava ve talep hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik belirsiz alacak davası niteliğinde 1.000,00 TL maddi ve 100.000,00 TL manevi tazminatın hastalığın ortaya çıktığı 07.08.2012 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan müteselsilen tahsilini dava ve talep etmiştir.

Davacı vekili 24/11/2017 tarihli dilekçesiyle belirsiz alacak mahiyetindeki maddi tazminat istemini 101.667,88 TL'ye artırmıştır.

II- CEVAP:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı itirazında bulduklarını, davanın işverenin işveren sorumluluk sigortası yaptırdığı sigorta şirketine ihbar edilmesini, davacının ilk işe başladığında ve tüm çalışma hayatı boyunca periyodik olarak tüm sağlık kontrollerinden geçirildiğini, davalı işverenlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü tüm tedbirlerin alındığını, düzenli olarak ölçüm ve analizler yapıldığını, davacıdaki hastalık şüphesinin tespitinden sonra davacının yer üstünde bahçıvan olarak çalışmaya devam ettiğini, davacının meslek hastalığını öğrendikten yıllar sonra geçen yıl emekli olduğunu ve iyi niyetten yoksun olarak bu davanın açıldığını, davacının iş gücü kaybına ilişkin bir tespit bulunmadığını, SGK Yüksek Sağlık Kurumundan davacının iş gücü kaybına ilişkin rapor alınması gerektiğini, davacının meslek hastalığına yakalanmasında kaçınılmazlık riskinin özellikle dikkate alınması gerektiğini, davacının 14 yıl çalıştığı müvekkili şirkette tüm sağlık kontrollerinde hiçbir sorun yaşamadığını, en son 2012 yılının 8. ayında yapılan kontrollerde hastalığa yakalandığının anlaşıldığını ve hastalığında kaçınılmazlık riskinin payı olduğunu, ayrıca davacının da gerekli tedbirleri almayarak kusurlu olduğunu, davacıya çalıştığı süre içinde birçok iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildiğini, davacının koruyucu güvenlik malzemelerini kullanmaması alinde davacının kusurlu olduğunun dikkate alınması gerektiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III- MAHKEME KARARI:

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

Mahkemece “davanın kısmen kabulü ile ;

1- 101.667,88 TL maddi ve 40.000,00 TL manevi tazminatın meslek hastalığına yakalandığı tarihten itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

2-Fazlaya dair taleplerin reddine,” karar verilmiştir.

B-BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI

“Dairemizce dosya içeriğine uygun görülen tespit ve değerlendirmeler ile dosya kapsamındaki delillere göre, her ne kadar mahkeme gerekçesinde iş

kazasından bahsedilmiş ise de davaya konu olayın meslek hastalığından kaynaklandığı, bu hususun yerinde düzeltilebilecek maddi hata niteliğinde olduğu, davacının, davalıya ait işyerinde baca ustası olarak çalışmakta iken iş koşullarından kaynaklanan pnömokonyoz meslek hastalığına yakalandığı, Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi'nce davacının 07/08/2012 tarihinde meslek hastalığına düçar olduğunun tespit edildiği, davacının iş göremezlik derecesinin %24 olduğunun SGK tarafından belirlendiği, düzenlenen bilirkişiler raporu ile olayın meydana gelmesinde davalının %90 , davacının %10 oranında kusurlu olduklarının tespit edildiği, yargılama aşamasında alınan hesap bilirkişi raporuna göre, davacının meslek hastalığı sonucu maddi zararının bulunduğu belirlendiği, bilirkişi raporlarındaki değerlendirmelerin yerleşik Yargıtay içtihatlarına uygun olduğu, davacının meydana gelen maddi ve manevi zararlarından davalının sorumlu tutulmasına karar verilmiş olmasında bir isabetsizlik olmadığı, olay tarihi, olayın özelliği, kusur durumu, tarafların ekonomik ve sosyal durumları ile hak ve nesafet kuralları birlikte dikkate alındığında belirlenen manevi tazminat miktarının 26/06/1966 tarih 7/7 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararında belirtilen ilkelere ve dosya kapsamına uygun olduğu, mahkemenin vakta ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılacakla davalı tarafın istinaf talepleri yerinde görülmemiş ve talebin reddine karar verilmesi gerekmiştir.” gerekçesiyle Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b-1 maddesi uyarınca esastan reddine karar verilmiştir.

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davalı vekili temyiz dilekçesinde özetle: bilirkişi raporunda işyerinde toz ölçüm analizlerinin, işyeri özel risk değerlendirmesinin, davacı için değişik tarihlerde solunum fonksiyon testlerinin yapıldığı ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzenli olarak verildiği tespit edilmesine karşın fahiş oranda kusur verildiğini, işçinin bu hastalığın teşhisinden önce bu hastalığa sebep olabilecek başka hastalık veya alışkanlığının olup olmadığının araştırılması gerektiğini, kusur raporunda müvekkili tarafından alınan önlemlere göre kaçınılmazlık oranının değerlendirilmemesinin hatalı olduğunu, davacı lehine hükmedilen manevi tazminat miktarının fahiş olduğunu beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

V-İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

5510 sayılı Kanun 14. maddeye göre, “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 engellilik halleridir.” 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Tanımlar” başlıkla 3/1-1 bendinde “Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır.

Sigortalının mesleğini icrası sırasında sürekli tekrarladığı faaliyetlerden dolayı ya da icra edilen işin niteliği veya işin şartları nedeniyle mesleği ile bağlantılı olarak meydana gelen hastalıklar da sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir sosyal risk olarak

kabul edilmekte ve bu hastalıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilmektedir.

İş kazası ani bir olay olmasına karşın meslek hastalığı, belirli bir zaman dilimi içerisinde tekrarlanan bir sebeple oluşmaktadır. Meslek hastalığı, işin nitelik ve yürütüm şartlarından dolayı ya da işyerinin durumu dolayısıyla yavaş yavaş ortaya çıkan bir sağlık sorunudur.

Davanın yasal dayanağı olan işverenin iş kazası ve meslek hastalığında sorumluluğunu düzenleyen, 5510 sayılı Kanun 21/1. fıkrası, “İş 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 ödettilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.”

21/1. madde hükmüyle işverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle Kurum karşısındaki sorumluluğu, kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Hakkaniyet veya tehlike sorumluluğu benimsenmemiştir. Eğer işverenin kusuru varsa sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için maddeye göre, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmalıdır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 45. maddesinde de açıklandığı gibi,

(1) İş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kastı; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz.

(2) İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir. Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında 417/2. maddesinde, “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli hertürlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” (Benzer, 818 sayılı Kanun m. 332)

Bu fıkra ile işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. İşverenin

özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli önlemleri almazsa, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulacak ve Kurum bu konuda yapmış olduğu harcamaları işverenden talep edebilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanması gerekmektedir.

İşverenin sorumluluğunun belirlenmesinde kusur oran ve aidiyetine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından rapor alınması gerekmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığı nedeniyle sorumluluğu 818 sayılı BK m. 332 ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirleniyordu. İş Kanununun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77/1. fıkrasına göre, "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Maddelerin uygulanması amacı ile «İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzükleri» çıkarılmış ve iş sağlığı ve güvenliği önlemleri tek tek somut biçimde sayılmıştır.

4857 SK 77. ve devamı maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Yeni kanun, hangi önlemlerin alınacağını tek tek saymak yerine işverene genel çerçeve çizen ve hareket alanı tanıyan genel ilkeler getirmiştir. İşverenin genel yükümlülükleri, önlem alma, önlemlerin işlerliğini denetleme ve önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğüdür.

Yargıtay uygulamasına göre, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işveren, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak, araçları eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlüdür. Aynı yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da benimsenerek 4. maddede işverenin genel yükümlülükleri, 5. maddede risklerden korunma ilkeleri sayılmıştır.

Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile

yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur.

Sorumluluğun belirlenmesinde fiille sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu sonuçtan sorumlu tutulamaz. İlliyet bağı kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık da uygun illiyet bağı kesen sebeplerden en önemli olup mücbir sebebin bir unsurudur. 510 sayılı Kanun 21/1. maddesinde işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır hükmü vardır. Meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu kapsamında, dış etkenler, kötü rastlantılar, teknik arıza, beklenmeyen hal sorumluluğu etkilidir.

Kaçınılmazlık kanunda tanımlanmamış ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 45/3'de düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, “İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.”

Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse gösterebilir, hangi tedbir alınır alınmaz oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder. İşverenin mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, teknolojinin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtayın yerleşik içtihatlarındandır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. Hastalığın ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır.

Önemle belirtilmelidir ki iş kazalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığını irdelemek daha belirgin iken meslek hastalığı için durum daha farklıdır. Çünkü meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi aniden veya çok kısa bir zaman içerisinde ortaya çıkmamakta, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya yürütüm şartları yüzünden yavaş yavaş meydana gelmektedir. Sigortalı uzun süre aynı işi yapmakta, aynı şekilde çalışmakta, işin yürütümü ve niteliği nedeniyle belirli bir zaman sonra yaptığı işten etkilenmekte ve meslek hastalığına tutulmaktadır. Bazen aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan sigortalıların birinde veya bir kısmında meslek hastalığı görülürken diğer kısmında hastalık belirtileri ortaya çıkmamakta işin niteliği ve yürütümü herkesi farklı etkilemektedir. Bu nedenle meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunu kabul etmek çoğu zaman hakkaniyete uygun düşmeyecek bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü

gerekecektir. Sonuç itibarıyla sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde işveren mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin, gerekli özeni gösterip göstermediğinin ve kaçınılmazlığın etkisinin titizlikle araştırılarak ortaya konulması gerekmektedir.

Dava konusu somut olayda, sigortalının antimuan madeninde işçi olarak çalışması nedeniyle yakalandığı pnömokonyoz meslek hastalığı neticesinde SGK Kocatepe Sosyaş Güvenlik Merkezinin 19/08/2015 tarihli raporuna göre 07/08/2012 tarihinden itibaren %24 oranında sürekli iş göremez durumda bulunduğu, bilirkişi heyetinden alınan 30/07/2017 tarihli raporda ise davalı işveren %90 kusur verilirken davacıya %10 oranında müterafik kusur verildiği olayda kaçınılmazlığın bulunmadığına işaret edildiği anlaşılmıştır.

Sigortalının çalıştığı iş ortamı göz önüne alındığında meslek hastalığının meydana gelmesinde belli orandaki bir kaçınılmazlıktan söz edilmesi gerekeceği tartışmasızdır. Diğer yandan, hükme esas tutulan kusur raporunda; meslek hastalığının oluşmasında davalı işverene %90 oranında kusur verilmiş olup söz konusu rapor Dairemizin ve Yargıtay'ın kabul ettiği, uygulamada “32 yıl formülü” olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Kusur incelemesi yapılırken, meslek hastalığının bu özelliği dikkate alınarak ve öteden beri uygulanan şekliyle yeraltı maden işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından 32 yıl formülü esas alınmak suretiyle belirleme yapılmalıdır. Hükme esas alınan rapor, uygulamada 32 yıl formülü olarak adlandırılan esaslara aykırı düşmektedir. Bilindiği üzere, sigortalının işyerlerinde 32 yıldan daha kısa bir süre çalışması halinde, kaçınılmaz maluliyet oranı; çalışılan yıl sayısı: 32, yıl ortalaması ile çarpılarak kaçınılmaz maluliyet oranı belirlenmelidir. Sigortalının 18 yaşından sonra çalışmaya başlaması halinde ise; 32 yıldan, geç başladığı her 3 yıl için 1 yıl indirilerek kaçınılmaz maluliyet belirlenmeli, artık yaşlar için orantılama yoluyla indirime gidilmelidir.

Değinen yasal mevzuat ve yapılan açıklamalar çerçevesinde, sigortalının yaptığı işin özellikleri, yakalandığı meslek hastalığına yol açan etkenler, hastalığın önlenmesi için alınması gereken önlemler ile bunların gerçekleştirilme ve önlemlere uyum durumları ile kaçınılmazlık faktörü de değerlendirilmek suretiyle, bir miktar kaçınılmazlık faktörünün de etkisi olduğu, davacının bu işyerinde 08/03/2002- 31/10/2016 tarihleri arasında çalışmasının bulunduğu, başka işveren nezdinde maden ocağı gibi meslek hastalığının ortaya çıkmasında etki eden çalışmasının bulunup bulunmadığı da gözetilerek, her işverenin kendi döneminden sorumlu olacağı gözetilip, sigortalının kaçınılmaz maluliyet oranı da belirlenerek davaya konu alanda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda uzman kişilerden oluşturulacak bilirkişi kurulundan, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun, yargısal denetime elverişli, ayrıntılı irdeleme içeren ve verilen kusur oran ve aidiyetlerinin yanında kusur gerekçelerini de gösteren rapor alınıp, dosyadaki deliller ışığında yapılacak değerlendirmeyle bir sonuca varılması gereğinin gözetilmemiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

O hâlde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve temyiz itirazlarının sair yönleri bu aşamada incelenmeksizin Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin kararının kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi kararının HMK'nın 373/1 maddesi gereğince kaldırılarak, ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle, davalı vekilinin temyiz itirazlarının sair yönleri bu aşamada incelenmeksizin **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine, karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 06/04/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /53,54

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/4719
Karar No. 2021/4924
Tarihi: 08.04.2021

- ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN HAK SAHİPLİĞİ SIFATININ KAZANILMASININ GEREKTİĞİ
- ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN TAMAMINI TAŞIYAN SİGORTALININ HAK SAHİBİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ
- ÖLÜM AYLIĞI BAĞLAMA KOŞULLARININ KENDİ İÇERİSİNDE AYRIŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ
- ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASINDA SİGORTALIYA İLİŞKİN KOŞULLARIN SİGORTALININ ÖLÜMÜ TARİHİNDEKİ MEVZUATA GÖRE HAK SAHİBİNE İLİŞKİN KOŞULLARIN İSE HAK SAHİBİ SIFATININ KAZANILDIĞI TARİHTEKİ MEVZUATA GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Yaşamını yitiren sigortalının eş, çocuk, anne, babasına ölüm sigortasından aylık tahsisi yapılabilmesi için öncelikle hak sahipliği sıfatının kazanılması gerekmekte, bunun için hak sahiplerine ilişkin aylık bağlama koşullarının sağlanıp sağlanmadığına bakılmakta, başka anlatımla bu koşulları tümüyle yerine getiren kişi hak sahipliği sıfatını kazanmakta, anılan sığata sahip kişilere, sigortalıya ait tahsis şartları da gerçekleşmişse aylık bağlanabilmektedir. Şu durumda yukarıda sıralanan maddeler ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri dikkate alındığında yasal mevzuat ve aylık bağlama koşulları

kendi içerisinde ayrıştırılmalı, sigortalıya ait şartlar sigortalının ölüm günü itibarıyla yürürlükte olan yasal mevzuat kapsamında değerlendirilmeli, hak sahiplerine ilişkin koşullar ise hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükte olan yasal düzenlemeler çerçevesinde irdelenebilir.

Eldeki davada ise davacının babadan dolayı hak sahipliği sıfatı, 01/10/2008 tarihi sonrası, 13/02/2011 tarihinde kocanın ölümüyle kazanıldığından hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükteki mevzuat gereği, özellikle 5510 sayılı Yasanın 54. maddesi kapsamında irdelenebilir yapılmak suretiyle davacı hakkında hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte göre uygulanması gereken yasal mevzuat irdelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

DAVA: Dava, davacının eşinden dolayı ölüm aylığı almakta iken; babasından dolayı kendisine bağlanan yetim aylığının, gelirinin asgari ücretin üstünde olduğundan bahisle kurumca kesilmesi işleminin iptali ile kesilen aylıkların faiziyle birlikte tahsiline ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın reddine dair verilen karara karşı davacı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesince verilen kararın, davalı kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Candan Sezen Pekmez tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I-İSTEM

Davacı vekili; müvekkilinin vefat eden eşi A. Ö'nün 13/02/2011 tarihinde vefat etmiş olduğunu ve müvekkilinin müracaatı üzerine kendisine ölüm aylığı bağlandığını, müvekkilinin vefat eden babası D. A. K'nin ise 22/01/1994 tarihinde vefat ettiğini ve kuruma müracaatı üzerine vefat eden babasından 01/03/2011 tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlandığını, ancak SGK İl Müdürlüğüne müvekkiline yersiz ödeme yapıldığı gerekçesi ile 21.053,75 TL borç tahakkuk ettirildiğini, kurumun işleminin yerinde olmadığını, müvekkilinin tiki aylığın birden bağlanmasına ilişkin şartlar sağlamış olduğunu, bu nedenle kurum işleminin iptali

ile müvekkili adına tahakkuk ettirilen yersiz ödeme borcunun iptali ile kesilen yetim gelirinin yeniden bağlanması ve ödenmeyen gelirlerin yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II- CEVAP

Davalı vekili; yasal mevzuatta "... yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanacağı" hükmü yer aldığından davacının vefat eden babasından aylık bağlanmasını talep etmesini reddeden Kurum işleminde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığından davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III- MAHKEME KARARI:

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

"Davacının davasının reddine" karar verilmiştir.

İSTİNAF:

Davacı vekili tarafından anılan karara yönelik istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

B- BAM KARARI

"Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile; İzmir 12. İş Mahkemesi'nden verilen 30/11/2017 tarih, 2017/12 Esas ve 2017/317 Karar sayılı kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.3 maddesi uyarınca kaldırılmasına,

Davanın kabulüne,

Davacının babası Dursun Ali Köşeler üzerinden bağlanan ölüm (yetim) aylığının kesilmesine ilişkin kurum işleminin iptali ile, kesildiği tarihten itibaren davacıya bağlanmasına,

Ödenmeyen aylıkların her bir ay için hak ettiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile Kurumdan tahsili ile davacıya verilmesine karar verilmiştir.

TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davalı Kurum vekili tarafından temyiz kanun yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekilinin istinaf talebinin reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma sonucunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.3 maddesi gereğince davanın kabulüne karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu beyan etmiştir.

IV- İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

Dosya kapsamı incelendiğinde 13/02/2011 tarihinde yaşamını yitiren sigortalı eşi üzerinden 5510 sayılı Kanunun 4/1-a kapsamında kendisine ölüm aylığı bağlanan davacı hak sahibine bu kez, 22/01/1994 tarihinde vefat eden babasından dolayı 11/03/2011 tarihinden itibaren 2926 sayılı Yasa kapsamında ölüm aylığı bağlandığı ve daha sonra 2926 sayılı Yasanın 27. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine göre, 01/01/1984 - 03/10/2000 ile 08/08/2001- 02/08/2003 tarihleri

arasında ölen 2926 sayılı Kanuna tabi sigortalıların hak sahibi kız çocuklarına aylık bağlanabilmesi için gerekli şartları yerine getirmedeğinden bahisle aylığın iptal edildiği ve davacıya yersiz aylık nedeniyle borç tahakkuk ettirildiği anlaşılmaktadır.

Davanın yasal dayanaklarından olan 2926 sayılı Kanunun “Eş ve çocuklara, ana ve babaya tahsis yapılması” başlığını taşıyan 27. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendinde, sigortalının yaşları ne olursa olsun evli olmayan kız çocuklarına, geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak koşulu ile ölüm aylığı bağlanacağı belirtilmiş, daha sonra 04/10/2000 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bentteki “geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak” koşulu, “bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmama, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almama” olarak değiştirilip 2926 sayılı Kanunun “Ölüm sigortasından bağlanan aylığın kesilmesi” başlıklı 28. maddesinin 2. fıkrasına, “Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kız çocuklarına bu aylıklardan fazla olanı ödenir.” cümlesi eklenmiş, ancak, söz konusu KHK, Anayasa Mahkemesi’nin 08/08/2001 tarihinde yürürlüğe giren 26/10/2000 gün 61/34 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Sonrasında 2926 sayılı Kanunun 27. ve 28. maddeleri, 02/08/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4956 sayılı Kanunun 56. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış, 4956 sayılı Kanunun aynı gün yürürlüğe giren 54. maddesiyle 2926 sayılı Kanuna Ek 3. madde eklenmiş, söz konusu Ek maddede, 1479 sayılı Kanunun 45. ve 46. maddelerinin 2926 sayılı Kanun hükümleri kapsamındaki sigortalılar hakkında da uygulanacağı belirtilmiş olup anılan maddelerin irdelenmesi gerekmektedir.

1479 sayılı Kanunun 45. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendinde, sigortalının, geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak koşulu ile yaşları ne olursa olsun evlenmemiş kız çocuklarına aylık bağlanacağı belirtilmiş, daha sonra 04/10/2000 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bentteki “geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak” koşulu, “bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmama, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almama” olarak değiştirilip 1479 sayılı Kanunun 46. maddesinin 2. fıkrasına, “Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kız çocuklarına bu aylıklardan fazla olanı ödenir.” cümlesi eklenmiş, ancak, söz konusu KHK, Anayasa Mahkemesi’nin 08/08/2001 tarihinde yürürlüğe giren 26/10/2000 gün 61/34 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

İptale konu düzenleme daha sonra bu kez kanun koyucu tarafından 02/08/2003 tarihinde yürürlüğe giren ve anılan (c) bendini değiştiren 4956 sayılı Kanunun 23. maddesiyle benimsenerek, sigortalının evli olmayan/boşanan/dul kalan kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanabilmesi için “geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak” şartı, “bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmama, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık

almama” olarak değiştirilmiş, aynı zamanda 46. maddenin 2. fıkrasına da “Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kız çocuklarına bu aylıklardan fazla olanı ödenir.” cümlesi yeniden eklenmiştir.

Diğer taraftan 5510 sayılı Kanunun 01/10/2008 günü yürürlüğe giren ve “Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması” başlığını taşıyan 34. maddesinde, sigortalının evli olmayan, boşanan, dul kalan kızlarına ölüm aylığı bağlanabilmesi, bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmama veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olma koşullarına bağlanmış, “Aylık ve gelirlerin birleşmesi” başlıklı 54. maddede ise bu Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda, hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığının bağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca Kanunun 3. maddesinde, bu Kanunun uygulanmasında hak sahibinin; sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malüllük, vazife malüllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade ettiği belirtilmiş, “Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin bazı geçiş hükümleri” başlığını taşıyan Geçici 1/2. maddesinde, 506 sayılı, 1479 sayılı, 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 2926 sayılı Kanunlara göre bağlanan veya hak kazan(ıl)an; aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 5454 sayılı Kanunun 1. maddesine göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edileceği, bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili Kanun hükümlerinin uygulanacağı bildirilmiştir.

Yaşamını yitiren sigortalının eş, çocuk, anne, babasına ölüm sigortasından aylık tahsis yapılabilmesi için öncelikle hak sahipliği sıfatının kazanılması gerekmekte, bunun için hak sahiplerine ilişkin aylık bağlama koşullarının sağlanıp sağlanmadığına bakılmakta, başka anlatımla bu koşulları tümüyle yerine getiren kişi hak sahipliği sıfatını kazanmakta, anılan sığata sahip kişilere, sigortalıya ait tahsis şartları da gerçekleşmişse aylık bağlanabilmektedir. Şu durumda yukarıda sıralanan maddeler ve sosyal güvenlik hukuku ilkeleri dikkate alındığında yasal mevzuat ve aylık bağlama koşulları kendi içerisinde ayrıştırılmalı, sigortalıya ait şartlar sigortalının ölüm günü itibarıyla yürürlükte olan yasal mevzuat kapsamında değerlendirilmeli, hak sahiplerine ilişkin koşullar ise hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükte olan yasal düzenlemeler çerçevesinde irdelemeye tabi tutulmalıdır.

