

ÇALIŞMA ve TOPLUM

86

2025/3

DİSK/Birleşik Metal-İş Sosyal Politika ve İş Hukuku 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. (Yerel süreli yayın)

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:

TRİZİN

EBSCO
HOST

INDEX  COPERNICUS
I N T E R N A T I O N A L

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

86

2025/3

DİSK/Birleşik Metal-İş Sosyal Politika ve İş Hukuku Dergisi

www.calismatoplum.org

ISSN 1305-2837 Çalışma ve Toplum

Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan **Özkan ATAR**
Genel Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri **Özcan ATMACA**
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Canan ARSLAN**
Yayın Yönetmeni: **Av. Dr. Murat ÖZVERİ**

Tasarım-Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi
<http://birlesikmetal.org> bilgi@birlesikmetal.org

Baskı: ÖMÜR Baskı ve Ambalaj: Beysan Sanayi Sitesi Yakuplu Mah. Birlik Cad.
No.: 20/1 Beylikdüzü/İstanbul Tel: 0212 422 76 00

Çalışma ve Toplum Dergisi Hakkında-Değerlendirme Süreci

Çalışma ve Toplum hakemli bir dergidir. Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulanır. Dergiye gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni tarafından sonra yazar bilgileri gizlenerek alan editörlerince derginin yayın kapsamına uygunluk, bilimsel etik, anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunmayan yazıların yazarlarına bu durum yayın yönetmeni tarafından e-posta ile bildirilir.

Alan editörleri tarafından yapılan inceleme sonucunda dergiye uygun bulunan yazılar, Yayın Kuruluna sunulurken alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış iki hakeme ayrı ayrı gönderilir. Hakemler, makale değerlendirme formunu