Eldeki davada ise davacının babadan dolayı hak sahipliği sıfatı, 01/10/2008 tarihi sonrası, 13/02/2011 tarihinde kocanın ölümüyle kazanıldığından hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihte yürürlükteki mevzuat gereği, özellikle 5510 sayılı Yasanın 54. maddesi kapsamında irdeleme yapılmak suretiyle davacı hakkında hak sahipliği sıfatının kazanıldığı tarihe göre uygulanması gereken yasal mevzuat

irdelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne dair kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle, temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nun 373/2. maddeleri uyarınca BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, Üye Mesut Balcı'nın muhalefetine karşı, Başkan Mustafa Taş ve Üyeler Yılmaz Akıncı, Şerafettin Özyürür ve Kemal Güngör'ün oyları ve oy çokluğuyla, 08/04/2021 gününde karar verildi.

KARŞI OY GEREKÇESİ

Davacı kız çocuğu, 2926 sayılı Kanuna tabi iken vefat eden babasından ölüm aylığı, 506 sayılı Kanuna tabi iken ölen kocasından dul aylığı almakta iken, babasından bağlanan ölüm aylığının gelirinin asgari ücretin üzerinde olduğu gerekçesiyle kesilmesine dair Kurum işleminin iptalini istemiştir.

Davacı kız çocuğunun babası 2926 sayılı Kanuna tabi sigortalı olup 22.01.1994 tarihine vefat etmiştir.

Davacının eşi 506 sayılı Kanuna tabi olup 13.02.2011 tarihinde vefat etmiştir.

Uyuşmazlık, 5510 sayılı Kanunun 34. ve 54. maddelerinin somut olayda uygulanıp uygulanmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Çözüm noktasında ilgili mevzuatı irdelemek gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunun 54. maddesinde, bu madde hükmünün “ Bu Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleştirilmesi durumunda” uygulanacağı açıkça vurgulanmıştır.

Başka bir anlatımla, birleşecek gelir ve aylıkların 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre bağlanmış olması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunun “Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ilişkin bazı geçiş hükümleri” Başlıklı geçici 1. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre;

“17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı, 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı kanunlara göre bağlanan veya hak kazanan; aylık, gelir ve diğer ödenekler ile 08/02/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesine göre ödenmekte olan ek ödemenin verilmesine devam edilir. Bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, kesilmesi veya yeniden bağlanmasında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır.”

5510 sayılı Kanunun 34. maddesi hükmüne göre de;

“Ölen sigortalının 33 üncü madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının;

a)(Değişik: 17/4/2008-5754/21 md.) Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının

(a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,

b)(Değişik: 17/4/2008-5754/21 md.) Bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

1)18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,

2)Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya,

3)Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i," oranında aylık bağlanır.

Kanunun 34. madde hükmünde gelir testi kavramı yer almamaktadır. Kız çocuğu evli olmamak, çalışmamak ve kendi sigortalılığında dolayı gelir ve aylık almamak koşullarını taşıdığına babasından ölüm aylığı alabilecektir.

Davacıya babasından bağlanan ölüm aylığına gelince;

Davacıya kız çocuğu olarak babasının ölüm tarihinde yürürlükte olan Mülga 2926 sayılı Kanuna tabi olması nedeniyle mülga Kanun hükümlerine göre aylık bağlanmıştır.

04.10.2000 tarih ve 619 sayılı KHK ile 1479 sayılı Kanunun 45. maddesinin (c) ve (d) bendlerini değiştirmiştir.

Değişik 45. madde ile, "Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan kız çocuklarının" ölüm aylığı alabileceği hükmü getirilmiştir.

Kız çocuklarının sosyal güvenlik kurumlarına tabi çalışmaları yoksa diğer gelirleri dikkate alınmaksızın ana veya babadan Bağ-Kur kapsamında ölüm aylığı almaları olanaklıdır.

Burada da gelir testi yapılması ile ilgili bir hüküm yer almamaktadır.

Sözü edilen 619 sayılı KHK 08.08.2001 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa Mahkemesinin kararı ile iptal edilmiştir.

1479 sayılı Kanunun 08.08.2001 tarihinde yürürlüğe giren 02.08.2003 günlü 4956 sayılı Kanun ile değişik 45. maddesine göre de aynen 619 sayılı KHK ile yapılan değişik yenilenmiş "Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan kız çocuklarının" ölüm aylığı alabileceği hükmü yeniden getirilmiştir.

Mülga 2926 sayılı Kanunda 4956 sayılı Kanunun 54. maddesi ile değişiklik yapılarak ek madde 3 eklenmiştir. 02.08.2003 tarihinden itibaren Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

“Madde 54. — 2926 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Ek Madde 3. — 1479 sayılı Kanunun birinci kısmında yer alan 20 nci madde, ikinci kısım ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümde yer alan maddelerin tamamı, altıncı bölümde yer alan 56 ncı madde dahil 74 üncü maddeye kadar olan maddelerin tamamı ile 76, 78 ve 79 uncu maddeleri, yedinci bölümde yer alan 80 inci maddesi, ek 9, ek 12, ek 13, ek 14, ek 15, ek 16, ek 17, ek 18, ek 19 uncu maddeleri, geçici 10 ve 11 inci maddeleri, 2926 sayılı Kanuna tâbi sigortalılar hakkında da uygulanır.”

1479 sayılı Kanunun 4. Bölümü, ölüm Sigortası hükümlerini düzenlemektedir. 1479 sayılı Kanunun gelir ve aylıkların birleşmesi ile ilgili hükümlerine yer verilen 46. maddede bu bölümde yer almaktadır.

Davacının babası Mülga 2926 sayılı Kanuna tabi olmasına karşın, ölüm aylığı ile ilgili olarak 1479 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekecektir.

02.08.2003 tarihli ve 4956 sayılı Kanunun 45. maddesinin, önceki bir tarih olan 08.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmesi çeşitli problemleri ortaya çıkarmaktadır.

08.08.2001-01.08.2003 tarihinde 4956 sayılı Kanun mevcut değildir. Bu dönemde ölüm aylığına hak kazananlara ölüm aylığı bağlanıp bağlanmayacağı noktasında yasal boşluk bulunmaktaydı.

Davacının 2926 sayılı Kanuna tabi babasının ölüm tarihi 17.05.2002 olmasına karşın lehe hüküm getiren 4956 sayılı Kanun gereğince 1479 sayılı Kanun hükümleri uygulanarak “evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan kız çocuklarının” ölüm aylığı alabileceği gerekçesi ile ölüm aylığı bağlanmıştır.

1479 sayılı Kanunun 4956 sayılı Kanunun 24. maddesi ile 02.08.2003 tarihinde değiştirilen 2. fıkrası; “Sigortalının kız çocuklarına bağlanan aylıklar, bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden aylık ödeme tarihinden itibaren kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan nedenlerin ortadan kalkması halinde, bu Kanunun 45 inci maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendi hükmü saklı kalmak şartıyla, bu tarihi takip eden aylık ödeme tarihinden başlanarak yeniden aylık bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kız çocuklarına bu aylıklardan fazla olanı ödenir.”

Sonuç Olarak;

5510 sayılı Kanundan önce bağlanan gelir ve aylıkların birleştirilmesinde mülga 506 sayılı, 1479 sayılı, 2925 sayılı ve 2926 sayılı Kanunlardaki hükümler uygulanacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir husus, her mülga Kanunun kendi içinde uygulanması gerekeceğidir. Kanun hükümlerinin birbirine

etkisi düşünülemez. 5434 sayılı Kanun mülga olmasına karşın 01.10.2008 tarihinden önce iştirakçi olanlar bakımından yürürlüğünü korumaktadır.

Örneğin; mülga 506 sayılı ve mülga 1479 sayılı Kanunlarda, ana-baba veya kocadan alınan iki aylık sözkonusu olduğunda, bunlardan fazla olanın ödeneceği hükmü yer almaktadır.

5510 sayılı Kanununun 54. maddesi başlığı "5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak gelir ve aylıklardan" söz etmektedir.

Babadan bağlanan aylık 2926 sayılı Kanuna göre bağlandığından 54. madde uygulanamaz. Kurumun davacıya hitaben yazdığı 22.07.2016 tarihli yazıda davacı sigortalının ölüm tarihinde geçerli mevzuat uygulandığı açıklanmıştır.

Kurum 01.01.1989-03.10.2000 ve 08.08.2000-01.08.2003 tarihleri arasında kız çocukları için "geçimini sağlayacak geliri bulunmamak" koşulu nedeniyle babanın ölüm tarihi olan 22.01.1994 tarihini gerekçe göstererek aylığını kesmiştir.

Davacının o tarihte geçimini sağlayacak geliri bulunmadığı ortadadır.

Ayrıca 4956 sayılı Kanun bu şartı kaldırmış olup lehe uygulama getirmiştir. Sigortalı ve hak sahipleri yararına getirilen hükümlerin uygulanması gerekir.

4956 sayılı Kanuna göre yapılan değişiklik "Sosyal Güvenlik Kuruluşları kapsamında çalışmayan ve kendi çalışmalarından dolayı gelir ve aylık almayan kız çocuklarına aylık bağlanacağını" belirtmiştir.

Sayın çoğunluk; Kurumun aylık kesme gerekçesi olmayan 5510 sayılı Kanununun 54. Maddesini hatalı olarak uygulamaktadır.

Netice de Anayasal sosyal güvenlikten kaynaklı mülkiyet hakkını ihlal ederek bu hüküm kesinleşirse Anayasa Mahkemesince hak ihlali olarak değerlendirilecektir.

Uyuşmazlık tamamen farklıdır İzmir 10. Bölge Adliye Mahkemesinin kararı hukuka uygun olduğundan onanmalıdır.

Bu düşüncelerle sayın çoğunluğun bozma görüşüne katılamıyorum.

İlgili Kanun / Madde
2829 S. HBHK. /4

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/4864

Karar No. 2021/5424

Tarihi: 15/04/2021

- HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ
- HİÇBİR KURUMDAKİ HİZMETLERİN TEK BAŞINA AYLIK BAĞLANMASINA YETMEDİĞİ DURUMLARIN SAKINCALARINI GİDERME AMACIYLA HİZMET BİRLEŞTİRİLMESİ KURUMUNUN GETİRİLDİĞİ
- BAZI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINDA GEÇEN HİZMET SÜRELERİNİN TOPLAMININ TEK BAŞINA AYLIK BAĞLANMASINA YETERLİ OLDUĞU DURUMLARDA DİĞER KURUMLARDA GEÇEN SÜRELERİN SİGORTALI İSTEMEDİKÇE BİRLEŞTİRİLMESİNİN ZORUNLU OLMADIĞI
- HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİNE GEREK OLMADAN 506 SAYILI YASAYA TABİ HİZMETLERİN TEK BAŞINA ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMASINA YETTİĞİ DURUMLARDA HİZMET BİRLEŞTİRİLMESİNE ZORLANA-MAYACAĞI

ÖZETİ: Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkındaki 2829 sayılı Kanunun amacı; hiçbir Kurumdaki hizmeti tek başına aylık bağlanmasına yeterli olmayan sigortalı ya da hak sahiplerine, değişik Kurumlardaki hizmet süreleri birleştirilmek suretiyle aylık bağlanmasını sağlamak, bu suretle değişik Kurumlardaki hizmetlerin ziyan olmasını önlemek olup, bazı Sosyal Güvenlik Kurumlarında geçen hizmet süreleri toplamının tek başına aylık bağlanmasına yeterli

olması halinde; diğer Kurumlarda geçen hizmetlerin birleştirilmesinde; sigortalının ya da hak sahibinin iradesinin de bu yönde olması koşuluyla zorunluluk bulunmamaktadır.

Belirtilen açıklamalar ışığında, davacıların hizmet birleştirilmesine gerek olmadan 506 sayılı Kanun kapsamında ölüm aylığına hak kazandıkları ve hizmet birleştirmesine zorlanamayacakları ortadadır. Bu nedenle Kurumca doğrudan 506 sayılı Kanuna göre bağlanan aylıkların iptalinin söz konusu olamayacağı, davalı Kurumun 1479 sayılı Kanuna göre bağladığı ve fazladan ödediği ölüm aylıklarının da Kurumca tahsil edilebilir olduğu belirgindir.

Yukarıda açıklanan bu ilkeler doğrultusunda değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

DAVA: Dava, Kurum sigortalısı M. Y'nin vefatından dolayı hak sahibi davacılara Bağ-Kur'dan ve SSK'dan ayrı ayrı maaş bağlanmasına istinaden, 5510 sayılı Kanununun 96/a bendi gereğince yersiz ödemelerin iadesi hakkındaki Kurum işleminin iptali ile davacıların davalı Kuruma borçlu olmadıklarının tespiti istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın reddine dair verilen karara karşı davacılar vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesince verilen kararın, davacılar vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Candan Sezen Pekmez tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I-İSTEM

Davacılar vekili, müvekkillerinin miras bırakanı M. Y'nin 28/06/1994 tarihinde trafik kazası sonucunda öldüğünü, bu nedenle davalı kurum tarafından hak sahiplerine iş görememezlik aylığı ve yetim aylığı bağlandığını, ödemeleri halen devam eden anne H. Y. ve kızı M. Y ile şartlar gereği ödemesi kesilen M. Y. ve O. Y'nin adreslerine davalı Kurumca 24/02/2015 tarihli yazılar gönderilerek 3/321477814 tahsisli ödemenin iptal edildiğinin, ayrıca 24/12/2014-23/05/2015 tarihleri arası her biri için yapılan ödemelerin yersiz ödeme kapsamında faizi ile birlikte takip ve tahsil edileceğinin bildirildiğini, 25/03/2015 tarihinde yapılan itiraz üzerine itirazın reddine karar verildiğini, ayrıca H. Y. ile M. Y'a ödenen aylıklardan

1/4 de kesinti yapıldığını, 3/321477814 tahsis numaralı ödemeler ile 3/119991 tahsis numaralı ödemelerin niteliği itibariyle birlikte değerlendirilemeyeceğini, ilkinin trafik kazası sonucu bağlanan iş görememezlik geliri, diğerinin ise sigortalı çalışmaları nedeniyle hak sahiplerine bağlanan ödemeler olduğunu, olay tarihinde yürürlükte olan 506 sayılı Kanunun 99. maddesi gereğince 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu, yine faiz yürütülmesinin hatalı olduğunu, aylıklardan kesinti yapılmasının hukuka aykırı olduğunu belirterek 3/32110477814 numaralı tahsisin Habibe Yangın ve Mine Yangın için devamına, hak sahiplerinden geriye doğru istenen faizlerin iptaline, neticede kesintilerin de iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II-CEVAP

Davalı Kurum vekili; yasal mevzuat gereğince Kurumca hak sahiplerine son 7 yıllık fiili hizmet süresi nazara alınmadan hizmet sürelerinin sonuncusunun tabi olduğu kurumca kendi mevzuatına göre aylık bağlanıp ödendiğini, davacılara 1479 sayılı Kanuna göre aylık bağlanması gerektiğinden 3/477814 numaralı dosyadan bağlanan ölüm aylığının iptal edildiğini, Kurum işlemlerinin 5510 sayılı Kanun başta olmak üzere hukuka ve mevzuata uygun olduğunu belirterek haksız ve yasal dayanaktan yoksun davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III-MAHKEME KARARI

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

"Davacının davasının reddine" karar verilmiştir.

B-BAM KARARI

"Kocaeli 2. İş Mahkemesi'nin 28/03/2018 tarihli, 2015/189 Esas - 2018/88 Karar sayılı kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davacılar vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Yasanın 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine," karar verilmiştir.

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davacılar vekili, hukuka aykırı olduğunu beyanla kararın bozulmasını istemiştir.

V-İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

Davacıların mirasbırakanı M. Y'ın 2928 sayılı Kanuna göre ölüm tarihi itibariyle 1479 sayılı Kanuna tabi olduğu ve bu durumda 2928 sayılı Kanunun 8/son fıkrası gereğince ölüm aylığının 1479 sayılı Kanun kapsamında bağlanması gerektiği gerekçeleriyle davalı Kurumca davacılarla 506 sayılı Kanun kapsamında bağlanan ölüm aylıkları iptal edilerek, borç çıkarılması üzerine eldeki dava açılmıştır.

Dosyadaki kayıt ve belgelerin incelenmesi neticesinde; davacıların murisi M. Y'ın 28/06/1994 tarihinde vefat ettiği, sigortalı murisin 01/04/1981-24/07/1987 tarihleri arasında 4/1-(a) bendi kapsamında 2219 gün hizmetinin bulunduğu, davacıların 29/09/1994 tarihinde Kuruma ölüm aylığı başvurusunda buldukları, Kurumca davacıların ölüm aylığı talebi kabul edilerek 01/07/1994 tarihinden

İtibaren 506 sayılı Kanunun 66/c bendi gereğince aylık bağlandığı, bu defa davacıların 10/08/1995 tarihinde Bağ-Kur ölüm aylığı talebiyle Kuruma başvuruları üzerine, davacıların miras bırakanı Mithat Yangın'ın 20/04/1982-26/12/1983, 10/10/1988-15/08/1990 ve 01/12/1993-02/05/1994 tarihleri arasında 1479 sayılı Kanuna tabi olarak geçen hizmetlerinin 3 yıl 11 ay 12 gün olduğu anlaşılmalı 3/119991 tahsis numarası ile davacılar 01/07/1994 tarihinden itibaren 1479 sayılı Kanunun 41. maddesine eklenen 2229 sayılı Kanunun 18/a maddesi gereğince Bağ-Kur aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır. Daha sonra davalı Kurum kayıtlarının tetkikine göre davacılar 3/119991 tahsis numarası ile miras bırakanın en son çalışmasına göre Bağ-Kur aylığı bağlandığı, ancak 4/1-(a) kapsamında da hak sahiplerine gelir bağlandığı tespit olunarak 09/11/2015 ve 1238 sayılı güncelleme formu ile davacıların 03/0477814 tahsis numaralı 4/1-(a) kapsamındaki gelirden, 2829 sayılı Kanuna göre son 1260 gün 4/1-(a) bendi kapsamında geçmediğinden, 23/09/1995 tarihi itibarıyla çıktıklarının düzenlendiği ve 24/12/2004-23/02/2015 tarihleri arasında davacılar hakkında yersiz ödeme borcu çıkarıldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkındaki 2829 sayılı Kanunun amacı; hiçbir Kurumdaki hizmeti tek başına aylık bağlanmasına yeterli olmayan sigortalı ya da hak sahiplerine, değişik Kurumlardaki hizmet süreleri birleştirilmek suretiyle aylık bağlanmasını sağlamak, bu suretle değişik Kurumlardaki hizmetlerin ziyan olmasını önlemek olup, bazı Sosyal Güvenlik Kurumlarında geçen hizmet süreleri toplamının tek başına aylık bağlanmasına yeterli olması halinde; diğer Kurumlarda geçen hizmetlerin birleştirilmesinde; sigortalının ya da hak sahibinin iradesinin de bu yönde olması koşuluyla zorunluluk bulunmamaktadır.

Belirtilen açıklamalar ışığında, davacıların hizmet birleştirilmesine gerek olmadan 506 sayılı Kanun kapsamında ölüm aylığına hak kazandıkları ve hizmet birleştirmesine zorlanamayacakları ortadadır. Bu nedenle Kurumca doğrudan 506 sayılı Kanuna göre bağlanan aylıkların iptalinin söz konusu olamayacağı, davalı Kurumun 1479 sayılı Kanuna göre bağladığı ve fazladan ödediği ölüm aylıklarının da Kurumca tahsil edilebilir olduğu belirgindir.

Yukarıda açıklanan bu ilkeler doğrultusunda değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, mahkemece eksik araştırma ve yanılgılı değerlendirme sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davacılar vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun esaslanarak reddine ilişkin kararının kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır..

SONUÇ: İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesi kararının HMK'nın 373/1 maddesi gereği kaldırılarak, temyiz edilen ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine 15/04/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/2870

Karar No. 2021/5681

Tarihi: 21.04.2021

- HİZMET TESPİTİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE
- İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN VERİLMİŞ OLDUĞU VEYA ÇALIŞMALARIN SİGORTA MÜFETTİŞİ TARAFINDAN TESPİT EDİLMİŞ OLDUĞU DURUMLARDA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN İŞLEMENECEĞİ
- SİGORTALININ ASKERE GİTMEDEN ÖNCEKİ İŞYERİNE ASKERLİK SONRASI GİRMESİ DURUMUNDA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN OLUŞMAYACAĞI
- ÇALIŞMALARIN KURUMA KISMEN BİLDİRİLDİĞİ DURUMLARDA EKSİK BİLDİRİM NEDENİYLE AÇILAN DAVADA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN DİKKATE ALINMAYACAĞI
- ÇALIŞMANIN KESİNTİSİZ BLOK OLARAK SÜRDÜĞÜ DURUMLARDA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜREDEN SÖZ EDİLEMENECEĞİ
- MEVSİMLİK ÇALIŞMADA HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN BAŞLANGICININ MEVSİMLİK ÇALIŞMANIN SONA ERDİĞİ YILIN SONU ESAS ALINARAK BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ: Maddede belirtildiği üzere yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi çalışmaların sigorta müfettiş raporu ile saptanması durumunda da hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemeyeceği açıktır. Bir sigortalının askere gitmeden

önce çalıştığı işyerini askerliğe müteakip girmesi durumunda hizmet akdi mecburi hizmet nedeniyle kesilmiş olduğundan artık hak düşürücü sürenin oluştuğundan bahsedilemez. Davacıya ödenen ücretten sigorta primi kesilen hallerde, davacının iş ve sosyal sigorta mevzuatının öngördüğü sigorta hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesi nedeniyle Kurumun Yasa'dan kaynaklanan denetim ve inceleme görevini yapmaması karşısında hak düşürücü sürenin işlemeyeceği kabul edilmelidir.

Davacının sigortalı çalışmalarının Kuruma kısmen bildirildiği hallerde, eksik bildirimlere yönelik olarak açılan davada hak düşürücü süre işlemeyecektir. (Hukuk Genel Kurulunun 23.06.2004 gün ve 2004/21-369 E, 2004/371 K. sayılı kararı)

Ayrıca çalışmanın blok çalışma niteliğinde olması yani kesintisiz devam etmesi halinde hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi, mevsimlik çalışmanın bulunması ve bu çalışmanın yıllar itibariyle kesintisiz sürdüğünün kabulü halinde de çalışılmayan dönemde hizmet akdi askıda olduğundan hükme esas alınan 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak, mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas alınması gerekir.

DAVA: Dava, hizmet tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, ilâmında belirtildiği şekilde davanın reddine karar verilmiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Dilan Nur Bişer Tüfekci tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı bünyesinde 01.06.1999 tarihinden 17.09.1999 tarihleri arası davalı yanında çalıştığını belirterek bu çalışmalarının tespitini istemiştir.

506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/8. maddelerine göre Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır. Yasada yer alan 5 yıllık süre hak düşürücü

olup mahkeme tarafından kendiliğinden nazara alınması gerektiği gibi davacının aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesinin veya 5 yıllık hak düşürücü süre içerisinde tekrar aynı işyerine girerek çalışmasının, hak düşürücü sürenin işlemesine engel olmayacağı ve hak düşürücü sürenin, kesilmesi ve durmasının mümkün bulunmadığı hukuksal gerçeği de ortadadır.

İşverenin, çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği Kanun'un 79/1. maddesinde açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. Atıf yapılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin dördüncü kısmında işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. Bunlar, aylık sigorta primleri bildirgesi (SSİYön.Madde16), dört aylık sigorta primleri bordrosu (SSİYön. Madde 17), sigortalı hesap fişi (SSİY. Yön. Madde 18) vs.dir. Yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması halinde artık Kanun'un 79/10 (eski 8) maddesinde yer alan hak düşürücü süreden söz edilemez. Yargıtay uygulamasında anılan maddenin yorumu geniş tutulmakta; eğer sayılan belgelerden birisi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun işçinin çalışmasından haberdar olduğu ve artık hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir.

Maddede belirtildiği üzere yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi çalışmaların sigorta müfettiş raporu ile saptanması durumunda da hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemeyeceği açıktır. Bir sigortalının askere gitmeden önce çalıştığı işyerini askerliğe müteakip girmesi durumunda hizmet akdi mecburi hizmet nedeniyle kesilmiş olduğundan artık hak düşürücü sürenin olduğundan bahsedilemez. Davacıya ödenen ücretten sigorta primi kesilen hallerde, davacının iş ve sosyal sigorta mevzuatının öngördüğü sigorta hak ve yükümlülüklerini yerine getirmesi nedeniyle Kurumun Yasa'dan kaynaklanan denetim ve inceleme görevini yapmaması karşısında hak düşürücü sürenin işlemeyeceği kabul edilmelidir.

Davacının sigortalı çalışmalarının Kuruma kısmen bildirildiği hallerde, eksik bildirimlere yönelik olarak açılan davada hak düşürücü süre işlemeyecektir. (Hukuk Genel Kurulunun 23.06.2004 gün ve 2004/21-369 E, 2004/371 K. sayılı kararı)

Ayrıca çalışmanın blok çalışma niteliğinde olması yani kesintisiz devam etmesi halinde hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği gibi, mevsimlik çalışmanın bulunması ve bu çalışmanın yıllar itibariyle kesintisiz sürdüğünün kabulü halinde de çalışılmayan dönemde hizmet akdi askıda olduğundan hükme esas alınan 5 yıllık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak, mevsimlik çalışmanın sona erdiği yılın sonu esas alınması gerekir.

Eldeki davada, 1001073 sicilli işyeri ile birlikte 1060449 sicilli işyerinin de davalı işverene ait olması nedeniyle hak düşürücü sürenin blok çalışma halinde söz konusu olmayacağı dikkate alınarak karar verilmesi gerekirken; hatalı değerlendirme sonucu hak düşürücü süre nedeniyle davanın reddine dair karar tesisi yerinde görülmemiştir.

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

O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 21.04.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /14, 21

T.C
YARGITAY
10.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/2432

Karar No. 2021/5856

Tarihi: 26.4.2021

- İŞ KAZASI NEDENİYLE RÜCUAN TAZMİNAT
- GERÇEK ZARAR
- GERÇEK ZARARIN TESPİTİNDE SİGORTALI VEYA HAK SAHİBİN KALAN ÖMRÜNÜN TESPİTİNDE TRH 2010 TABLOSUNUN ESAS ALINACAĞI

ÖZETİ: Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirileceği belirtilmiş olmakla, anlaşılacağı üzere işverenin rücu alacağından sorumluluğu belirlenirken, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile yargılamada yöntemince hesaplanacak gerçek (maddi) zarar karşılaştırması yapıp düşük (az) olan tutarın hükme esas alınması gerekmektedir.

Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nin çalışmalarıyla "TRH2010" adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanarak Sosyal Güvenlik

Kurumunca 2012/32 sayılı Genelgeyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır

DAVA: Dava, rücuun tazminat istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kısmen kabulüne dair verilen karara karşı davalı tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi davacının istinaf başvurusunun kısmen kabulüne, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesince verilen kararın davacı ve davalı avukatları tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Hüseyin Yalçın Tokay tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I-İSTEM

1.1.2010 tarihinde meydana gelen iş kazası nedeniyle hak sahiplerine bağlanan gelirden oluşan kurum zararının 5510 sayılı Kanununun 21. maddesi uyarınca tahsili talebidir.

II-CEVAP:

Davalı vekili, kazanın meydana gelmesinde müvekkili şirketin sorumluluğunun bulunmadığını beyanla, davanın reddini talep etmiştir.

III-MAHKEME KARARI

A-İLK DERECE MAHKEME KARARI

1-Davacı Kurumun davasının kısmen kabulü ile,

48.939,98 TL ilk peşin sermaye değeri alacağıının 9.788,00 TL'sine onay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile, bakiye 39.151,98 TL'sine ıslah tarihi olan 06/02/2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar verilmiştir.

B-BAM KARARI

Davalı vekilinin istinaf başvurusunun reddine,

B-) Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile; Didim (Yenihisar) 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 12.04.2018 tarih, 2011/595 Esas ve 2018/329 Karar sayılı kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca kaldırılmasına,

1-Davanın kabulü ile; 48.939,98 TL ilk PSD'li gelirin, 24.05.2010onay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davalı vekili kazanın meydana gelmesinde asli ve tam kusurun sigortalıda olduğunu, müvekkiline atfedilecek hiçbir kusurun bulunmadığını, eksik inceleme sonucu karar verildiğini beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

Davacı kurum vekili, kusur raporuna yaptıkları itirazların dikkate alınmadığını, faiz miktarının yeniden hesaplanması gerektiğini, dava değerinin hatalı oranlar üzerinden hesaplandığını, bu sebeple taraflarına hükmedilen vekalet ücreti miktarının eksik hesaplandığını, yerel mahkeme kusur oranına%70 üzerinden değil, %50 olarak hükme esas teşkil ettiğini, Bu yanlışlığın ve neticesinde hesaplanmış alacak tutarındaki eksikliğin giderilmesi gerektiğini, davalı dışında 3. kişilerin kusurunun kesinlik kazanması halinde teselsül hükümleri gereğince bu kişilerin kusurundan da davalı işveren müteselsil sorumlu olduğunu beyanla, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini istemiştir.

V-İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2) Eldeki davada, davanın yasal dayanağı olan 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin ilk fıkrasında, iş kazası, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışı sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirileceği belirtilmiş olmakla, anlaşılacağı üzere işverenin rücu alacağından sorumluluğu belirlenirken, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile yargılamada yönteminde hesaplanacak gerçek (maddi) zarar karşılaştırması yapıp düşük (az) olan tutarın hükme esas alınması gerekmektedir.

Bu tür davalarda gerçek zarar hesabı, tazminat hukukuna ilişkin genel ilkeler doğrultusunda yapılmalı, sigortalı sürekli iş göremezlik durumuna girmişse bedensel zarar, ölüm halinde destekten yoksun kalma tazminatı hesabı dikkate alınmalıdır. Gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise,

Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi'nin çalışmalarıyla “TRH2010” adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanarak Sosyal Güvenlik Kurumunca 2012/32 sayılı Genelgeyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır.

Yukarıdaki yasal düzenleme ve açıklamalar ışığında dava değerlendirildiğinde, haksahiplerinin gerçek zarar hesabının yapılmadığı dolayısıyla peşin sermaye değerli gelir ile gerçek zararın karşılaştırılmadan karar verildiği anlaşıldığından haksahiplerinin gerçek zararı hesaplanmalı, bu miktar, gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile karşılaştırılıp davalıların kusur oranına göre sorumluluğu belirlendikten sonra elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır.

Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik araştırma ve inceleme sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, taraf vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun kabulüne ilişkin kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi kararının yukarıda açıklanan nedenlerle HMK'nın 373/2. maddesi gereği **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 26.4.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /76

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/4596

Karar No. 2021/6226

Tarihi: 29.04.2021

- SİGORTALININ YANILTILMASI
- İYİ NİYET KURALLARINA AYKIRILIK
- TARIM BAĞ-KUR SİGORTALILIĞININ DURDURULMASI

ÖZETİ: Davalı Kurum'un geçmişe yönelik (uyuşmazlık konusu dönemi de kapsar şekilde) prim tahsil ederek kullanıp sigortalılığa ilişkin güven vermesinden uzun süre sonra sigortalılığı iptal etmesi Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifadesini bulan objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacaktır. Yukarıda açıklanan hukuki ve maddi olgular ışığında dosya kapsamına göre; davalı Kurum tarafından davacıdan dilekçe alınarak ve 01/10/2009-28/02/2011 tarihleri arasındaki 4/1-a kapsamındaki davacı çalışmalarının gerçek olmadığına dair herhangi bir kurum tespiti ve işlemi de olmadığından davacının yanıtılarak sigortalı çalışmalarının Tarım Bağ-Kur sigortalılığına aktarılması sonucu yaşlılık aylığının durdurulması yönündeki kurum işlemi karşısında, 5510 sayılı Kanunun geçici 76. maddesinden yararlanarak Tarım Bağ-Kur sigortalılığının durdurulmasını talep etme hakkı bulunduğu ve bu talebe göre Kurumun işlem yapması gerektiği halde davacının bu haktan yararlanmasının engellenmesi, davacının Tarım Bağ-Kur sigortalılığının 4/1-a sigortalı çalışmalarından ve 1479 sayılı Kanun kapsamındaki isteğe bağlı sigortasından aktarılan primler ile karşılanması sosyal güvenlik ilkelerine ve

iyiniyet kurallarına aykırı olduğu değerlendirilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz bulunmuştur. Buna göre 5510 sayılı Kanunun geçici 76. maddesi değerlendirilerek prim ödemesi bulunmadığından davacının aynı Kanunun 4/1-b, 4 numaralı alt bendine tabi sigortalılığının tescil tarihinden itibaren durdurulduğunun kabulü ile davacının tüm sigortalı çalışmalarına göre yaşlılık aylığı koşullarının değerlendirilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

DAVA: Dava, davacının 1260 gün 4/1-a hizmeti oluşmadığından Kurumca bağlanan aylığın durdurulması ve kendisine 01/05/2012 tarihinden itibaren yersiz olarak ödendiği iddia olunan aylıklardan dolayı 18.932,00-TL. borç çıkarılması işleminin iptali ile davacının borçlu olmadığına tespiti istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın reddine dair verilen karara karşı, davacı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesince davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesince verilen kararın davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Candan Sezen Pekmez tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I-İSTEM:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacıya 30/04/2012 tarihli talebine istinaden 01/05/2012 tarihinden itibaren 2105739199 tahsis numarasıyla yaşlılık aylığı bağlandığını, davacının yaşlılık aylığı aldığı sırada 4/1-b hizmetlerinden sonra 1260 gün 4/1-a hizmeti olmadığı gerekçesiyle yaşlılık aylığının 01/05/2012 tarihinden itibaren durdurularak, ödenen aylıklar toplamı olarak 18.932,00-TL.'nin yersiz ödeme kapsamında geri istendiğini, davacının hiçbir haksız eylemi olmadığını, davalı kurumun davacının yasal şartları taşıdığını tespit ederek aylık bağlandığını, davalı kurumun davacının aylığını durdurması şeklindeki işleminin iptaline, aylığının tekrardan bağlanması gerektiğinin ve ödenmeyen aylıklarının faizleriyle birlikte ödenmesi gerektiğinin tespitine, ayrıca davalı kurum tarafından yersiz ödeme kapsamında talep edilen 18.932,00 TL. borçlu olmadığına tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II-CEVAP:

Davalı Kurum vekili cevap dilekçesinde özetle; davacıya ait 7328351466 Bağ-Kur sicil dosyasının incelenmesi sonucunda, davacıya 01/05/2012 tarihinden itibaren aylık aylığı bağlanmış olduğunun tespit edildiğini, davacının sicil dosyası incelendiğinde Bağ-Kur hizmetlerinden sonra 1260 gün 4/1-a hizmetinin olmadığı tespit edildiğini ve davacının aylığının kesildiğini, 2829 sayılı Kanun hükümlerine göre son yedi yıllık fiili hizmet sürelerinden fazla olana göre aylık bağlanabileceğini, bu düzenlemeye göre yapılan işlemlerin hukuka uygun olduğunu beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III-MAHKEME KARARI

A-İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:

Davacının hizmet süreleri bakımından, 01/03/2011 tarihinden sonraki dönemde 4/1-a sigortalılığa üstünlük tanınıp, bu tarihten önce Tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğunun kabulü gerektiği, bu nedenle davalı kurum tarafından yapılan işlemin bu yasal düzenlemeye uygun olduğu, bu işlemler sonrası davacının son yedi yıllık sürede 1260 gün SSK hizmet süresi olmadığı, hizmetlerinin çoğunluğunun 4/1-b sigortalılık kapsamında olduğu, bu sigortalılık kapsamında da aylık aylığı şartlarına haiz olmadığı gerekçeleriyle davacının davasının reddine karar verilmiştir.

B-BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARI:

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesince davacının önceden başlayıp devam eden Tarım Bağ-Kur sigortalılığı nedeniyle 01/10/2009-28/02/2011 tarihleri arasındaki hizmet akdine tabi bildirilen sigortalı günlerinin iptali ile hizmet birleşmesi sonrasında son yedi yıl içerisinde fiili hizmet süresinin fazla olan bölümü 4/1-b kapsamındaki çalışmalar olduğundan, 4/1-a maddesi kapsamında bağlanan aylık aylığının başlangıcı itibarıyla iptal edilerek, yersiz ödemelerin iadesi istemine yönelik Kurum işleminin usul ve yasaya uygun bulunduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

IV-TEMYİZ KANUN YOLUNA BAŞVURU VE NEDENLERİ:

Davacı vekili, davacının uyuşmazlık konusu dönemde kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyetinin bulunup bulunmadığının araştırılmadığını, ziraat odası kaydının celp edilmediğini, davalı Kurumun 04/04/2009 tarihinde intikal eden giriş bildirgesi ile ilgili olarak 2013 yılında tescil işlemi yapıp davacıya bağlanan aylığı kesmesinin iyi niyet kuralları ile bağdaşmadığını beyanla ve resen dikkate alınacak nedenlerle kararın bozulmasını istemiştir.

V-İLGİLİ HUKUK KURALLARI VE İNCELEME:

Davacı, davalı Kurum tarafından 1260 gün 4/1-a hizmeti oluşmadığı gerekçesiyle bağlanan aylığın durdurulması ve kendisine 01/05/2012 tarihinden itibaren yersiz olarak ödendiği iddia olunan aylıklardan dolayı 18.932,00-TL. borç çıkarılması işleminin iptalini istemiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı Kurum tarafından 01/05/2012 tarihi itibarıyla davacıya 4/1-a kapsamında emekli aylığı bağlandığı halde davacının ziraat odası kayıtlarının incelenmesi neticesinde 02/03/2009 tarihinden itibaren tarımsal faaliyeti bulunduğu tespit edilerek 4/1-b tescilinin yapıldığı ve davacıya Tarım Bağ-Kur hizmetlerinin birleştirilebilmesi için sigortalılık durumunda meydana gelen değişiklikten dolayı 4.866,35 TL. prim borcu çıkarıldığı, davacı ile Kurum arasında yapılan yazışmalara istinaden bu defa Kurum tarafından davacının 1092393 sicil numaralı Ramazan Öztürk unvanlı iş yerinden 01/10/2009-28/02/2011 tarihleri arasındaki sigortalı çalışmasının Bağ-Kur hizmeti ile çakışmasından dolayı sigortalı çalışmaları iptal edilerek, iptalden doğan 2.459,49-TL. işçi ve işveren hissesi primi ile yine 01/03/2009-31/08/2009 tarihleri arasında Tarım Bağ-Kur sigortalılığı ile çakışan 4/1-b isteğe bağlı Bağ-Kur primlerinin Tarım Bağ-Kur hesabına aktarıldığı, buna göre de davacının 4/1-b hizmetlerinden sonra 1260 gün 4/1-a hizmeti olmadığı nazara alınarak davacıya yaşlılık aylığının bağlandığı 01/05/2012 tarihi itibarıyla durdurulduğu, bu tarihten sonra ödenen aylıkların yersiz ödeme kapsamında 5510 sayılı Kanunun 96/b bendine göre davacıdan tahsil edilmesine karar verildiği anlaşılmıştır.

Vergi, kanunla kurulu meslek kuruluşu, esnaf ve sanatkârlar sicil memurluğu kayıtları zorunlu sigortalılığın dayanak belgeleri niteliğinde olup anılan kayıtlara sahip kişiler yönünden ancak, “(diğer) sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalma” ve “herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma” olgularının birlikte gerçekleşmesi durumunda zorunlu sigortalılık söz konusu olabilir. Belirtilen kayıtların yokluğunda zorunlu sigortalılıktan söz edilemeyeceği gibi, anılan sigortalılık niteliğine sahip olunmadığı döneme/sürelere ait prim borçlarının daha sonraki tarihlerde Kurumca hatalı olarak geriye dönük tahsil edilmesi, ödemeler icra takibi sonucu gerçekleşmediği sürece ilgili yararına usulü kazanılmış hak olgusunu da oluşturmaz.

Öte yandan uyuşmazlıkta uygulanması gereken, 18/05/2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7143 sayılı Kanunun 24. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 76. maddede; “Köy ve mahalle muhtarları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı hâlde, 31/05/2018 tarihi itibarıyla prim borcu bulunanların, bu tarihten önceki sürelerle ilişkin prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ikinci ayın sonuna kadar ödememeleri veya ilgili Kanunları uyarınca yapılandırmamaları halinde, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşılığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığı durdurulur. Durdurulan süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu sürelerle ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyerek bunlara Kurum alacakları arasında yer verilmez. Sigortalılıkları durdurulanlardan bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının

(b) bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin sigortalılıkları 01/06/2018 tarihi itibarıyla yeniden başlatılır.

Ancak, daha sonra sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı, talep tarihinde 80 inci maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden borç tutarı hesaplanarak ihya edilir. Hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödedikleri takdirde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Tebliğ edilen borç tutarının bu süre içinde tamamen ödenmemesi hâlinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu madde kapsamında ödenmiş olan tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak iade edilir. İhya edilerek kazanılan hizmet süreleri borcun ödendiği tarihten itibaren geçerli sayılır.

Birinci fıkraya göre sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler hakkında 01/01/2012 tarihinden bu maddenin yürürlük tarihine kadar durdurulan süreler için genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz.

Sigortalılıkları önceki kanunlara göre durdurulanlar için de bu maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Eldeki davaya ilişkin olarak açıklanması gereken diğer bir konu da, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 01/10/1997 gün ve 1997/10-578 Esas, 1997/758 Karar; 24/09/2003 gün ve 2003/10-489 Esas, 2003/490 Karar; 14/07/2010 gün ve 2010/21-369 Esas, 2010/391 Karar sayılı ilamlarında benimsendiği üzere; davalı Kurum'un geçmişe yönelik (uyuşmazlık konusu dönemi de kapsar şekilde) prim tahsil ederek kullanıp sigortalılığa ilişkin güven vermesinden uzun süre sonra sigortalılığı iptal etmesi Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifadesini bulan objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacaktır.

Yukarıda açıklanan hukuki ve maddi olgular ışığında dosya kapsamına göre; davalı Kurum tarafından davacıdan dilekçe alınarak ve 01/10/2009-28/02/2011 tarihleri arasındaki 4/1-a kapsamındaki davacı çalışmalarının gerçek olmadığına dair herhangi bir kurum tespiti ve işlemi de olmadığından davacının yanıtılarak sigortalı çalışmalarının Tarım Bağ-Kur sigortalılığına aktarılması sonucu yaşlılık aylığının durdurulması yönündeki kurum işlemi karşısında, 5510 sayılı Kanunun geçici 76. maddesinden yararlanarak Tarım Bağ-Kur sigortalılığının durdurulmasını talep etme hakkı bulunduğu ve bu talebe göre Kurumun işlem yapması gerektiği halde davacının bu haktan yararlanmasının engellenmesi, davacının Tarım Bağ-Kur sigortalılığının 4/1-a sigortalı çalışmalarından ve 1479 sayılı Kanun kapsamındaki isteğe bağlı sigortasından aktarılan primler ile karşılanması sosyal güvenlik ilkelerine ve iyiniyet kurallarına aykırı olduğu değerlendirilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz bulunmuştur. Buna göre

5510 sayılı Kanunun geçici 76. maddesi değerlendirilerek prim ödemesi bulunmadığından davacının aynı Kanunun 4/1-b, 4 numaralı alt bendine tabi sigortalılığının tescil tarihinden itibaren durdurulduğunun kabulü ile davacının tüm sigortalı çalışmalarına göre yaşlılık aylığı koşullarının değerlendirilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin kararı kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesi kararının HMK'nın 373/1 maddesi gereği kaldırılarak temyiz edilen ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 29/04/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
506 S. SGK. /68

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2020/8496

Karar No. 2021/6623

Tarihi: 20.05.2021 ÖLÜM AYLIĞI

- HEM ANA/BABADAN HEM EŞTEN KIZ ÇOCUĞUNA ÖLÜM AYLIĞI BAĞLANMAYACAĞI
- KIZ ÇOCUĞUNA ANA/BABA VEYA EŞTEN HANGİSİ FAZLA İSE FAZLA OLANIN ÖLÜM AYLIĞI OLARAK BAĞLANACAĞI

ÖZETİ: Madde metninden ve gerekçesinden de anlaşılacağı üzere Geçici 91. madde ile 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi olan kız çocuklarının kendi çalışmaları dışında isteğe bağlı sigortalı olarak veya hak sahibi olarak gelir veya aylık almaları halinde önceden aldıkları ölüm geliri veya aylığın kesilmesini önlemek, 5510 sayılı Kanunun düzenlemesine kadar gelir/aylık almalarını devam ettirmek ve gelir/aylık kesilmişse istirdadını engellemek ve 506 sayılı Kanunun 68. maddesi ile ilgili farklı uygulamaları gidermek amaçlanmıştır.

Sonuç olarak, 02.07.1973 tarihinde 1753 sayılı Kanun ile getirilen 506 sayılı Kanunun 68. maddesinde düzenlenen “evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almağa hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir” hükmü aynı kanunun geçici 91. maddesi ile yürürlükten kalkmamış olup, uygulanmaya devam etmiştir. 02.07.1973 tarihinden sonra 506 sayılı Kanun kapsamında hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla hem eşten hem de ana/babadan gelir veya aylığın ikisi bir arada alınamayacak ve hak sahibi aksini talep etmediği sürece bu ölüm aylıklarından fazla olanı ödenecektir. Kaldı ki 5510 sayılı Kanunun Geçici 1. maddesi kapsamında kazanılmış haktan da söz etmek mümkün değildir.

DAVA: Dava, ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti ile aksi Kurum işleminin iptali istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesince, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kabulüne dair verilen karara karşı davalı Kurum vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesince verilen kararın, davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Zeynep Bağcı tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

I) DAVACININ İSTEMİ:

Dava, davacının muris babası Ali Yılmaz'dan dolayı ya ölüm tarihinden ya da Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edildiği tarih olan 24/07/2017 tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlanması gerektiğinin tespiti istemine ilişkindir.

II) DAVALI CEVABI:

Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu vekili tarafından davanın reddine karar verilmesi talep edilmiştir.

III) MAHKEME KARARI

A) İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARARI:

İlk Derece Mahkemesince, 506 sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanununun Geçici 91 inci maddesi kapsamında, SSK statüsünden ve dava tarihinden itibaren ölüm-yetim aylığı almaya hak kazandığının tespitinin mümkün olduğu belirtilmek suretiyle “davanın kabulüne, davacının babası Ali Yılmaz'dan yetim aylığının 24/07/2017 tarihinden itibaren bağlanması gerektiğinin tespitine, buna aykırı Kurum işleminin iptaline” karar verilmiştir.

B) BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİNİN KARARI:

Bölge Adliye Mahkemesince “davalı Sosyal Güvenlik Kurumu vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine ” karar verilmiştir.

IV) TEMYİZ TALEBİ:

Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu vekili tarafından sunulan temyiz dilekçesi ile 506 sayılı Kanunun 68. maddenin VI numaralı bendi gereği davanın reddinin gerektiği özet olarak belirtilerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince kurulan hükmün bozulmasına karar verilmesi talep olunmuştur.

V) DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:

Eldeki davada, 16.11.1988 tarihinde vefat eden 506 sayılı Yasa kapsamında sigortalı olan eşi üzerinden ölüm geliri ve ölüm aylığı alan davacı, babasının 27.09.1998 tarihinde vefatından sonra açtığı bu dava ile eşinden almakta olduğu gelir ve aylıkların yanı sıra babasından dolayı da hak sahibi sıfatıyla ölüm geliri alması gerektiğinin tespitini istemiş, Mahkemece davanın yasal dayanağının 506

sayılı Yasanın 68. ve Geçici 91. maddesi olduğu kabul edilerek yazılı şekilde karar verilmiş ise de, verilen kararın yanlışlığı değerlendirmeye dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıntıları Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 19.04.2017 günlü ve 2015/10-841 Esas, 2017/787 Karar sayılı ilamında belirtildiği üzere; davaya konu uyuşmazlık, davacının 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı iken 16.11.1988 tarihinde vefat eden eşinden dolayı aldığı ölüm aylığı ile birlikte ayrıca 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı iken 27.09.1998 tarihinde vefat eden babasından dolayı da ölüm aylığı alıp alamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Bilindiği üzere, sosyal güvenlik hakkı temel insan haklarından olup, uluslararası hukuk normları ile Anayasada güvence altına alınmıştır. Bireyleri toplum içinde iktisadi bakımdan desteklemeyi, muhtaçlığa düşmesini önlemeyi, sosyo – ekonomik ve fizyolojik risklerin sonuçlarına karşı korumayı hedef alan bir haktır (K. Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s.95).

Ölüm ise gerçekleşmesi mutlak, ancak ne zaman gerçekleşeceği bilinmeyen tipik bir sosyal güvenlik riskidir (K. Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s.386). Bu risk hak sahibi konumunda olan dul eş ve yetim çocuk yönünden etkili olacaktır. Sigortalının ölümü ile birlikte sağ kalan hak sahibi aile bireyleri gelir kaybına uğrayacak bu nedenle sosyal güvenlik yönünden bir korumaya gereksinim duyacaklardır. İşte bu noktada ölüm sigortası ile risk altında olan hak sahiplerinin sosyal güvenlik hakları koruma altına alınmıştır.

Ancak sosyal güvenlik hakkının kullanımı yasa ile sınırlanmış ve belirli koşulların varlığına bağlanmıştır. Sigortalının ölümü ile birlikte sosyal güvenlik hakları koruma altına alınan hak sahiplerinin de ölüm sigortasından yararlanabilmeleri için kanun koyucu tarafından belirli sınırlamalar getirilmiştir. İşte 506 sayılı Kanununun 68. maddesinin son fıkrası da bu sınırlamalardan biridir.

506 sayılı Kanun kapsamında hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla, ölüm aylığı bağlanma koşulları ile bağlanmış ölüm aylığını kesme nedenleri anılan Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir.

506 sayılı Kanununun 02.07.1973 tarihli 1753 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile yeniden düzenlenen 68. maddesinin I/C-a bendine göre; "yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan", "Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan" kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanabilecektir. Aynı maddenin VI. bendi hükmüne göre de; kız çocuklarına bağlanan ölüm aylıkları Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya başladıkları ya da evlendikleri tarihi takip eden devre başından itibaren kesilecektir. Ayrıca VI. bendin son cümlesinde; "... evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almaya hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir..." düzenlemesine yer verilmiştir.

06.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Kanun'un 35. maddesi ile 506 sayılı Kanun'un 68. maddesine ek düzenleme yapılarak, anılan maddenin VI

numaralı bendindeki "çalışmaya" kelimesinden sonra gelmek üzere "buralardan gelir veya aylık almaya" ibaresi eklenmiştir.

Öte yandan 4958 sayılı Kanun'un 53. maddesi ile 506 sayılı Kanuna getirilen Ek 47. madde ile de "kız çocuklarının sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmaya başlamaları veya bu ülkelerin sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir veya aylık almaya başlamaları" bağlanmış gelir ve aylıklar bakımından kesme nedeni sayılmıştır.

Söz konusu yasal düzenlemeler bütün halinde değerlendirildiğinde, 506 sayılı Kanun'un 68. maddesinin son fıkrasında sosyal güvenlik hakkına bir sınırlama getirilerek vefat eden eş ile vefat eden babadan dolayı hak sahibi sıfatıyla ölüm aylığı almaya hak kazananlara bu aylıklardan fazla olanının ödeneceği düzenlenmiştir.

506 sayılı Kanun'un 68. maddesinin ilk düzenlemelerinde erkek ve kız çocuklarına ölüm aylığı bağlama şartları bakımından farklılık oluşturulmuştur. Erkek çocuklarına aylık bağlanabilmesi için Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almama şartı arandığı halde, kız çocukları için Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi gelir veya aylık almama şartı aranmıştır. Yani erkek çocukları, kendi çalışmaları nedeniyle Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi gelir veya aylık alırlarsa aylıkları kesilirken, kız çocukları kendi çalışmaları yanında hak sahibi olarak da gelir veya aylık alırlarsa aylıkları kesilecektir. Kanunun bu şekilde düzenlenmesi ölüm aylığı bağlanan kız çocuklarının aleyhine yorumlara sebep olurken ve Kurumun 1753 sayılı Kanun sonrası ortaya çıkan farklı uygulamaları nedeniyle 506 sayılı Kanuna 5386 sayılı Kanun ile 09.07.2005 tarihinde Geçici 91. madde eklenmiştir.

Geçici 91. maddeye göre 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi kız çocuklarına bağlanan gelir ve aylıklar; bunların evlenmeleri, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmaları veya kendi çalışmalarından dolayı buralardan gelir veya aylık almaları halleri hariç olmak üzere geri alınmaz. Maddenin 6. ve 7. fıkrası ile de birinci fıkraya göre aylığın kesilmesi önlenenlerin 01.10.2008 tarihine kadar aylık almaya devam edecekleri düzenlenmiştir.

İlgili maddenin gerekçesinde "506 sayılı Kanununun 23. ve 68 inci maddelerinde 21.06.1973 tarihli 1753 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle getirilen ölüm geliri veya aylığı bağlama şartları içerisinde yer alan "buralardan gelir veya aylık almayan" ibaresi, başlangıçta kız çocuklarının hem kendi çalışmalarından hem de hak sahibi olarak sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık almamaları olarak yorumlanıp uygulanırken, bilahare uygulama değiştirilerek yalnızca kendi çalışmalarından dolayı sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık almama olarak yorumlanmış ve uygulanmıştır. 23.12.1981 tarihinden 6.8.2003 tarihine kadar söz konusu ibarenin kız çocuklarının yalnızca kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alma olarak yapılan Kurum genel uygulaması dahilinde hak sahibi kız çocuklarına ölüm geliri veya aylığı bağlanmış ve ödenmiştir. Bu gelir ve aylıkların

kesilmesinin ve geri alınmasının ortaya çıkaracağı mağduriyetler nazara alınarak belirtilen uygulama dâhilinde bağlanan gelir ve aylıkların kesilmemesi ve geri alınmaması öngörülmüştür.” denilmiştir.

Madde metninden ve gerekçesinden de anlaşılacağı üzere Geçici 91. madde ile 06.08.2003 tarihinden önce hak sahibi olan kız çocuklarının kendi çalışmaları dışında isteğe bağlı sigortalı olarak veya hak sahibi olarak gelir veya aylık almaları halinde önceden aldıkları ölüm geliri veya aylığın kesilmesini önlemek, 5510 sayılı Kanunun düzenlemesine kadar gelir/aylık almalarını devam ettirmek ve gelir/aylık kesilmişse istirdadını engellemek ve 506 sayılı Kanunun 68. maddesi ile ilgili farklı uygulamaları gidermek amaçlanmıştır.

Sonuç olarak, 02.07.1973 tarihinde 1753 sayılı Kanun ile getirilen 506 sayılı Kanunun 68. maddesinde düzenlenen “evliliğin son bulması ile kocasından da aylık almağa hak kazanan kimseye bu aylıklardan fazla olanı ödenir” hükmü aynı kanunun geçici 91. maddesi ile yürürlükten kalkmamış olup, uygulanmaya devam etmiştir. 02.07.1973 tarihinden sonra 506 sayılı Kanun kapsamında hak sahibi kız çocuğu sıfatıyla hem eşten hem de ana/babadan gelir veya aylığın ikisi bir arada alınmayacak ve hak sahibi aksini talep etmediği sürece bu ölüm aylıklarından fazla olanı ödenecektir. Kaldı ki 5510 sayılı Kanunun Geçici 1. maddesi kapsamında kazanılmış haktan da söz etmek mümkün değildir.

Mahkemece, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular çerçevesinde, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirmeye dayalı olarak hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin kararının kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesi kararının HMK'nın 373/1. maddesi gereğince kaldırılarak temyiz edilen İlk Derece Mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 20/05/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /40

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2019/5670
Karar No. 2021/6651
Tarihi: 20.5.2021

- FİİLİ HİZMET SÜRESİ (İTİBARI HİZMET SÜRESİ)
- FİİLİ HİZMET SÜRESİNE ESAS SÜRENİN HESABINDA FİİLEN ÇALIŞILMAYAN GÜNLERİN DÜŞÜLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşyerindeki ölçümlerin çalışılan ilin rasyasyon düzeyinin üzerinde olduğu ayrıca bazı çalışanlarda dozimetre cihazının bulunması gereken yerde olmaması sebebiyle maruz kalınan radyasyonun miktarının dozimetri ölçüm değerlerinin üzerinde olabileceği yönündeki saptamalar birlikte değerlendirildiğinde davacının yaptığı işin 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin 11. sırasında yer alan radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler kapsamına girdiği, 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinden yararlanması gerektiği anlaşılmakta olup mahkemece davanın kabulü yönündeki saptaması isabetli ise de fiili hizmet süresinin tespiti hatalı olup bozma nedenidir.

Mahkemece, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs sürelerin vs fiilen çalışılmayan sürelerin tespit edilerek bu süreler yönünden fiili hizmet zammından yararlanamayacağı gözetilerek karar verilmelidir.

DAVA: Dava, davalı işveren yanında geçen çalışmalarını yönünden fiili hizmet süresi zammının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece, yapılan yargılama neticesinde ilâmında belirtildiği şekilde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Özgür Kılınçoğlu tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Eldeki davada, davacı, petrol arama, çıkarma, nakli ile uğraşan davalı işverene ait işyerinde yer altının röntgeninin çekildiği log servisinde çalıştığını beyan ederek 5510 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren 40. maddenin (11) numaralı sırasındaki “Kapsamdaki İşler/İşyerleri” başlığı altında “Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler”, “Kapsamdaki Sigortalılar” başlıklı bölümde de “Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar” hükmü gereği fiili hizmet süresi zammının tespitini istemiş olup mahkemece, yapılan yargılama neticesinde davanın kabulüne karar verilmiştir.

01.10.2008 günü itibarıyla aynı tarihte yürürlüğe giren “Fiili hizmet süresi zammı” başlıklı 40. maddesinde, belirtilen işyerlerinde ve işlerde çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayılarının, fiili hizmet süresi zammı olarak ekleneceği, çalışmanın fiili hizmet süresi zammı kapsamında değerlendirilebilmesi için, tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında belirtilen sigortalılar hariç, sigortalının kapsamdaki işyerleri ile birlikte işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalmasının koşul olduğu açıklanmış, maddenin (11) numaralı sırasında da “Kapsamdaki İşler/İşyerleri” başlığı altında “Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler”, “Kapsamdaki Sigortalılar” başlıklı bölümde de “Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.” ibarelerine yer verilmiştir.

Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği’nin 4. maddesinin h) bendinde Radyasyon Görevlisi; radyasyon kaynağı ile yürütülen faaliyetlerden dolayı görevi gereği, bu yönetmeliğin 10. maddesinde toplum üyesi kişiler için belirtilen dozu sınırlarının üzerinde radyasyona maruz kalma olasılığı olan kişiyi ifade etmektedir. Radyasyon Güvenliği Tüzüğü 2. madde (K) bendinde radyasyon görevlisi, denetimli alanlarda veya radyasyon kaynakları ile çalışan kişi olarak tanımlanmıştır.

Dosya ve emsal dosyalar kapsamında, dinlenen tanık beyanları, keşif ve bilirkişi kurulu raporlarından, davacının çalıştığı davalı işyerine bağlı log işletme şefliğinde, petrol araması için radyoaktif toollar kullanılarak yer altının röntgeninin çekildiği, her kuyuda mecburen LOG işleminin yapıldığı, log atölyesinde çalışılırken atölyenin etrafına radyasyon sahası olduğu ve tehlikeli olduğundan dolayı şerit çekildiği, bu bölümde çalışanların dışında kimsenin oraya girmediği, radyasyon alanı ile ilgili levha ve uyarı işaretlerinin olduğu, toolların log işlemi için 40 metre

mesafede 203 cm uzunluğunda aparatla TPAO'ya ait kurşun bölmeli muhafazalı araç ile taşındığı, çalışma çizelgesinden davacının radyasyon kaynakları ile düzenli aralıklarla çalıştığı, radyasyon kaynakları ile bire bir çalışma süresinin tool kalibrasyonu dışındaki sürelerde de devam ettiği ve kalibrasyonda kullanılan radyoaktif malzemelere yakınlık nedeniyle radyasyona maruz kalındığı, radyasyon kaynağının bulunduğu yerde yapılan ölçümlerde yüksek miktarda radyosyan ölçümleri yapıldığı, radyoaktif madde ile çalışılırken radyasyona maruz kalınmamak için özenle hareket edildiği, bu amaçla kurşun muhafazalar, uzun metal aparatlar ve gerekli durumlarda kurşun önlük ve eldiven türü malzemelerin kullanılması ve önlemlerin alınması sebebiyle etkinin azaltıldığı, işyerindeki ölçümlerin çalışılan ilin radyasyon düzeyinin üzerinde olduğu ayrıca bazı çalışanlarda dozimetre cihazının bulunması gereken yerde olmaması sebebiyle maruz kalınan radyasyonun miktarının dozimetri ölçüm değerlerinin üzerinde olabileceği yönündeki saptamalar birlikte değerlendirildiğinde davacının yaptığı işin 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinin 11. sırasında yer alan radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler kapsamına girdiği, 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinden yararlanması gerektiği anlaşılmakta olup mahkemece davanın kabulü yönündeki saptaması isabetli ise de fiili hizmet süresinin tespiti hatalı olup bozma nedenidir.

Mahkemece, fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacakları dönem içinde kalan; yıllık ücretli izin, sıhhi izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile eğitim, kurs sürelerin vs fiilen çalışılmayan sürelerin tespit edilerek bu süreler yönünden fiili hizmet zammından yararlanamayacağı gözetilerek karar verilmelidir.

Ayrıca 15.2.2009 tarihinden itibaren log servisinde çalıştığı anlaşılan davacı yönünden 15.2.2009 tarihinden itibaren fiili hizmet zammı sürelerinin hesaplanması gerekirken 01.10.2008 tarihinden itibaren hesaplanması hatalı olup bozma nedenidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, mahkemece eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O hâlde, davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 20.5.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SGK. /86

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2019/1184
Karar No. 2021/6935
Tarihi: 24.05.2021

- HİZMET TESPİTİ
- BAĞIMLILIK İLİŞKİSİNİN UNSURLARI
- ATİPİK HİZMET İLİŞKİSİNDE BAĞIMLILIĞIN TESPİTİ

ÖZETİ: Hizmet akdini, diğer iş görme borcu olan sözleşmelerden ayıran temel unsur “bağımlılık” unsurudur. Bağımlılık; işçinin, işverenin talimatına göre ve onun denetiminde çalışmasını ifade eder. İşçinin, işyerinde çalıştığı tüm yönetimin işverence belirlendiği iş ilişkilerinde “bağımlılık” unsurunu tespit etmek daha kolaydır. Uygulamada şu hallerde bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilir: a- İşin işyerinde yapıldığı, b- Malzemenin işveren tarafından sağlandığı, c- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat aldığı, d- İşin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edildiği e- Sermaye koymadan kendisine ait iş organizasyonu olmadan faaliyet gösterdiği f- Ücretin ödeniş şekli... Bu durumlarda dahi çalışanın iş yerinde üretim araçlarına sahip olup olmamasına, kar ve zarara katılıp katılmamasına, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasına göre “bağımlılık” unsurunun somut verilere göre değerlendirilmesi gerekir. “Bağımlılık” unsurunu mutlak ve her hukuki ilişkide birebir aynı ölçütlerde tespit etmek mümkün değildir. Atipik hizmet ilişkilerinde ise “bağımlılık” unsuru değişmiş, esnek çalışmaya dönüşmüştür. Fakat bu ilişkilerde de hizmet akdinde bulunması gereken “bağımlılık” ilişkisinin, esnek de olsa mevcut olup olmadığı

araştırılmalıdır. Bu belirleme “işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına” göre yapılmalıdır.

Freelance çalışmanın kelime karşılığı, “serbest çalışma” veya “serbest meslek” anlamına gelmektedir. Bu yöntemle yazarlık, editörlük, tercümanlık, ders alma, bilgisayar programı yapma v.b internet üzerinden alınabilecek ve/veya yapılabilecek hizmetler “evde çalışma” yöntemiyle görülebilmektedir. Kural olarak bu tarz çalışma biçiminde, taraflar arasında bağımsızlık vardır. İş gören riskleri kendisine ait olmak üzere aldığı işi; istediği yerde, istediği zamanda görebilecektir. İş kabul edip etmemekte serbesttir. İşin yapılmasını isteyen ile arasında bağımluluk ilişkisi zayıftır. İşverenin denetim ve talimat yetkisi oldukça sınırlı düzeydedir. Kısa süreli bir ilişki olup işini yapmakla aradaki ilişki sona erecektir. Kendisine ait organizasyon kapsamında çalışacaktır. Bu çalışma biçiminde kural olarak çalışan, kendi adına bağımsız olarak iş gören durumundadır. Fakat yeni tip sözleşmeler hakkında yorum yapılırken, taraflar arasındaki ilişkinin özelliklerine ve mahiyetine göre, değerlendirme yapılmalı, ilişkinin “kendi adına bağımsız çalışmayı” aşan ve “işverene hizmet sözleşmesi ile bağımlı” çalışma niteliği kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir. Bu konuda peşin hüküm vermek mümkün değildir. Sayısız şekilde ortaya çıkabilecek ilişkiler; her somut olayda, taraflar arasındaki ilişkilere, olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmeli ve mevcut mevzuat hükümlerine göre nitelendirilmelidir. Bu nedenle ilişkinin niteliği araştırılıp, kendi adına bağımsız çalışmayı aşan hizmet akdi boyutu kazanan bir ilişki olup olmadığı incelenmelidir.

DAVA: Dava, hizmet tespiti ve prime esas kazanç tespiti hakkındadır.

İlk derece mahkemesince hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı ve fer'i müdahil SGK vekilleri tarafından istinaf yoluna başvurulmuş, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin kararın, ferî müdahil SGK vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Serdar Erdoğan tarafından düzenlenen rapor ve dosyadaki belgeler incelendi, gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

1) DAVACININ İSTEMİ

Davacı vekili tarafından verilen dava dilekçesinde; davacının 1.3.2011 ile 22.3.2012 tarihleri arasında davalı şirkette freelance (serbest zamanlı) çalışma modeli ile metin yazarı olarak çalıştığı, iş görüşmesini şirketin pazarlama ürün yöneticisi Cüneyt Gazioglu ile yaptığı, 1.200 TL aylık net ücret üzerinde anlaştıkları, çalışmanın evden ve serbest zamanlı olarak yapıldığı belirtilerek bildirilmeyen çalışmasının tespitine karar verilmesini istemiştir.

2) DAVALI İLE FERİ MÜDAHİL SGK CEVABI

Davalı şirket vekili, çalışmanın istisna akdine dayalı olduğunu, hizmet akdi niteliğinde olmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Ferî müdahil SGK vekili de davacının hizmet akdine dayalı çalışmasının bulunmadığı sebebiyle davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

3) MAHKEME KARARI

a) İlk derece mahkemesi kararı

İlk derece mahkemesi tarafından davacı ile davalı şirket arasında hizmet akdinin kurulduğu, anlaşma uyarınca davacının serbest zamanlı olarak evden çalıştığı, yazdığı metni internet erişimi yoluyla davalı şirkete gönderdiği, sunulan e-mail içeriklerinden davalı şirket yetkilisi ile ücret konusunda anlaştıkları, e-mail yazışmalarında açıkça aylık ücretten söz edildiği, gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

b) Bölge adliye mahkemesi kararı

Davalı şirket vekili ile ferî müdahil SGK tarafından istinaf talebinde bulunulmuş; İstanbul B.A.M 33. H.D kararıyla istinaf taleplerinin ayrı ayrı reddine karar verilmiştir.

4) TEMYİZ TALEBİ

Ferî müdahil SGK tarafından sunulan temyiz dilekçesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının hukuka aykırı olduğu, hizmet akdi ile çalışmanın kanıtlanmadığı, talebin reddi gerektiği sebebiyle temyiz edilmiştir.

5) DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Gelişen teknoloji, insan ihtiyaçlarındaki çeşitlilik ve artış, insanların geçim kaynağı sağlama konusundaki yeni yaklaşımları, değişen sosyo-ekonomik yapı; yeni istihdam ilişkilerinin doğmasına ve çalışma hayatında atipik sözleşmelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Anayasa'da temelini bulan kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme, sözleşme yapma ve çalışma hakkı karşısında kural olarak taraflar ekonomik menfaatlerinin gerektirdiği şekilde sözleşme yapabilirler. Yapılan sözleşmelerin nitelendirilmesi; tarafların hak ve borçlarının mevcut hukuk kuralları

kapsamında belirlenmesi yönünden önemlidir. Sosyal güvenlik mevzuatının emredici ve kamu düzeni karakterli olması nedeniyle, sosyal güvenlik davalarında, sözleşmelerin nitelendirilmesi daha da önemlidir. Zira sözleşmenin hizmet akdi olarak kabul edilip edilmemesi sigortalılık statüsünün belirlenmesinde farklılık yaratacaktır. Son yıllarda internet üzerinden sadece mal alışverişi olanaklı hale gelmemiş, bunun yanında hizmet alımı veya eser alımı sözleşmeleri de mümkün hale gelmiştir. Söz konusu atipik yeni çalışma modellerinin, teknolojinin süratle gelişmesi karşısında, geleceğin çalışma biçimleri olduğu ileri sürülmektedir. İhtiyacı olan herkes bu yöntemle internet üzerinden anlaşma yapıp hizmet veya eser alma imkânına sahiptir. Bu tür atipik ilişkiler gelecekte daha da artarak hayatımızda yerini alacaktır.

Hizmet akdini, konusu iş görme borcu doğuran diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden ayırt etmek bazen oldukça zor olabilmektedir. Bu sözleşmelerde ortak yön, bir iş görme borcunun mevcut olmasıdır. İş Kanunu m.8’de, “...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir...” diyerek iş sözleşmesini tanımlamıştır. 818 sayılı BK m.313’de “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona ücret vermeği taahhüt eder...” şeklinde tanımlanmıştır. 1.7.2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK m.393’de ise “...işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde tanım yapılmıştır. Bu şekilde hizmet akdinin kanuni unsurları, “iş görme”, “ücret” ve “bağımlı çalışma” olarak ortaya çıkmaktadır.

Hizmet akdini, diğer iş görme borcu olan sözleşmelerden ayıran temel unsur “bağımlılık” unsurudur. Bağımlılık; işçinin, işverenin talimatına göre ve onun denetiminde çalışmasını ifade eder. İşçinin, işyerinde çalıştığı tüm yönetimin işverence belirlendiği iş ilişkilerinde “bağımlılık” unsurunu tespit etmek daha kolaydır. Uygulamada şu hallerde bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilir: a- İşin işyerinde yapıldığı, b- Malzemenin işveren tarafından sağlandığı, c- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat aldığı, d- İşin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edildiği e- Sermaye koymadan kendisine ait iş organizasyonu olmadan faaliyet gösterdiği f- Ücretin ödeniş şekli... Bu durumlarda dahi çalışanın iş yerinde üretim araçlarına sahip olup olmamasına, kar ve zarara katılıp katılmamasına, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasına göre “bağımlılık” unsurunun somut verilere göre değerlendirilmesi gerekir. “Bağımlılık” unsurunu mutlak ve her hukuki ilişkide birebir aynı ölçütlerde tespit etmek mümkün değildir. Atipik hizmet ilişkilerinde ise “bağımlılık” unsuru değişmiş, esnek çalışmaya dönüşmüştür. Fakat bu ilişkilerde de hizmet akdinde bulunması gereken “bağımlılık” ilişkisinin, esnek de olsa mevcut olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu belirleme “işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına” göre yapılmalıdır.

Freelance çalışmanın kelime karşılığı, “serbest çalışma” veya “serbest meslek” anlamına gelmektedir. Bu yöntemle yazarlık, editörlük, tercümanlık, ders alma, bilgisayar programı yapma v.b internet üzerinden alınabilecek ve/veya yapılabilecek hizmetler “evde çalışma” yöntemiyle görülebilmektedir. Kural olarak bu tarz çalışma biçiminde, taraflar arasında bağımsızlık vardır. İş gören riskleri kendisine ait olmak üzere aldığı işi; istediği yerde, istediği zamanda görebilecektir. İş kabul edip etmemekte serbesttir. İşin yapılmasını isteyen ile arasında bağımlılık ilişkisi zayıftır. İşverenin denetim ve talimat yetkisi oldukça sınırlı düzeydedir. Kısa süreli bir ilişki olup işini yapmakla aradaki ilişki sona erecektir. Kendisine ait organizasyon kapsamında çalışacaktır. Bu çalışma biçiminde kural olarak çalışan, kendi adına bağımsız olarak iş gören durumundadır. Fakat yeni tip sözleşmeler hakkında yorum yapılırken, taraflar arasındaki ilişkinin özelliklerine ve mahiyetine göre, değerlendirme yapılmalı, ilişkinin “kendi adına bağımsız çalışmayı” aşan ve “işverene hizmet sözleşmesi ile bağımlı” çalışma niteliği kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir. Bu konuda peşin hüküm vermek mümkün değildir. Sayısız şekilde ortaya çıkabilecek ilişkiler; her somut olayda, taraflar arasındaki ilişkilere, olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmeli ve mevcut mevzuat hükümlerine göre nitelendirilmelidir. Bu nedenle ilişkinin niteliği araştırılıp, kendi adına bağımsız çalışmayı aşan hizmet akdi boyutu kazanan bir ilişki olup olmadığı incelenmelidir.

Dava, 5510 sayılı Kanun m.86/9 hükmüne dayalı sigortalı hizmetlerin ve prime esas kazancın tespiti hakkındadır. Bu davaların kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesi gerekir. Hak kayıplarının ve gerçek dışı sigortalılıkların önlenmesi amacıyla tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, mahkemece resen gerekli deliller toplanmalı ve tüm deliller serbestçe değerlendirilmelidir. Hizmet tespiti davalarının amacı, hizmetlerin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunmasıdır. Kurum sicil dosyası, işyeri özlük dosyası temin edilip iş yerinin kanun kapsamında olup olmadığı belirlenmeli; iddia edilen çalışmanın başlangıç ve bitiş tarihleri, hangi işyerinde ne işinin yapıldığı, işyerinin kapsam, kapasite ve niteliği; çalışmanın sürekli veya kısmi zamanlı olup olmadığı eksiksiz biçimde açıklığa kavuşturulmalıdır. Tanıkların ifadeleri değerlendirilirken inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları; işveren, işçi ve işyeriyle ilişkileri, uzun yıllar öncesine ait bilgileri nasıl hafızalarında korudukları üzerinde durulmalıdır. Resen araştırma kapsamında taraf tanıkları ile yetinilmeyip mümkün olduğunca işyeri yetkilileri ve işyerinde çalışan diğer kişiler ile başka bilebilecek tanıklar dinlenerek beyanlar denetlenmeli, böylece çalışma olgusu hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir.

Prime esas kazanç tespiti yönünden ise yasal dayanak, 5510 sayılı Kanun m.80’dir. Bu kapsamda davacı işçinin prime esas kazancının belirlenmesinde, gerçek ücreti esas alınmalıdır. İddia edilen ücret miktarı HMK geçici 1/2 maddesi delaletiyle HUMK m.288’de düzenlenen senetle ispat sınırını aştığından gerçek ücretin; hukuken geçerliliğe haiz, işçinin imzasını içeren aylık ücreti gösteren; para

makbuzları, banka kayıtları, ücret bordroları, hizmet sözleşmesi veya ticari defter kayıtları gibi delillerle kanıtlanmalıdır.

Somut olayda, metin yazarlığı konusunda bir hizmetin görülmesini isteyen davalı; bu konuda işiyle ilgili bazı metinlerin yazılmasını veya içeriklerin doldurulması işini freelance yöntemiyle internet üzerinden anlaşılıp davacıdan hizmet almıştır. Taraflar arasında metin yazarlığı konusunda freelance modeli çalışma ilişkisinin kurulduğu e-mail yazışmalarından anlaşılmaktadır. Bu ilişki 1.3.2011-22.3.2012 tarihleri arasında sürmüştür. Tanık beyanlarından da davalı şirkette yazılacak metinlerin çok olduğu, bu nedenle dışarıdan hizmet alındığı belirtilmiştir. Olayda prime esas kazancın tespiti konusunda dayanak bir belge bulunamamıştır. Yukarıda yapılan açıklamalar karşısında davalı şirketin iş organizasyonunun niteliği ve faaliyet alanı esas alınmak suretiyle; davacıdan metin yazarlığı konusunda hizmet alınmasıyla ilgili olarak bir sözleşme olup olmadığı; verilen işin spesifik bir iş yapımı (eser) hakkında mı yoksa düzenli olarak şirketin faaliyeti ile ilgili rutin işleri hakkında mı olduğu; işin kontrol ve denetiminin nasıl yapıldığı, beğenilmeyen ifadeler olduğunda düzeltmenin nasıl sağlandığı, çalışanın bilgi ve cevap verme hükümlüğü olup olmadığı; işin teslimi için sürenin nasıl belirlendiği, süresinde teslim edilmemesi halinde yaptırımının ne olduğu; çalışmanın düzenli olarak her gün yapılıp yapılmadığı, günde kaç saat çalışıldığı; ilişkinin sona erme sebebinin ne olduğu; iş görenin başka kişilere de aynı yöntemle hizmet verip vermediği; evden çalışma şeklinde de olsa kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmadığı, iş görenin başkasını çalıştırıp çalıştırmadığı; ilişkilerin bozulmasına dair bir risk söz konusu olmadan verilen işi reddedip edemeyeceği; ücretin nasıl belirlendiği, telif ücreti mi, aylık mı olduğu, ekstra ödeme yapılıp yapılmadığı konuları araştırılmalıdır. Bu konuda işyeri ve taraf tanıkları dinlenmelidir. Davacının yazdığı metinler ve bilgisayar kayıtları üzerinde de inceleme yapılmalıdır. Tüm deliller birlikte değerlendirilerek ilişkinin kendi adına bağımsız çalışma mı yoksa hizmet akdi ile davalı işverene bağımlı çalışma mı olduğu belirlenmeli, hizmet akdine tâbi çalışma olduğu belirlenirse prime esas kazanç da tespit edilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmadan mahkemece verilen hüküm usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde ferî müdahil Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin İstinaf başvurusunun esastan reddine dair kararı kaldırılarak ilk derece mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesi kararının HMK m.373/1 maddesi gereğince kaldırılarak temyiz edilen ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine, kararın bir örneğinin ise Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine 24.05.2021 gününde oy birliği ile karar verildi.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 31.3.2021

Sayı : 5 AZR 292/20

Polis memurunun giyinme ve hazırlanma sürelerinin ücretlendirilmesi ve yolda geçen süreler.

Özü:

İşverenin talimatı doğrultusunda polis memurları görevlerini ifa etmekte oldukları sırada taşımaları gereken üniformalarını giyip çıkarmaları ve silah dahil olmak üzere kişisel korunma gereçlerini hazırlamaları sırasında, işveren tarafından hazır edilmiş olan giyinme odalarını ve dolapların kullanılmayıp, kendi özel mekanlarını kullanmaları halinde, bu amaç için geçen zamanın ücretlendirilmesi gereken çalışma süresi olarak kabul edilmemektedir.

Olay:

Davacılar, davalı Eyaletin Polis Teşkilatının Merkezi Koruma Biriminde polis memuru olarak çalışmaktadırlar. İşverenin talimatı doğrultusunda, polislerin üzerinde "Polis" ibaresinin yazılı olduğu bir üniforma taşımak ve aynı zamanda kullanıma hazır silah da dahil olmak üzere, kişisel koruma gereçleri ile birlikte işbaşı yapmak durumundadırlar. Polis memurlarına, üniformalarını evlerinde giyip hazırlanıp veya işyerlerine gelip hazırlanmaları ve silahlarını saklamaları için muhafaza dolaplarını kullanıp kullanma konusundaki tercih kendilerine bırakılmıştır. Kendilerine talep etmeleri halinde ayrıca bir dolabında tahsis edilmesi imkanı da bulunmaktadır. Davacıardan biri, görev silahını kendi evinde güvenlik altına almakta olup aynı zamanda evinde giyinme ve hazırlanma işlerini yerine getirmektedir. Diğer davacı ise görev silahının saklanması için işyerinde hazır edilmiş olan muhafaza dolabı imkanından yararlanmakta olup ancak bu yöndeki karar görev yaptığı yer ile evi arasındaki yolun uzamasına neden olmaktadır.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Davacılar açmış oldukları davaları ile giyinme ve hazırlanma işleri nedeniyle yolda geçen sürelerin ücretlendirilmesini talep etmişlerdir. İş Mahkemesi davanın kısmen kabulüne, Eyalet İş Mahkemesi ise giyinme ve hazırlanma süreleri için geçen zamanın ücretlendirilmesine, ancak yolda geçen tüm sürenin ücretlendirilmesi konusundaki talebin reddine karar vermiştir.

Davacıların Federal İş Mahkemesi nezdindeki taleplerin reddine, davacının temyiz talebinin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Gerekçe:

Eğer işveren tarafından, özellikli bir iş giysisinin ve kişisel güvenlik için gerekli donanımın ile birlikte görev silahının hazırlanması için bir mekanın ve de özel bir muhafaza dolabı hazır edilmiş olmasına rağmen, işçi bu olanaktan yararlanmayıp, giyinme ve hazırlanma işlerini kendi evinde yerine getiriyorsa, bu süreç için geçen sürelerin ücretlendirilmesi gereken iş süresi olarak kabul edilmemektedir. Aynı şekilde, işyeri ile ev ve de görev yeri arasında geçen yol sürenin de ücretlendirilmesi gereken çalışma süresi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Çünkü iş için yolda geçirilen süreler özel yaşamının bir parçası olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Buna karşın, görev silahının, muhafaza dolabından alınması için harcanan ek zamanın ücretlendirilmesi gerekmektedir. Eyalet İş Mahkemesinin bu doğrultuda harcanan zamanın belirlenmesine ilişkin olarak yapmış olduğu hesaplamalara Federal İş Mahkemesi de katılmaktadır.

Federal Sosyal Mahkemesi

Karar Tarihi : 30.1.2021

Sayı : B 2 U 2/18 R

İşyerine giderken ve de üçüncü yer olarak tanımlanan yerde meydana gelen kazanın Kaza Sigortası kapsamında değerlendirilmesi gerekir.

Özü:

Üçüncü bir yerden işyerine giderek meydana gelen kazalar için kısıtlayıcı kriterlerin uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Üçünü bir yer, işçinin ikametgâhının dışında ayrı bir yerden, iş başı yapmak üzere yola çıktığı durumlarda varlığı kabul edilmektedir. Bu kapsamda işçinin, arkadaşlarının, akrabalarının veya birlikte yaşadığı kişilerin evleri üçünü yer olarak kabul edilmektedir.

Olay:

Davanın tarafları, davacının 2004 yılında bir iş kazası geçirip geçirmediği konusunda uyuşmazlık yaşamaktadırlar.

Davacı, ailesinin D şehrindeki evinde ikamet etmekte olup ikametgah bildirimini bu adres için yetkili makama yapmıştır. Davacı evin bir odasında ikamet etmekte olup sahip olduğu tüm eşyalarını da bu odada muhafaza altına almıştır. Kendisi belirli malların dağıtımından sorumlu sevkiyat şoför olarak D şehrinde çalışmıştır. Alışkanlıkları doğrultusunda iş çıkışı sonrasında genelde evine giderek orada akşam yemeğini yemektedir. Pazartesi ve cuma günleri ise kız arkadaşını düzenli olarak ziyaret edip o günlerde arkadaşının M şehrinde bulunan evinde konaklayıp ertesi sabah özel aracıyla D şehrindeki işyerine gitmekteydi. Davacı uzun bir dönem boyunca iki evi de konaklamak için kullanmış ve iki ev arasında hareket etmiştir. Davacının ikametgahın kayıtlı olduğu adres ile işyeri arasındaki mesafe 2 km olup, kız arkadaşının evi ile işyeri arasındaki mesafe ise 44 km olarak belirlenmiştir. Davacı, konaklamış olduğu kız arkadaşının evinden özel aracı ile D şehrindeki işyerine giderken kaza geçirip ağır bir şekilde yaralanmıştır.

Kazanın, kaza sigortası kapsamında değerlendirilmesi ilk başta reddedilmiştir. Ancak SGB X'un¹ 44.maddesi hükmü uyarınca üçüncü kez bir denetim başvurusunun yapılması talebinin ardından, Federal Sosyal Mahkeme kazanın bir iş kazası olduğuna karar vermiştir.

¹ ÇN.: SGB X (Onuncu Sosyal Güvenlik Kitabı) Sosyal Güvenlikte İdari İşlemler ve Sosyal Verileri Koruma ile ilgili hükümleri düzenlemektedir.

Gerekçe:

Sigorta güvencesi bakımından üçüncü bir yerde ne bulunma amacının nede bu yerin işyerine uzaklığının bir önemi bulunmaktadır. Çünkü bu yönde herhangi bir kritere SGB VII'de² yer verilmediği gibi, bu bağlamda bir kriterlerin uygulanması durumunda haksız birtakım sonuçların ortaya çıkmasına neden olunurdu. Bu doğrultuda örneğin, 5 km bir mesafe yerine 200 km uzunluğunda bir yolculuğun yapılıyor olmasının herhangi bir ehemmiyet taşımamaktadır. Bunun ile birlikte üçüncü bir yerde buluyor olmanın amacının salt özel amaçlar doğrultusunda gerçekleşiyor olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Burada önemli olan yolculuğun doğrudan mesleki faaliyete bulunmak amacıyla başlayıp başlamadığının veya işin tamamlanmasından hemen sonra yola çıkılıp çıkılmadığı hususu belirleyici olmaktadır.

² ÇN.: SGB VII (Yedinci Sosyal Güvenlik Kitabı) Kanuni Kaza Sigortası ile ilgili hükümleri düzenlemektedir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 10.12.2020

Sayı : 5 Sa 231/20

İrkçı ve ağır hakaret içerikli sözler iş ilişkisinin feshi için haklı neden oluşturmaktadır.

Özü:

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi, bir işçinin irkçı ve ağır hakaret içeren sözlerin ardından iş sözleşmesinin feshini haklı bulmuştur.

Olay:

Davacı, kimya sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede 1981 yılından beri kalifiyeli işçi olarak istihdam edilmiştir. 55 yaşında, evli ve üç çocuk sahibi olan davacı %50 oranında ağır özürlü durumdadır. Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini Entegrasyon Dairesinin de olurlarından sonra 31.05.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 26.10.2019 tarihinde feshetmiştir. Davalı, davacının Türk işçiler aleyhine ağır irkıcı ve hakaret içeren sözler sarf etmekte olduğunu iddia etmiştir. Davacı bu iddiaları reddederek, kanun gereği işyeri kurulunun (çalışma konseyinin) ve ağır özürlüler temsilciliğinin dinlenmesini talep etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi, işe iade davasının temyiz yolu kapalı olmak üzere reddine karar vermiştir.

Gerekçe:

Delillerin toplanması aşamasından sonra, bir meslektaşın 8.1.2019 tarihinde işyerinde davacıya, Noel hediyesi olarak kendisine ne hediye edildiğinin sorması üzerine: “Ben bir gaz odası istemiştım ama bunu bana hediye etmediler. Türkleri ateşe atmalı ve kafaları kopartılmalı” dediği, tespit edilmiştir. Davacının daha önceden de delillerin toplanma aşamasından önce de yabancı uyruklu işçileri “yağ gözlü” “zenci” ve “benim kullarım” gibi ifadeler kullanarak ağır bir şekilde hakaret ettiği belirlenmiştir. Bu hakaretlere maruz kalan işçiler ise bu hakaretler karşısında, davacının ağır özürlü belgesine sahip olması ve bu nedenle dokunulmazlığı bulunduğunu dille getirmiş olması sebebiyle, şikayete bulunmadıklarını ifade etmişlerdir.

Davacının bu söylemleri nedeniyle iş ilişkisinin feshedilmiş olması haklı bir gerekçeye dayanmaktadır. Davacının “yağ gözlü”, “zenci” ve “benim kullarım” gibi hakaret içerikli ifadelerin kabul edilmesi mümkün değildir. 8.1.2019 tarihinde davacının insanları aşağılayan nasyonal sosyalist söylemleri ise son nokta olmuştur. Bu söylem, Türk kökenli meslektaşlarını yaşamaya değer olmayan varlıklar sınıfına sokmakta olup doğrudan nasyonal sosyalistlerin aşağılık eylemleri ile

ilişkilendirmektedir. Bu ağır eylem nedeniyle davacıya daha önceden uyarıda bulunulmasına dahi gerek bulunmadan iş ilişkisinin feshedilmesi yerindedir. Her ne kadar davacının durumu nedeniyle işgücü piyasasında yeniden bir iş bulabilme olanağı kısıtlı ise de bu ağır kusuru nedeniyle iş ilişkisinin feshedilmesi yerinde olmuştur. 1.8.2019 tarihinde davacının Türk kökenli işçileri aşağılayan ifadesi işveren tarafından iş ilişkisinin ihbar süresinin sonunda feshetmesini gerekli kılmıştır. Özellikle de davacının diğer işçiler tarafından tahrik sonucunda “gaz odası” kavramını kullanmamış olduğunun da belirtilmesi gerekir. Davacının vermiş olduğu yanıt, kendisine yöneltilen iyiniyetli bir sorunun cevabı olarak vermiştir. Bunun ile birlikte davacının bu ilk eyleminin olmadığını daha önceden de meslektaşlarına hakaret etmiş olduğunu ve ağır özürlü durumunu bu amaç doğrultusunda bir zırh olarak kullandığı tespit edilmiştir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 30.03.2021

Sayısı : 8 Sa 674/20

Pandemi nedeniyle işyerinin kapanması işletme riski kapsamında değerlendirilmesi gerekir – İşçilerin ücret talep hakkı bulunmaktadır.

Özü:

Pandemi nedeniyle bir işyerinin kapatılması, Medeni Kanun'un 615.maddesinin 3.fıkrası hükmü uyarınca, işverenin taşınması gereken işletme riskleri arasında sayılmaktadır. İşçiler bu nedenle, Korona Virüsü nedeniyle işyerleri kapanmış olan işverenlerden, çalışmadıkları süre içinde ücretlerini talep etme hakları bulunmaktadır. Bu bakımdan bir işkolunda tüm işyerlerin mi yoksa belirli sayıda işyerlerinin mi kapanmış olduğunun bir önemi bulunmamaktadır. Yine aynı şekilde kapanmaların Federal düzeyde veya Eyalet düzeyde mi yoksa sadece belirli bir bölgede mi gerçekleştiğinin bir önemi de bulunmamaktadır.

Olay:

Davacı, 1.4.2016 tarihinden 30.04.2020 tarihine kadar bir kumarhane işleten işverenin yanında brüt 9,35 Euro saat ücreti karşılığında istihdam edilmiştir. İşveren, Pandemi nedeniyle kamu idaresinin almış olduğu karar uyarınca 16.3.2020 tarihinden itibaren işyerini kapatmak durumunda kalmıştır.

Bu karardan kısa bir süre sonra 22.3.2020 tarihinde yayınlanan, Nordreihn Westfahlen Eyaleti Korona Koruma Yönetmeliğinin 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca kumarhaneler kapatılmıştır. Eğer işyeri kapatılmamış olsaydı, davacı hizmet çizelgesine göre Nisan 2020 ayında toplam 62 saat çalışması gerekirdi. Davacının 1.5.2020 tarihinde yaş nedeniyle emekli olacağından ötürü, kısa çalışma ödeneği almamıştır. Davalı işverene, Mart-Nisan 2020 dönemi için devlet tarafından toplam 15.000 Euro tutarında destek sağlanmıştır.

Davacı açmış olduğu davası ile toplam 62 saat çalışmasının karşılına denk gelen, çalışmadı süre için ücretinin ödenmesini talep etmektedir. Davacı, işverenin Pandemi döneminde de işletme riskini taşıyan taraf olduğunu iddia etmiştir. Davalı işveren ise, ücret kaybının genel yaşamının bir riski olduğu ve bu riskin kamu idaresinin almış olduğu karar sonucunda ortaya çıktığı görüşünü dile getirmiştir.

Gerek İş Mahkemesi gerek Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulüne ve 62 saat karşılığı olan ücret ve de planlanan ek vardiyalar için karşılığı olan ücretin ödenmesine karar vermiştir. Eyalet İş Mahkemesi temyiz yolunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Davacının, Medeni Kanun'un 615.maddesinin 3.fıkrası ile bağlantılı olarak 615.maddenin 1.fıkrası uyarınca talep hakkı bulunmaktadır. Yasal düzenlemelere göre Medeni Kanun'un 615.maddenin 3.fıkrası uyarınca işletme riskini işverenler taşımaktadır. Bu riskler, işletme üzerinde dışardan etki eden unsurlar olup faaliyetlerin sürütülmesini engellemektedir. Yüksek Mahkemelerin şimdiye vermiş olduğu kararlar uyarınca doğal afetler, deprem, sel baskını veya ani hava değişimleri de bu kapsamdadır. Güncel Pandemi de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Korona Koruma Yönetmeliği hükümleri kapsamında kumarhanenin kapatılmış olması bu görüşün değiştirilmesini zorunlu kılmamaktadır. Çünkü Pandemi nedeniyle bir işyerinin kapatılması da işverenin taşıması gereken işletme riskleri arasında yer almaktadır.

Niedersachsen Eyalet Sosyal Mahkemesi

Karar Tarihi : 02.02.2021

Sayı : L 5 SV 1/21 B ER

Korona Aşısı öncelik hakkı bulunmamaktadır.

Özü:

Aşı miktarının azlığı sebebiyle, aşılma süreci mevcut kapasiteler kapsamında yapılabilmekte, bu bağlamda bir öncelik sırası belirlenmiş olup, esas itibarıyla bu yönde bir itirazın yapılabilmesi mümkün değildir. 80 yaşının üzerindeki kişilerin öncelikli olarak aşılınmaları onların bireysel güvencelerini sağladığı gibi, aynı zamanda da sağlık sistemine aşırı yüklenilmesine engel oluşturacağından dolayı, genel olarak tüm kamunun yararına yönelik bir uygulama olmaktadır.

Olay:

Davacı, öğretmen olan eşi ve henüz reşit olmayan ve okula devam eden iki çocuğu ile birlikte yaşamaktadır. Kendisi kronik kalp hastasıdır. Aile hekimi ve iç hastalıkları uzmanı, kronik rahatsızlığı sebebiyle yüksek bir COVID riski altına bulunmasını raporlaması üzerine, acil olarak aşılınması gerektiği belgelmiştir.

Davacı, Merkezi Aşılma Telefon hattını arayıp, aşılınması gerekli olan birinci öncelik sırasında olmadığını öğrenmesi üzerine, dava açmıştır. Kendisi, Federal Hükümetin aşılacak kişilerin belirlenmesinde salt yaş sınırının kriter olarak alındığını, başka risk faktörlerinin - hastalıklar gibi - dikkate alınmadığı konusundan şikayetçi olduğunu beyan etmiştir. Eşinin öğretmen olması ve öğrenciler ile sürekli temas halinde olması sebebiyle, kendisini çok sınırlı bir biçimde korumasının mümkün olduğunu ve kendisinin de iki çocuk sahibi olduğunu ifade etmiştir.

Sosyal Mahkeme, davacının yürütmenin durdurulması talebini reddetmiştir. Davacının iddiasını Anayasa'nın 2.maddesinin 2.fıkrasında ifade bulmuş olan vücut bütünlüğünün korunması ve yine Anayasasının 3.maddesinin 1.fıkrasında yer verilen eşitlik ilkesine dayandırma olanağı bulunmamaktadır, çünkü dava konusu olayda anılan madde kapsamında sağlanan güvencelerin ihlali söz konusu değildir. Eyalet Sosyal Mahkemesi, davacının temyiz talebinin reddine karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacının, Korona Virüs Aşı Yönetmeliğinin 1.maddesinin.1.fıkrası hükmü kapsamında ve de Anayasanın 2.maddesinin 2.fıkrası ile Anayasanın 3.maddesinin 1.fıkrası hükümleri uyarınca talep hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle de öncelikli sınıf kapsamına alınıp aşılınmasının yapılması olanağı bulunmamaktadır.

Davacı, aşılacak olan ikinci gruba dahildir. Aşı miktarının sınırlı olmasından dolayı, aşılanmanın sadece sahip olunan kapasite kapsamında yapılabilmesi mümkün olmaktadır.

80 yaşı üzerinde olan kişilere öncelik verilmiş olması, bu gruba dahil olan kişilerin hastalanma ve ölüm risklerini azaltacak olması nedeniyle isabetlidir. Bu durum kişilerin bireysel olarak korunmasına yönelik hizmet ettiği gibi aynı zamanda kamu sağlığına yönelik olarak da uygun bir karar olup bu yolla sağlık kuruluşlarına aşırı yüklenilmesi engellenmeye çalışılmaktadır. Bunun ile birlikte, 2. ve 3. Gruba dahi olan kişiler belirlenirken, bilimsel kriterler dikkate alınmıştır.

Davacının 2.gruba dahil edilmiş olunmasıyla karşı karşıya kaldığı risk mümkün olduğu ölçüde elimine edilmeye çalışılmıştır. Bu durum eşinin öğretmen olması ve evinde temas halinde iki reşit olmayan çocuğunun bulunması durumuyla da uyumsuz değildir. Bu bakımdan davacının durumunun atipik bir risk olarak değerlendirilmesi imkanı bulunmamaktadır.

Münster Yüksek İdare Mahkemesi

Karar Tarihi : 24.03.2021

Sayı : 12 B 198/21

Hijyen kurallarını ihlal etmiş olan Yaşlı Bakımevi Yöneticisinin istihdamı mümkün değildir.

Özü:

Minden-Lübbcke'de Yaşlı Bakımevinin yöneticisi olarak çalışmakta olan bir kişi, Covid-19 salgını ile mücadele kapsamında ilgili Sağlık Müdürlüğünün almış olduğu kararların uygulanmasına şiddetle karşı çıkması sebebiyle, istihdam ilişkisinin sürülmesi mümkün değildir.

Olay:

Covid-19 virüsünün Aralık 2020 tarihinde Yaşlı Bakımevine bulaşması sonucunda, bakım evinde kalan 20 kişi ve 10 çalışan virüs ile enfekte olmuştur. 7 kişi ise hayatını kaybetmiştir. Minden-Lübbecke Sağlık Müdürlüğü yapmış olduğu çok sayıda denetim sırasında, bakımevinin yöneticisinin kendisi defaten uyarılmış olmasına rağmen iş giyışlerini kullanmadığı görülmüştür. Bunun ile birlikte Covid-19 virüsü bulaşmış olan ve bulaşmamış olan kişilerinin birbirinden ayrı tutulması gerektiği ve de virüs bulaşmış ile bulaşmamış olan kişilerinin bakımının ayrı grup çalışanlar tarafından karşılanması gerektiği yönündeki talimata, her iki bölüm arasında sürekli geçişler yapmak suretiyle ihlal etmiştir.

Bu eylem üzerine Minden-Lübbecke idaresi, derhal icra edilmek üzere Ocak 2021 tarihinde yöneticinin işine son verilmesine karar vermiştir. Davacının açmış olduğu dava, İdare Mahkemesi tarafından kabul edilmiş, Yüksek Eyalet Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu kabul edilmiş ve karar bir üst mahkemeye temyiz yolu kapalı olarak verilmiştir.

Gerekçe:

İdarenin almış olduğu istihdam yasağı isabetlidir. Bir kurumun yöneticisi özellikle diğer çalışanlara örnek niteliğinde davranışlar sergilemek durumundadır. Davacı, kendi kurallarını Sağlık Müdürlüğünün almış olduğu kararların üzerinde tutmuştur. Sağlık Müdürlüğünün kendisine uyarmasına ve iş ilişkisinin sonlandırılmış olmasına rağmen yine işyerine sivil giyışiler ile geldiği görülmüştür. Bunun ile birlikte görev yaptığı dönem sırasında, birbirinden ayrılmış olan bölümler arasında geçişler yaptığını kabul etmiş ve de bu geçişlerin yapılmasının zorunlu olduğunu iddia etmiştir.

Halen tehlikenin devam ediyor olması ve mutan virüsünün hızlı yayılıyor olması göz önünde alındığında, kamu yararı gözetildiğinde, getirilmiş olan sıkı hijyen kurallarının özellikle bakım personeline uygulanması zorunluluğu bulunmaktadır.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**

Ayrıca ve özellikle, bu basılı çalışmayı yaşamıma çöşku katan torunuma adayarak ona para ile satın alınamayacak bir armağan bırakmak da istedim.

Kitabımızda; sosyal politika bilim dalı ile ilgili daha çok kuramsal ağırlıklı bilgilere yer verilmektedir. Yayınlanması planlanan "Sosyal Politikanın Güncel Konuları" adlı diğer çalışmamızda ise sosyal politikaların güncel konuları, uygulamalar eşliğinde işlenmektedir. Her iki kitap birbirini tamamlamaktadır.

Böyle bir sistematik çerçevesinde, işlenen konuların ve uygulamalarının daha kolay kavranabileceğini düşünüyorum.

Yazarı ben olmakla birlikte; bu çalışmada genelde büyük bir bilim ve kültür mirasının, özelde ise bazı insanların kitabın satırlarına dökülen ya da dökülemeyen katkılarının büyük payı vardır. Akademik yolculuğum bana onur ve değer veren, bir yüksek öğretim kurumunda, Anadolu Üniversitesi'nde başladı. Bu yolculukta birbirinden değerli bilim insanlarından yararlanma, onlarla birlikte çalışma olanağı buldum. Öncelikle; Prof. Yusuf Z. BİNATLI, Prof. Dr. Akar ÖCAL, Prof. Dr. Ercan GÜVEN'e teşekkür ediyorum, bu vesile ile onları rahmet ve minnetle anıyorum.

Bu günlere gelebilmemde en büyük pay sahibi olan, kariyerimin her aşamasında akademik ve pratik anlamda bana güvenerek, destek olan ülkemizin önde gelen sosyal politikerlerinden birisi olduğuna inandığım Prof. Dr. İhsan ERKUL'a içtenlikle bir kez daha teşekkür ediyorum. Kendisine sağlıklı ve uzun bir yaşam diliyorum.

Yine bu yolculukta bana eşlik eden Prof. Dr. Özcan UÇKAN, Prof. Dr. Erhan TÜRKER, Prof. Dr. Nüvit GEREK, Prof. Dr. Enver ÖZKALP ve Anadolu Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün birbirinden değerli öğretim üyeleri ve elemanlarına teşekkür ediyorum.

Ayrıca, nezaket gösterip yardımcı okuma metinlerini hazırlayarak bu çalışmaya değer katan genç meslektaşlarıma, Prof. Dr. Banu UÇKAN, Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr. Erkan Yüksel, Doç. Dr. Zerrin SUNGUR, Öğr. Üy. Dr. Okan Güray BÜLBÜL, Doç. Dr. Emin GERMEN, Ar. Gör. Dr. Erkan KIDAK ve Ar. Gör. Nil BELGİN'e teşekkür ediyorum.

İki bilim insanının, Doç Dr. Yener ŞİŞMAN ve Prof. Dr. Cengiz Hakan AYDIN'ın bu çalışmanın her aşamasında yardımları olmasaydı bu çalışma başlayıp, sonlanamazdı.

Doç. Dr. Yener ŞİŞMAN bu çalışmanın her aşamasında, sadece uyarı, eleştiri ve önerileri ile bana yardımcı olmakla kalmayıp, kendisi ile çalışmaya başladığımda, gelecekte bu alanda çok başarılı bir bilim insanı olacağına yönelik inancımı doğruladı.

Önce öğrencim, sonra meslektaşım ve daha sonra da yakın arkadaşım olan Prof. Dr. Cengiz Hakan AYDIN, yetkin bir eğitim iletişimcisi olarak kitabın planlamasını ve düzenlemesini yaparak bu çalışmaya değer kattı.

Her ikisine de içtenlikle teşekkür ediyorum.

Bu kitabın tüm dizgisini Mehmet GÜRSOY özenle yaptı. İsteklerimi, önerilerimi anlayışla karşılayıp, eksiksiz yerine getirdi. Kapak düzenlemeleri ise Öğr. Gör. Cemalettin YILDIZ gerçekleştirdi. Kendilerine çok teşekkür ediyorum.

En sona kalmakla birlikte, bu basılı çalışmada en çok teşekkürü eşim Mübeccel ALTAN hakediyor. Tüm çalışmalarımda olduğu gibi, son noktayı koyana dek bana güven duydu ve destekledi. Bu süreçte çalışabileceğim ortamları hazırlayıp, yaşam ve çalışma biçimime sabırla, hoşgörüyle katlandı. Tüm metni eleştirel bir bakış açısıyla ve özenle okudu, yılgınlığa düştüğüm zamanlarda beni destekledi.

Yazdıklarımın; sadece öğretirken kendilerinden çok şeyler öğrendiğim öğrencilerimin bu bilim dalını sevmelerine, özünü iyi kavramalarına, onlar için esin kaynağı ve ufuk açıcı olmasına, yeni düşüncelerin üretilmesine yol açmasına ve gelecekte umut duymalarına da yardımcı olmasını isterim.

İnsan yaş aldıkça ne kadar az şey bildiğini, öğrenmesi gereken daha ne çok şey olduğunu anlıyor. O yüzden bu çalışmayı sürdürüp, sonlandırmak benim için kolay olmadı. Okuyucunun kitaptaki eksiklikleri, yapmış olabileceğim hataları hoşgörü ile karşılamalarını diliyorum.

Gerektiğinde bir ömrün tüm nimetlerinden evlatlarının esenliği için vazgeçebilen, bana izlediğim yolu gösteren anneme ve babama, o yolu birlikte katettiğimiz sevgili eşime, aydınlatan oğluma, gelinime, torunuma, yaşamımı ödüllendiren aile üyelerime ve dostlarıma her çalışmamda dile getirdiğim minnet duygularımı burada bir kez daha içtenlikle yineliyorum.

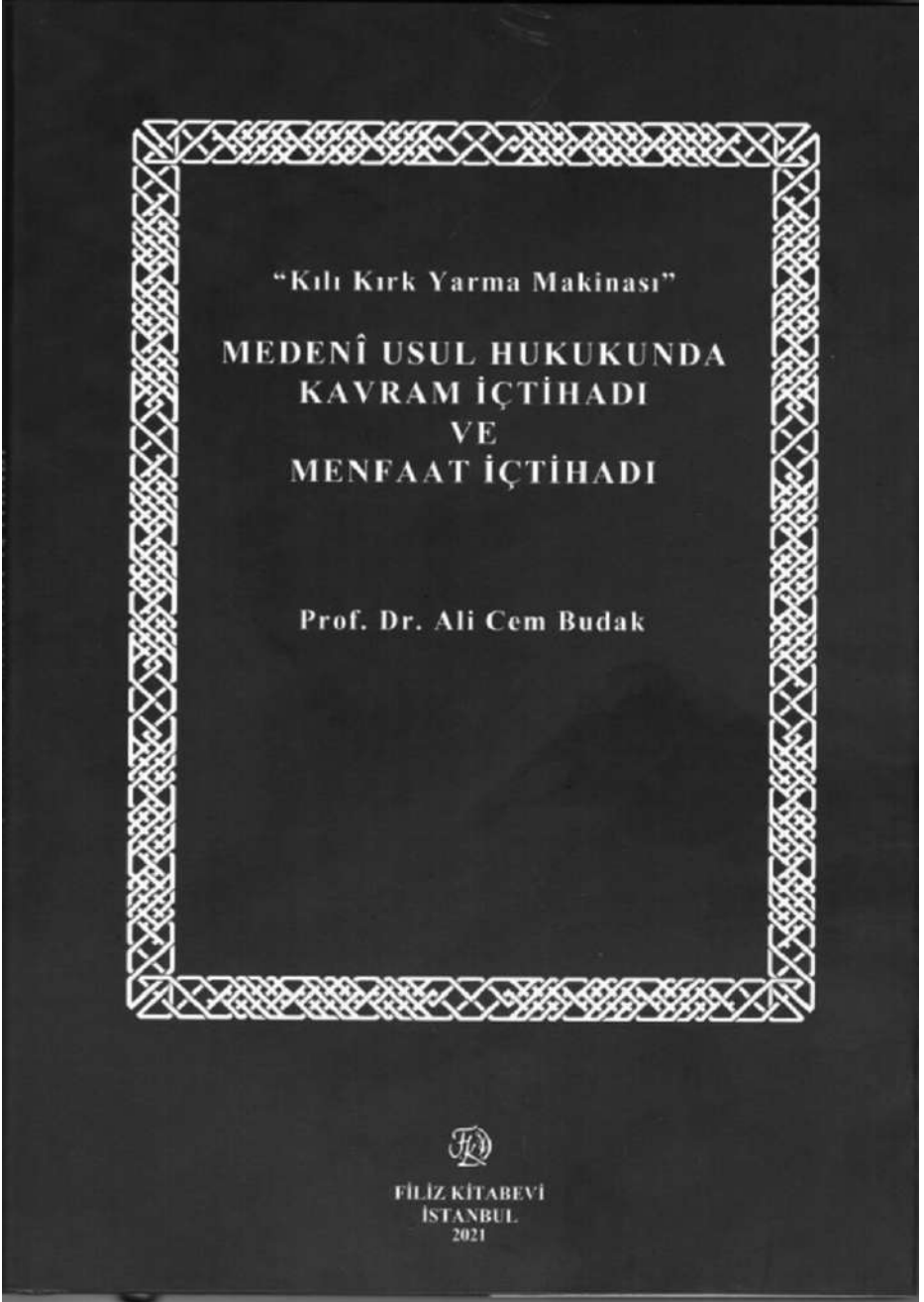
Prof.Dr. Ömer Zühtü ALTAN

THE EDITED BY
ÇAĞATAY EDGÜCAN ŞAHİN
AND MEHMET ERMAN EROL

**CONDITION
OF THE
WORKING
CLASS IN
TURKEY**

Labour under Neoliberal Authoritarianism





"Kılı Kırk Yarma Makinası" MEDENİ USUL HUKUKUNDA KAVRAM İÇTİHADI VE MENFAAT İÇTİHADI

Prof. Dr. Ali Cem BUDAK

Filiz Kitabevi

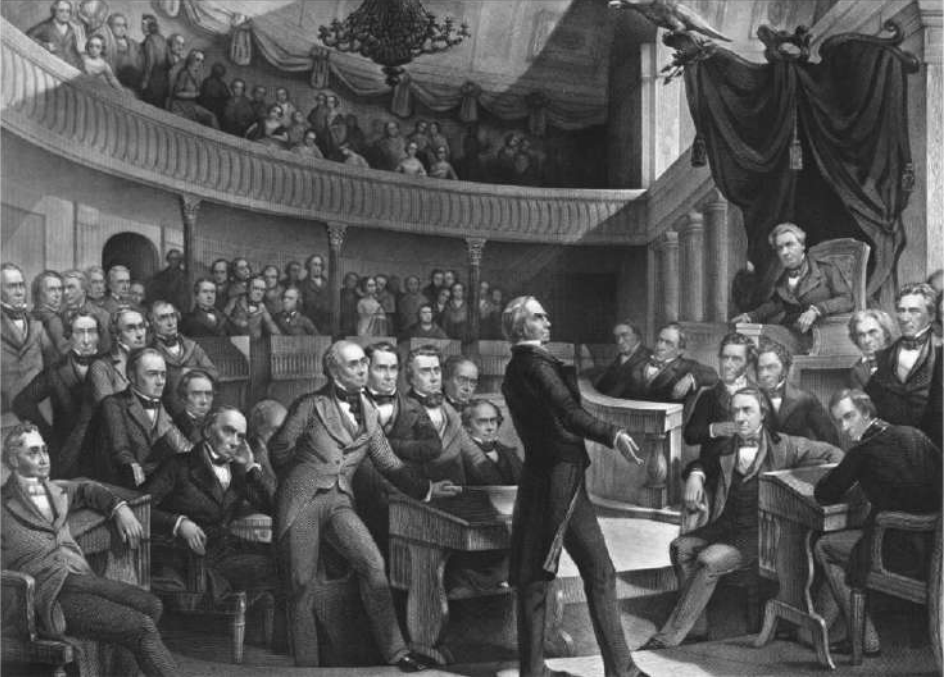
Medenî Usul ve İcra-İflas Hukuku, von Jhering'in sözüyle, bir Hukuk Kavramları Cenneti'dir. Medenî Usul ve İcra-İflas Hukuku'ndaki bu kavram bolluğu ve kavramlara yeni yeni alt kavramlar ilave etme süreci, teorilerle değil gerçeklerle yönlendirilen hayatın gereklerine uymamakta; hukukî himaye talep eden kişilerin hak kayıplarına sebep olmaktadır. Roman boyutundaki bu kitap, bir başvuru kaynağı değil, sizleri Hukuk Kavramları Cenneti'nde gezintiye çıkartan bir okuma kitabıdır. Kitapta "Sadece mantık", "Kavramın tutsağı olmak", "Aşırı kavramlaştırma", "Kanun hükümlerinin eğilip bukülmesi", "Aşırı yorum", "Geçmişin zincirlerinin şakırtısı", "Vur deyince öldür", "Ders kitabı gibi kanun", "Bazen kazuistik iyidir" ana başlıkları altında kırk değişik mesele ile ilgili tartışmalar bulacaksınız.

Robert Michels

SİYASİ PARTİLER

MODERN DEMOKRASİDEKİ OLİGARŞİK EĞİLİMLERİN
SOSYOLOJİK İNCELEMESİ

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



Siyasi Partiler: Modern Demokrasideki Oligarşik Eğilimlerin Sosyolojik İncelemesi

Robert MICHELS

“Seçilmişlerin seçmenler, vekillerin vekâlet verenler, delegelerin delege edenler üzerinde egemenlik kurmasını sağlayan örgütün ta kendisidir. Örgütten bahsetmek, esasen oligarşiden bahsetmektir.”

Siyasi partiler, sendikalar ve kooperatiflerin güç yapılarını analiz eden bu çalışmada Michels, tüm örgütlerin, hatta teoride eşitliğe ve demokrasiye bağlı olan tüm yapıların esasen küçük bir grubun hâkimiyetindeki oligarşiler olduğunu ifade eder. “Oligarşinin tunç kanunu” olarak adlandırdığı bu olgunun, herhangi bir demokratik örgüt içinde kaçınılmaz şekilde geliştiğini açıklar.

Michels’in demokrasi ile sosyal örgütlenmelerin uyumsuzluğu üzerine kurduğu bu tezde, bu durum örgütlerin zayıflığından değil, liderliğin, kitlelerin ve siyasi mücadelenin doğasıyla şekillenen sosyal sistemin karmaşıklığından kaynaklanır. Siyasi Partiler aynı zamanda, parti ve sendikaların gelişmişliğiyle orantılı olarak ilkesel hedeflerinin nasıl dönüştüğüne ve bu hedeflerin nasıl kaybedildiğine dair ilk sistematik analizi sunar.

Michels’in demokrasinin karşılaştığı çetin engellere ilişkin yüzyılı aşkın bir süre önce ortaya koyduğu iddialar güncelliğini korumakta, parti içi ve sendika içi demokrasi üzerine yapılan araştırmalar eserin temel hipotezlerini sorgulamaya devam etmektedir.

İmre Sipahi’nin özenli çevirisiyle hazırlanan bu kitapta, Seymour Martin Lipset’in İngilizce baskı için yazdığı Giriş ve İmre Sipahi ve Toker Dereli’nin Türkçe baskı için kaleme aldıkları Türkçe Baskıya Giriş bölümleri de ayrıca yer almaktadır.

SENDİKACILARIN ANLATIMIYLA TÜRKİYE İŞÇİ SINIFI HAREKETİ

YILDIRIM KOÇ



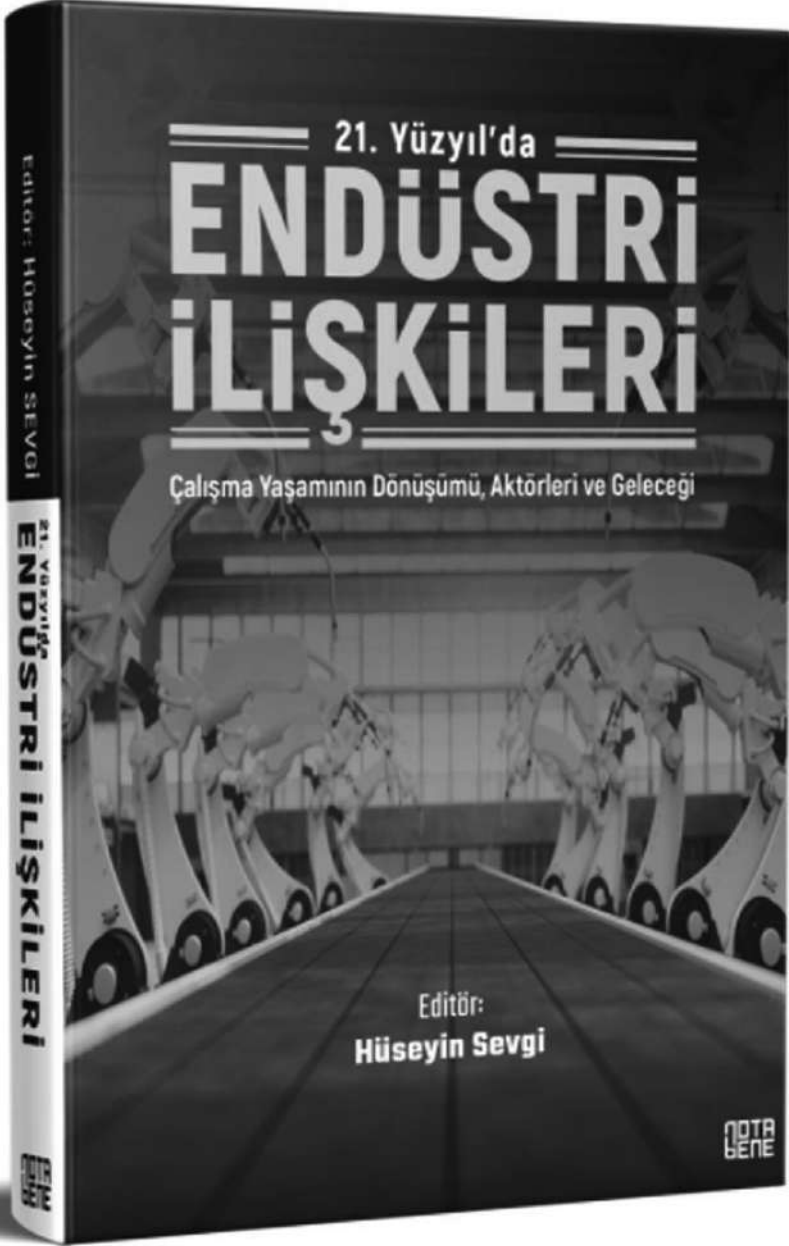
**SOSYAL
TARİH
YAYINLARI**

Sendikacıların Anlatımıyla Türkiye İşçi Sınıfı Hareketi

Yıldırım KOÇ

Türkiye işçi sınıfının davranışlarını ve örgütlenmesini öğrenmede kaynaklardan biri, geçmişte sendikacılık yapmış kişilerle, önceden soruların ilgiliye verilmediği ve bir sohbet ortamında gerçekleştirilen görüşmelerdir. Türkiye’de sendikacılık yapabilmek ve hele hele ulusal düzeyde örgütlenmiş sendikaların genel merkez yöneticisi olabilmek, önemli özellikler ister. Osmanlı’da oyun çoktur, denilir. Türkiye’de sıradan bir sendikacı bile Osmanlı’yı suya götürür, su içmeden geri getirir, tuz yalatır ve yine suya götürüp susuz geri getirir. Bu nitelikte değilse, kısa sürede bu kurtlar sofrasında tasfiye olur gider. Böylesine zeki ve işçileri çok yakından tanıyan bu kişilerin yaşam öyküleri ve gözlemleri, sınıf hareketinin kavranabilmesi açısından son derece yararlıdır.

Bu kitapta, 1972 yılından beri sendikalarda çeşitli düzeylerde çalışmış ve aynı zamanda 23 yıldır ODTÜ’de bu konuda ders vermekte olan Yıldırım Koç’un 1987-1999 döneminde 89 sendikacıyla yaptığı görüşmelerin özetlerini bulacaksınız. Görüşmelerin bir bölümü kayda alınmış; bir bölümünün ise yalnızca görüşme sırasında tutulan notları var. Bu görüşmeler, kitabın yazarına Türkiye işçi sınıfı hareketi açısından çok şeyler öğretti; çok ipuçları verdi. Türkiye işçi sınıfı tarihi ve işçi sınıfının günümüzdeki durumu üzerinde çalışanların da bu görüşmelerden çok yararlanacağını, farklı bakış açılarıyla tanışacağını sanıyoruz.



21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği

Editör: Hüseyin SEVGİ

Endüstri ilişkileri sistemi, sosyo-ekonomik ve politik birçok faktörden etkilenen, işçi, işveren ve devletin taraf olduğu oldukça geniş bir ağı ifade etmektedir. Bu özelliği nedeniyle endüstri ilişkileri durmaksızın dönüşen dinamik bir yapıya sahiptir. Notabene yayınevi tarafından basılan “21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri” başlıklı kitap, endüstri ilişkilerinin 21. Yüzyılın sosyal, ekonomik ve politik özellikleri çerçevesinde değişen ve dönüşen dinamik yapısına odaklanmaktadır. Kitap, Hüseyin SEVGİ editörlüğünde, sekiz farklı üniversiteden, farklı alanlarda uzmanlaşan toplam on iki akademisyenin katkısıyla, yeni teknolojiler ve küresel pandemi başta olmak üzere, endüstri ilişkilerindeki dönüşümü farklı açılardan ele almaktadır

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndüren hızın, özellikle çalışma ilişkilerini ve emeğin yeni biçimlerini nasıl şekillendirdiği kitabın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Yeni iletişim teknolojilerinin işi, işçiyi ve bir bütün olarak çalışma yaşamını nasıl ve hangi yönde etkilediği Aysen TOKOL, Hüseyin SEVGİ, Oğuz BAŞOL, Mehmet Fatih ÇÖMLEKÇİ, Salih DURSUN ve Gülşen ÇETİN AYDIN tarafından detaylı biçimde incelenmiştir. Kapitalizmin dijitalleşmesi, platform çalışma ve gig ekonomisi, dijital göçebelik gibi işin ve emeğin teknolojik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan yeni biçimlerinin, geleneksel endüstri ilişkilerindeki konumu tartışılarak olası sorunlar ve çözüm arayışları dile getirilmiştir. Bu bağlamda özellikle çalışma hayatında teknolojik dönüşümün işçiler açısından yaratacağı hak kayıpları ve sendikal harekette yaratacağı sorunlar gibi temel konular işlenmiştir.

Bununla birlikte, 2020'nin başlarından itibaren yaşamın bir parçası haline gelen Pandemi koşullarının endüstri ilişkileri için nasıl sonuçlar doğurduğu, Ceyhan GÜLER ve Seher DEMİRKAYA tarafından ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Küresel pandemi döneminde küresel sendikaların nasıl tavrı aldığı, neler yaptığı / yapmadığını eleştirel bir noktadan yazan Güler, küresel sendikaların adeta pandemi dönemindeki karnesini çıkarmıştır. Küresel pandeminin ulusal mevzuatı nasıl etkilediği, bu süreçte hangi yasal düzenlemelerin yapıldığı ve bu düzenlemelerin çalışma hayatında ne gibi karşılıklar bulduğunu detaylı olarak inceleyen Demirkaya, Pandemi'yi hukuki boyutlarıyla değerlendirilmiştir.

Sosyo-ekonomik, kültürel ve politik birçok faktörün endüstri ilişkilerinde yarattığı dönüşümü Mehmet Atilla GÜLER ve Özal ÇİÇEK farklı perspektiften ele almışlardır. Sosyal devlet bakımından farklı bir yere sahip İskandinav ülkelerindeki endüstri ilişkileri sistemine odaklanan Güler, zaman içinde meydana gelen

dönüşümü, nedenleriyle sistematik olarak işlemiştir. Endüstri ilişkilerindeki dönüşüme daha genel çerçevede yaklaşan Çiçek, insan kaynaklarının endüstri ilişkilerinde yarattığı paradigma dönüşümünü, neoliberal politikalar çerçevesinde incelemiştir.

Endüstri ilişkilerindeki dönüşümün kadınlar üzerindeki etkisine odaklanan Bora YENİHAN ve Ahmet GÖKÇE, çalışma hayatında kadınların konumunu ve sendikaların tutumunu değerlendirmişlerdir. Kadınların modern emek piyasasındaki yerini tarihsel olarak elen alan Yenihan, sendikaların kadınlara yönelik çalışmalarını değerlendirerek, bu konudaki eksiklere dikkat çekmiştir. Çalışma hayatında kadın emeğine, kadınların yaşadığı ayrımcılıklar temelinde yaklaşan Gökçe, kadın emeğinin günümüz emek piyasasındaki durumunu neden ve sonuçlarıyla değerlendirmiştir.

Tüm yazarların katkısıyla kitap, endüstri ilişkileri ve sosyal politika alanında güncel gelişmeleri ele alması bakımından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Henüz içinde yaşadığımız konulara ve sorunlara odaklanması bakımından kitap, endüstri ilişkileriyle ilgilenen araştırmacılar için bir kılavuz olma niteliği taşımaktadır.

'68'İN İŞÇİLERİ

Zafer Aydın



'68'in İşçileri

Zafer AYDIN

Ayrıntı Yayınları

Etki ve sonuçlarıyla bir dönemi ve kuşağı ifade eden 1968, dünyadaki örneklerinden farklı olarak Türkiye'de öğrenci gençlik, öğrenci gençliğin eylemleri, önderleri, militanlarıyla anılmakta. Oysa aynı dönemde öğrenci gençlikle benzer biçimde uyanış, aydınlanma ve politikleşme sürecini yaşamış, hak arama, dünyayı değiştirme mücadelesine girişmiş, bir de işçi kuşağı var. Bu kitap, anti-emperyalist gösterilerden, fabrika işgallerine, grevlere, direnişlerle, 15-16 Haziran'a, DGM Direnişine, kitlesel 1 Mayıs kutlamalarına kadar yüzlerce eyleme, etkinliğe imza atmış, parçası olmuş ve bedel ödemiş '68'in işçilerini görünür, bilinir hale getirmekte.

Zafer Aydın, Ayrıntı Yayınları'ndan çıkan İşçilerin Haziranı - 15-16 Haziran 1970 kitabı için görüşme yaptıklarının bir kısmının yaşam öyküsü üzerinden dönemi, dönemin ruhunu, '68'in işçilerinin çıktıkları yolculuğa nasıl devam ettiklerini, neler yaptıklarını, dünyanın ve Türkiye'nin yaşadığı değişim ve dönüşümlerde nasıl tutum aldıklarını aktarıyor. Rüzgârlar tersten estiği zamanlarda bile bayrağı elden bırakmamış, itiraz etmekten vazgeçmemiş, yıkılmış duvarların enkazı altında kalmadan, bildikleri yoldan yürümeye devam etmiş, yorgun bedenlerine aldırmadan, her eylemin, grevin, direnişin parçası olan insanların hayat hikâyeleri bize o kadar çok şey anlatıyor ki...

YARGITAY KARARLARINA GÖRE ARAMA DİZİNİ

YARGITAY KARARLARINA GÖRE ARAMA DİZİNİ

Asıl İşin Alt İşverene Verilebilmesi İçin İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşler Ölçütünün Bir Arada Bulunması Gerektiği	3269/71
6111 Sayılı Kanununa Göre Devir Edildiği İşyerinde Uygulanan TİS İşçinin Yeni TİS Yapılana Kadar Devir Alındığı İşyerinde de Uygulanacağı	3059/71
696 Sayılı KHK Kapsamında Sürekli İşçi Kadrosuna Geçen İşçinin TİS Yaralanması	3172/71
Adi Ortaklardan Birisine Yapılan Tebligatın Yeterli Olduğu	3026/71
Alacak Belirlendiğinde Geçici Talep Sonucunu Kesin Talep Sonucuna Dönüştürmek İçin Süre Verilmesi Gerektiği	3338/71
Aralıklı Çalışmada İhbar Tazminatının Her Ara Verme Dönemindeki Feshin Şekline Göre Ara Verilen Tarihteki Ücret Ve Kıdeme Göre Ayrı Ayrı Hesaplanacağı	3247/71
Asıl İş Yardımcı İş	3003/71
Asıl İşin Uzmanlık Gerektirmeyen Bölümün Bölünerek Alt İşverene Verilemeyeceği	3003/71
Asıl İşveren Alt İşveren	3269/71
A-tipik Hizmet İlişkisinde Bağımlılığın Tespiti	3395/71
Aynı İşveren Yanında Aralıklı Çalışma	3247/71
Bağımlılık	3284/71
Bağımlılık İlişkisinin Unsurları	3395/71
Bazı Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmet Sürelerinin Toplamının Tek Başına Aylık Bağlanmasına Yeterli Olduğu Durumlarda Diğer Kurumlarda Geçen Sürelerin Sigortalı İstemedikçe Birleştirilmesinin Zorunlu Olmadığı	3368/71
Belirsiz Alacak Davası	3123/71
Belirsiz Alacak Davasını Usulden Reddinde 60 Günlük Süre İçinde Davanın Yeniden Açılması Halinde İlk Dava Tarihine Göre Zamanaşımının Belirleneceği	3332/71
Belirsiz Alacak Davasının Açılması Halinde Alacağın Tamamı Dava Edildiğinden Ek Dava Açılmayacağı	3338/71
Belirsiz Alacak Davasının Hukuki Yarar Yokluğu Nedeniyle Usulden Reddedilmesi Durumundan Bu Hatanın Türk Borçlar Kanunu 158	3332/71

Madde Kapsamında Düzeltilebilir Yanlışlık Olarak Kabul Edileceği	
Belirsiz Alacak Davasının Konusunu Oluşturamayan Taleplerin Usulden Reddinin Gerekliği	3123/71
Bilirkişinin Davalı Aleyhine Olacak Şekilde İşçileri Muhatap Aşarak Sosyal Paylaşım Sitesinde Paylaşımlar Yapması	3110/71
Bilirkişinin Tarafsızlığını Yitirmesi	3110/71
Bir Aylık Sürenin Bitimine Birkaç Gün Kala İşe Davet İçin Yazı Gönderilmesinin İşe Başlatma İsteminde Samimi Olunmadığını Gösterdiği	3318/71
Bir Kamu Kuruluşundan Diğer Kamu Kuruluşuna Devir Edilen TİS Kapsamındaki İşçilere İlişkin 6111 Sayılı Kanunun Geçiş Hükümleri Getirdiği	3059/71
Birlikte İstihdam	3344/71
Bozma Dışı Tutulan Alacak Kalemlerinin Bozmaya Uyulmasıyla Kesinleşmiş Olacağı	3132/71
Bozmaya Uyulduktan Sonra Bozma Dışı Tutulan Alacak Kalemlerine İlişkin İlk Karardan Farklı Bir Karar Verilemeyeceği	3132/71
Cezai Şart	3302- 3264/71
Cezai Şart İçin İş Sözleşmesinin Belirli Ya Da Belirsiz Olmasının Öneminin Olmadığı	3264/71
Cezai Şartın İşçinin Ekonomik Olarak Mahvına Neden Olacak Tutarda Olamayacağı	3264/71
Cezai Şartta Çalışma Süresine Göre İndirim Yapılmasının Gerekliği	3302/71
Cezai Şartta İndirime Gidilirken İşçiye Yeni İş Teklif Edilmiş Olmasının Da Dikkate Alınmasının Gerekliği	3264/71
Cezai Şartta İndirime Gidilirken Süre Orantılamasının Yapılmasının Yeterli Olmayabileceği	3264/71
Çalışmaların Kuruma Kısmen Bildirildiği Durumlarda Eksik Bildirim Nedeniyle Açılan Davada Hak Düşürücü Sürenin Dikkate Alınmayacağı	3373/71
Çalışmanın Kesintisiz Blok Olarak Sürdüğü Durumlarda Hak Düşürücü Süreden Söz Edilemeyeceği	3373/71
Dava Devam Ederken Davalının Hisse Devri Veya İşyeri Devrine Gitmesinin İşçilik Alacaklarının Devri Anlamına Gelmediği	3275/71
Dava Dışı Konuların Sulhe Konu Yapılabileceği	3179/71

Davadan Feragatın Kesin Hüküm Gibi Sonuç Doğuracağı	3179/71
Davaların Yiğilmesi	3231/71
Davalı Yararına Bozulan Davada Bozma Öncesi Verilen Karardan Daha Fazlasına Hükmedilemeyeceği	3256/71
Delil Tespiti	3220/71
Delil Tespitinde Mahkemenin Sadece Maddi Vakaların Tespiti İle Yetineceği Esasa Girmeyeceği	3220/71
Doğruluk ve Bağlılıkla Bağdaşmayan Hareket	3305/71
Dört Ay Boşta Geçen Süre Ücretinin Feshi Takip Eden Dört Aydaki Ücrete Göre Hesaplanacağı	3114/71
Dört Aylık Boşta Geçen Süre Ücretinin Hesabına İşveren Tarafından Sağlanan Servisin Parasal Karşılığının Konulamayacağı	3165/71
Eğitim Giderlerinin Geri Ödenmesinin İş Sözleşmesinin Dışında Ayrı Bir Sözleşme İle Kararlaştırıla-Bileceği	3053/71
Eğitim Giderlerinin İstenmesi	3053/71
Eğitim Giderlerinin İş Sözleşmesi Dışında Ayrı Bir Sözleşmeyle Kararlaştırıldığı Durumda İşçi İşten Çıkarılrsa Da Eğitim Giderlerini Ödeyeceği	3053/71
Em Ana/Babadan Hem Eşten Kız Çocuğuna Ölüm Aylığı Bağlanmayacağı	3387/71
Fazla Çalışma	3273/71
Fazla Çalışma Ücretinin TİS İle Belirlenen Yasal Oranın Üzerindeki Kısmına En Yüksek İşletme Kredisi Faizi Ödenmesinin Gerekliği	3119/71
Fazla Çalışmanın Belgelere Dayalı Olarak Tespit Edildiği Durumlarda Taktiri İndirim Yapılamayacağı	3273/71
Fazla Çalışmanın İspatı Konusunda İşyeri Kayıtlarına Dayanıldığından İşyerinde Keşif Yapılmasının Gerekliği	3315/71
Feragat	3179/71
Feragatın Kayıtsız Şartsız Olması Gerekliği	3179/71
Feshin Geçersizliğine Karar Verilen Davalarda Verilen Kararların Kıdem	3341/71
İhbar Tazminatı Davalarında Kuvvetli Delil Niteliğinde Olduğu	
Fiili Hizmet Süresi (İtibarı Hizmet Süresi)	3392/71
Fiili Hizmet Süresine Esas Sürenin Hesabında Fiilen Çalışılmayan	3392/71
Günlerin Düşülmesinin Gerekliği	
Garanti Ücret+Prim Usulü Çalışmada Fazla Çalışmaların Ücretin Garanti	3256/71

Ücret Kısmının 1,5 Prim Kısmının 0,5 Çarpılarak Hesaplanacağı	
Gece Çalışmasında Denkleştirme Yapılamayacağı	3165/71
Geçerli Fesih	3280/71
Geçici İşçilerin Yılın 6 Ayı Belediyede 6 Ayı Belediyenin Alt İşvereni Yanında Çalıştırılmasının Kötü Niyetli Olarak Kabul Edilmeyeceği	3308/71
Genel Kurulun İptali Davasında Kayyum Atanmamasının İstenmemesi	3106/71
Halinde Ayrı Bir Dava İle Kayyum Atanmasının İstenemeyeceği	
Gerçek Zarar	3377/71
Gerçek Zararın Tespitinde Sigortalı Veya Hak Sahibin Kalan Ömrünün Tespitinde Trh 2010 Tablosunun Esas Alınacağı	3377/71
Hafta Tatili	3259/71
Hafta Tatilinin 24 Saatten Az Kullandırılması Halinde Hiç Kullandırılmamış Sayılacağı	3259/71
Hafta Tatilinin Bölünemeyeceği Kesintisiz Kullandırılmasının Gerekliği	3259/71
Haklı Fesih	3065/71
Haklı Fesih	3289/71
Haklı Fesih Hakkının 6 İş Günü İçinde Kullanılmamasının Feshi Haksız Kılacağı	3075/71
Haklı Fesih Nedenin İspatlanmamış Olması	3075/71
Haklı Nedenle İşveren Feshi	3327/71
Haksız Fesih Tazminatının Kıyas Yoluyla Uygulanamayacağı	3311/71
Haktan Feragat	3179/71
Her Ay Değişen Ücretlerle Çalışanlarda Kıdem Tazminatına Esas Ücretin Ve Feshe Bağlı Hakların Son Bir Yılın Ortalaması Alınarak Hesaplanacağı	3243/71
Her Bir Talep İçin Ayrı Ayrı İslah Yapılabileceği	3231/71
Her Yıl 6 Aydan Az Çalıştırılması Gereken Geçici İşçiler	3308/71
Hiçbir Kurumdaki Hizmetlerin Tek Başına Aylık Bağlanmasına Yetmediği Durumların Sakıncalarını Giderme Amacıyla Hizmet Birleştirilmesi Kurumunun Getirildiği	3368/71
Hisse Devri Nedeniyle Davada Taraf Değiştirilemeyeceği	3275/71
Hizmet Tespiti	3395/71
Hizmet Tespitinde Hak Düşürücü Süre	3373/71
Hizmetlerin Birleştirilmesi	3368/71
Hizmetlerin Birleştirilmesine Gerek Olmadan 506 Sayılı Yasaya Tabi Hizmetlerin Tek Başına Ölüm Aylığı Bağlanmasına Yettiği Durumlarda	3368/71

Hizmet Birleştirilmesine Zorlanamayacağı	
Hükmün Tashihi (Düzeltilmesi)	3204/71
Hükmün Tashihinde Kararın Kesin Olmasının Bir Öneminin Olmadığı	3204/71
İslah Dilekçesinde Miktar Arttırılmasının Yeterli Olduğu Dava	3259/71
Dilekçesindeki Faiz İsteminin İslahı Da Kapsayacağı	
İslahla Dava Türünün Değiştirilemeyeceği	3211/71
İdari Kararla İşyerinin Girdiği İşkolunun Değiştirilemeyeceği	3191/71
İflas	3149/71
İflasın İşçi Alacaklarına Etkisi	3149/71
İllyet Bağı	3350/71
İmzasız Bordrolarda Fazla Çalışma Olarak Gösterilen Tutarların Temel	3145/71
Ücret Olduğunun Anlaşılması	
İmzasız Bordrolarda Gösterilen Fazla Çalışmaların Tek Başına Fazla	3145/71
Çalışma Yapıldığını Kanıtlamayacağı	
İmzasız Ücret Bordrolarında Tahakkukları Yapılıp Banka Hesabına	3327/71
Ödenen Fazla Çalışma Ücretlerinin Mahsup Edilmesinin Gerekliği	
İmzasız Ücret Bordrolarının Husumetli De Olsa Tanık Anlatımlarıyla	3145/71
Desteklenmesi Gerekliği	
İstifa	3128/71
İstifa Dilekçesinde Kişisel Nedenlere Dayanan İşinin Kıdem Tazminatı	3128/71
Alamayacağı	
İş Davalarında Karar Düzeltme Yolu Kapalı İse De Maddi Hatanın	2981/71
Düzeltilmesinin İstenebileceği	
İş Güvenliği Uzmanı İçin Bir Yıllık Sözleşme Ücretinden Az Olmamak	3067/71
Üzere Tazminat Ödenmesine Karar Verilmesinin Gerekliği	
İş Güvenliği Uzmanının Bakanlığa Bildirim Görevini Yerine Getirdiği	3067/71
İçin İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi	
İş Kazası Nedeniyle Rücuan Tazminat	3377/71
İş Kazasından Doğan Sorumluluk	3344/71
İş Kazasından Kaynaklanan Davaların Davacı İşçinin İkametgâhi	3018/71
Mahkemesinde Açılabileceği	
İş Müfettişi Tarafından Hazırlanan Raporun Sisteme İlk Giren Haliyle	3220/71
Geçerli Olduğunu Tespitinde Sendikanın Hukuki Yararı Olduğu	
İş Sözleşmesi Belirsiz Süreli Olsa Da Feshe Bağlanan Cezai Şartın Geçerli	3071/71
Olduğu	

İş Sözleşmesine Katılma	3344/71
İş Sözleşmesinin Başından İtibaren Asıl İşverenin İşçisi Sayılma	3003/71
İş Sözleşmesinin Sona Ermesi İse Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Ücrete Dönüşeceği	3292/71
İş Sözleşmesinin Unsurları	3284/71
İşçi Aleyhinde Terör Örgütü Üyelikinden Soruşturma Açılmasının Şüpheli İçin Yeterli Olduğu	3280/71
İşçi Lehine Şart (Yararlılık İlkesi) Gereği TİS Aksi Belirtilmedikçe İş Sözleşmelerindeki Hükümlerin TİS'e Aykırı Olamayacağı	3153/71
İşçiler Yararına Getirilen Düzenlemelerin Uygulanmasına Engel Olacak Şekilde Dar Yorum Yapılamayacağı	3018/71
İşçinin Beyanı İle Bağlı Olduğu	3289/71
İşçinin Devamsızlık Yaptığı İleri Sürülen Günlerde Şefinden İzin Aldığını Belirtmesi	3289/71
İşçinin Devir Eden İşyerindeki Sendikadan Kendi İstek Ve Arzusu İle İstifa Etmesi Halinde Devir Eden İşyerindeki TİS ve Devir Alınan İşyerindeki TİS Yeni TİS İmzalanana Kadar Yararlanamayacağı	3059/71
İşçinin İmzaladığı Yeni Sözleşmedeki Ücreti Kabul Ederek Ücretin Düşürülmesine Muvafakat Vermiş Olduğu	3253/71
İşçinin İş Saatleri İçinde İşverenin Adını Kullanarak Kendi Adına Ticaret Yapmasının Sadakat Borcuna Aykırı Olduğu	3327/71
İşçinin İşe Girerken İşverene Yanıltıcı Bilgi Vermesi	3305/71
İşçinin Kadroya Geçene Kadar Alt İşverenle İmzalanmış TİS Yararlanacağı Ancak Kadroya Geçiş Aşamasında Asıl İşveren Arasında Yapılan Sulh Sözleşmesine Değer Verileceği	3172/71
İşçinin Teröristin Cenazesine Katılıp Terör Örgütü Lehine Slogan Atması	3065/71
İşçinin Ücret Düşürüldükten Sonra Yeni Bir Sözleşme İmzalaması	3253/71
İşe Başvuran İşçinin Başvuru Tarihinde Sigortalı Bir İşte Çalışıyor Olmasının İşe Başlama İsteminde Samimi Olmadığı Anlamına Gelmeyeceği	3225/71
İşe Giriş Bildirgesinin Verilmiş Olduğu Veya Çalışmaların Sigorta Müfettişi Tarafından Tespit Edilmiş Olduğu Durumlarda Hak Düşürücü Sürenin İşlemeyeceği	3373/71

İşe Gitme Aşamasında Tanığın Kardeşi Olmasının Tek Başına Anlatımına Güvenilememesini Gerektirmediği	3225/71
İşe İade Davası Sonrası İşçinin İşyerine Başvurusu İçin Özel Bir Usul Belirlenmediği	3026/71
İşe İade Davası Sonrası İşe Alınmayan İşçinin Tazminatlarının Hesaplanma Esasları	3114/71
İşe İade Davasında İş Sözleşmesi Belirsiz Olarak Kabul Edilen İşçilerin Belirsiz Süreli İşçilere Uygulanan TİS Hükümlerinden Yararlanamayacağı	3159/71
İşe İade Davasında İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olduğuna Karar Verilip Kesinleşmesi	3159/71
İşe İade Davasında İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olduğunun Tespit Edilip Kesinleşmesinin İşçinin Yapığı İşin Belirli Süreli Olma Özelliğini Değiştirmeyeceği	3159/71
İşe İade Davasında Verilen Kararın Kıdem İhbar Tazminatı Davasında Unsur Etkisinin Bulunduğu	3341/71
İşe İade Sonrası İşçinin 10 İş Günü İçinde Başvurmasının Gerektiği Tebligatın Postada Geçilmesinden İşçinin Sorumlu Olmayacağı	3318/71
İşe İade Sonrası İşçinin Süresi İçerisinde Yaptığı İşe Başlama İsteminde Samimi Olmasının Gerektiği	3225/71
İşe İade Sonrası İşe İadenin Sözlü Olarak Da Yapılabileceği	3026/71
İşverene Bir Aylık Sürenin İşçiyi İşe Başlatmak İçin Tanındığı Tebligat İçin Tanınmadığı	3318/71
İşverenin Bir Ay İçerisinde İşçiyi İşe Başlatmak Zorunda Olduğu İşe Davet Yazısının Postada Gecikmesinden İşverenin Sorumlu Olmayacağı	3318/71
İşverenin Bir Aylık Sürede Gerekli Hazırlıkları Yaparak İşçiyi İşe Başlatmış Olmasının Gerektiği	3318/71
İşverenin Haklı Nedenle Feshi	3305/71
İşverenin İş Sözleşmesini Sona Erdirdiği Durumlarda Sadece İş Yasasının 25/1ı Maddesine Dayalı Fesihlerde Kıdem Tazminatı Hakkı Doğmayacağı	3087/71
İşverenin İşçinin Ücretinden Kesilen Vergiye Bir Tür Aracılık Yaptığı	3206/71
İşverenin İşe Davette Samimi Olmasının Gerektiği	3225/71
İşyeri Dışında İşlenen Suç Nedeniyle Mahkumiyet Nedeniyle Devamsızlığın İşçi Açısından Zorlayıcı Neden Oluşturduğu Kıdem Tazminatını Hak Edeceği	3087/71
İşyeri İşletme Kavramları	3236/71

İyi Niyet Kurallarına Aykırılık	3381/71
Kaçınılmazlık	3350/71
Kadroya Geçişten Sonra Asıl İşverenin De İTS Sorumlu Olduğu	3172/71
Kararın Kesin Olmasının Maddi Hatanın Düzeltilmesine Engel Olmayacağı	3204/71
Kıdem İhbar Tazminatı Hak Edemeyeceği	3327/71
Kıdem İhbar Tazminatı Hakkı Doğmayacağı	3305/71
Kıdem İhbar Tazminatı Ödenmesinin Gerekliği	3075/71
Kıdem İhbar Tazminatı Ödenmeyeceği	3065/71
Kıdem İhbar Tazminatının Reddinin Gerekliği	3289/71
Kıdem Tazminatı Hesabının Unsurlarından Olan Sosyal Hakların Belirlenmesi İşveren Tarafından Sunulacak Belgelere Bağlı Olduğu Durumlarda Kıdem İhbar Tazminatının Belirsiz Alacak Davasının Konusunu Oluşturabileceği	3123/71
Kıdem Tazminatı Ödenmesi Gereken Fesih Halleri	3087/71
Kıdem Tazminatına Esas Ücretin İşçinin İşe Başlatılmadığı Tarihteki Ücreti Olduğu	3114/71
Kısmi Eda Külli Tespit Davasında Faizin Dava Dilekçesinde Talep Edilen Miktarlar İçin Dava İslah Dilekçesinde Talep Edilenler İçin İslah Tarihinden Başlayacağı	3259/71
Kız Çocuğuna Ana/Baba veya Eşten Hangisi Fazla İse Fazla Olanın Ölüm Aylığı Olarak Bağlanacağı	3387/71
Kişisel Nedenlerin İşçi Açısından Haklı Nedenler Arasında Sayılmadığı	3128/71
Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Ücrete Dönüşmesiyle Fesihten İtibaren Beş Yıllık Zamanaşımı Süresine Tabi Olacağı	3292/71
Maddi Hata	2981/71
Meslek Hastalığı	3350/71
Mevsimlik Çalışmada Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcının Mevsimlik Çalışmanın Sona Erdiği Yılın Sonu Esas Alınarak Belirleneceği	3373/71
Mutad İşyeri	3093/71
Muvazaa	3003/71
Muvazaa	3323/71
Muvazaalı Alt İşveren İlişkisinde Sendika Üyesi Olan İşçinin Aynı İş Yapıya Da Emsal İşçi Olarak Alınamayacağı	3114/71
Muvazaalı Çalışmanın İşçinin Tüm Çalışma Dönemini Kapsadığı	3003/71

Muvazaalı Olarak Alt İşveren İşçisi Gösterildiği İçin Tis Yararlanması Engellenmiş Olsa Da Asıl İşyerinde Tis Tarafı Sendikaya Üye Olmadan Veya Dayanışma Aidatı Ödemeden TİS Yaralanmanın Olanaklı Olmadığı	3323/71
Noterlik Görevini Vekaleten Yürüten Kişinin Vekalet Akdine Tabi Olduğu İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsurunun Bulunmadığı	3284/71
Organik Bağ	3344/71
Organik Bağın Bulunması Durumunda Birlikte Sorumluluğun Söz Konusu Olacağı	3344/71
Ölüm Aylığı Bağlama Koşullarının Kendi İçerisinde Ayırıştırılmasının Gerekliği	3359/71
Ölüm Aylığı Bağlanması İçin Gerekli Koşulların Tamamını Taşıyan Sigortalının Hak Sahibi Olarak Kabul Edileceği	3359/71
Ölüm Aylığı Bağlanması İçin Hak Sahipliği Sifatının Kazanılmasının Gerekliği	3359/71
Ölüm Aylığı Bağlanmasında Sigortalıya İlişkin Koşulların Sigortalının Ölümü Tarihindeki Mevzuata Göre Hak Sahibine İlişkin Koşulların İse Hak Sahibi Sifatının Kazanıldığı Tarihteki Mevzuata Göre Belirlenmesinin Gerekliği	3359/71
Para ve Para İle Ölçülebilir Tüm Sosyal Hakların Boşta Geçen Süre Ücretinin Hesabına Dahil Edileceği	3114/71
Profesyonel Sendika Yöneticiliğinin İdare Hukukunda Yer Alan Statüler Gibi Olmadığı	3297/71
Rapor Alındıktan Sonra Yeni Belgeler Sunarak Davanın Uzamasına Neden Tarafın Bu Tutumunun Yargılama Giderlerine Hükmedilirken Dikkate Alınmasının Gerekliği	3080/71
Sendika Aidat Alacağıın Belirsiz Alacak Davası İle Talep Edilemeyeceği	3211/71
Sendika Genel Kurulunun Yetkisinde Olan Delege Seçimlerinin Esaslarının Belirlenmesinin Yönetim Kurulu Kararı İle Düzenlenemeyeceği	3197/71
Sendika İle Sendika Yöneticisi Arasında Vekalet İlişkisinin Bulunduğu	3297/71
Sendika Yönetim Kurulu Objektif Nitelikte Bir Uygulama İle Profesyonel	3297/71
Sendika Yöneticiliğini Amatör Sendika Yöneticiliğine Dönüştüre-Bileceği	
Sendika Yönetimin Kayyum Atanması İsteminin Genel Kurulun İptali Davasında Talep Edilebileceği	3106/71
Sendikaların Kendi İradeleri İle Tüzük Ve Yönetmeliklerini Belirleme	3197/71

Haklarının Sendika İçi Demokrasi İlkesiyle Sınırlandırılmış Olması	
Serbest Bölgede Çalışan İşçi	3206/71
Sigortalının Askere Gitmeden Önceki İşyerine Askerlik Sonrası Girmesi	3373/71
Durumunda Hak Düşürücü Sürenin Oluşmayacağı	
Sigortalının Yanıtılması	3381/71
Sulh 'Un Davayı Sona Erdireceği Ve Kesin Hüküm Gibi Sonuç	3179/71
Doğuracağı	
Sulh Sözleşmesi	3179/71
Sulh'Un Şarta Bağlı Yapılabileceği	3179/71
Süresi İçinde Başvurmayan Veya İşverenin Daveti Üzerine İşe Gitmeyen	3225/71
İşçinin İşe İade Davasında Karara Bağlanan İşe Başlatmama Tazminatı	
İle Boşata Geçen Süreye İlişkin Ücreti İsteyemeyeceği	
Şarta Bağlı Feragatın Geçersiz Olacağı	3179/71
Şüphe Feshi	3280/71
Tanık Anlatımlarına Ancak Tanığın Çalıştığı Süreyle Sınırlı Değer	3145/71
Verileceği	
Tanıkların Davacının İleri Sürdüğü Gerekçelerin Dışında Nedenler İleri	3289/71
Sürmesi	
Taraflar Uygulanacak Hukuku Seçmemişlerse Mutad İşyeri Hukukunun	3093/71
Uygulanacağı	
Tarım Bağ-Kur Sigortalılığının Durdurulması	3381/71
TBK Yürürlüğünden Önce Düzenlenmiş Miktar İçeren İbranamenin	3247/71
Makbuz Niteliğinde Olduğu	
Tbk Yürürlüğünden Önce Fesihten Sonra İmzalanmış İbranameye Değer	3247/71
Verilmesinin Gerektiği	
Tek Taraflı Belirlenen Cezai Şartın Geçersiz Olduğu	3302/71
Ticaret Sicili Adresine Gönderilen Tebligatın Ulaşmamasının	3026/71
Sorumluluğunun İşçiye Yüklenemeyeceği	
TİS İle İşyerinde Uygulanan Bireysel İş Sözleşmesindeki İşçi Lehine	3153/71
Hükmün Çatışması Halinde İşçi Lehine Olan Hükmün Uygulanacağı	
TİS Kanunların Mutlak Emredici Hükümlerine Aykırı Hükümler	3087/71
Konulmayacağı İşyeri Dışında İşlenen Suç Nedeniyle Kıdem Tazminatı	
Ödenmeyeceğine İlişkin TİS Hükmünün Geçersiz Olduğu	
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine Konu İşyerinin İşletme Niteliğini	3236/71
Taşıyıp Taşımadığının Net Olarak Belirlenmesinin Gerektiği	

Tüm Hizmet Süreleri Birleştirilerek İhbar Tazminatı Hesaplanamayacağı	3247/71
Tüm Hizmet Süreleri Birleştirilip Son Ücret Ve Son Feshe Göre Kıdem Tazminatının Hesaplanacağı	3247/71
Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışan İşçiler Açısından Haklı Feshin Yazılı Yapılmasının Gerekliği	3311/71
Türk Borçlar Kanununda Kıdem Tazminatı Düzenlenmemiş Olduğu İçin Borçlar Kanunu Kapsamında Çalışan İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanamayacağı	3311/71
Tüzük Ve Genel Kurul Kararıyla Belirlenmesi Gereken Sendika Delegatesi Seçim Esaslarının Sendika Yönetim Kurulunca Belirlenen Delege Seçimine İlişkin Kuralların Geçersiz Olduğu	3197/71
Usta Öğreticinin Ücretinin Belirlenmesinin Esasları	3243/71
Usulü Kazanılmış Hak	3132/71
Ücret ve Yıllık İzin Taleplerinin Belirsiz Alacak Davasıyla İstenemeyeceği	3080/71
Ücretin Bakanlık Genelgesine Dayansa Dahi Tek Taraflı İşveren İradesiyle Düşürülemeyeceği	3153/71
Ücretin Düşürüldüğü Tarihten İşçinin Yeni Sözleşme İmzaladığı Tarihe Kadar Doğan Ücret Farklarını İşçinin İsteyebileceği Ancak Son Ücrete Göre Hesaplanan Kıdem Tazminatı İçin Fark İsteyemeyeceği	3253/71
Ücretin Gelir Vergisine Tabi Olduğu	3206/71
Ücretin Net Olarak Ödeneceğinin Kararlaştırılmış Olmasının Ücretten Gelir Vergisi Kesilmeyeceği Anlamına Gelmeyeceği	3206/71
Ücretin Tek Taraflı Olarak İşverence Düşürülmesi	3253/71
Ücretten Vergi Kesilmemesi Halinde Kesilmeyen Verginin İşçiye İadesinin Gerekliği	3206/71
Ücretin Düşürülmesinin İş Koşullarında Esaslı Değişiklik Niteliğinde Olduğu	3153/71
Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin İşten Çıkarılmasında İdari Yargının Görevli Olduğu	3034/71
Vakıf Üniversitelerinde Çalışanların Açtığı İş Sözleşmesinden Doğan Davalarda Adli Yargının Görevli Olduğu	3185/71
Vekaletname Sunulduktan Sonra Tebligatların Vekile Yapılacağı	3140/71
Vekilin İstifası Halinde Tebligatın Asile Yapılmasının Gerekliği	3140/71
Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmesi	3093/71
Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmesine Uygulanacak Hukuk	3093/71

Yeni Bir Bilirkişi Atanmasının Gerektiği	3110/71
Yetki Belgesi Veren Avukatın İstifa Etmesi Halinde Yetki Belge-Sinin	3140/71
Hükümünün Kalmayacağı Yetki Belgesi Verilen Avukatın Vekillik Sıfat Ve Yetkisinin Sona Ereceği	
Yetki Belgesi Veren Avukatın İstifa Etmesi Halinde Yetkilendirilen Avukata Tebligat Yapılamayacağı	3140/71
Yetki Tespit Başvurusundan Sonra Yapılan İşkolu Tespitine İtirazın Bekletici Mesele Yapılmayacağı	3101/71
Yılın 6 Ayı Belediyede 6 Ayı Beledi-Yenin Alt İşvereninde Çalışan Geçici İşçinin Alt İşveren Yanında Çalışırken Belediyede Yürürlükte Olan TİS Hükümlerinden Yararlanamayacağı	3308/71
Yıllık Ödemelerin 365 Bölünerek Günlük Ücrete Ekleneceği	3114/71
Yıllık Ücretli İzin Ücretinin Belirsiz Alacak Davasının Konusunu Oluşturmayacağı	3123/71
Yurtdışında Çalıştırılan İşçinin Ücreti Brütleştirilirken Tabi Olduğu Sosyal Güvenlik Kesintilerine Göre Brütleştirme İşlemlerinin Yapılma-Sının Gerektiği	3292/71

YAZI KOŞULLARI VE ETİK KURALLAR

- Çalışma ve Toplum Hakkında
- Yazı Teslim Kuralları
- Etik Kurallar
- Yazıların Gönderileceği Adres

Çalışma ve Toplum Hakkında

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

Yazı Teslim Kuralları

- Hakem değerlendirmesi için gönderilen metinlerde yazarın/yazarların ORCID numarası bulunması gerekmektedir.
- 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 Yönetmenin 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?", Fenoglio, 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/0401tabb.htm> (24.10.2007)

YAZI KOŞULLARI VE ETİK KURALLAR

Değerlendirme Süreci

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.

Yazı Teslim Kuralları

Dergimize gönderilen makalelerdeki yazım kuralları TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) 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.

- Hakem değerlendirmesi için gönderilen metinlerde yazarın/yazarların **ORCID numarası** bulunması gerekmektedir.
- **Sosyal bilimler dahil olmak üzere tüm bilim dallarında yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.** (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Olgu sunumlarında, bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalatıldığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine riayet edilmesi gerekmektedir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Dergiye gönderilecek yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir. (TRDİZİN Ölçütleri: https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)

Diğer Kurallar

- 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 Yönetmenin 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, araştırmacının 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 örneği en kısa sürede yazarlara gönderilir.

Etik Kurallar

Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayımlanmaktadır. ÜAK Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.

- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
- **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
- **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,
- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmacının sonuçlarını, araştırmacının bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,

• Diğer etik ihlal türleri;

- Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,
- Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,
- Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,
- İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
- İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,
- Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,
- Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,
- Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak,
- Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak,
- Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,

Kaynakça

- http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%B1nEtii%C4%9FiY%C3%B6nnergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

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

dergicalismavetoplum@gmail.com

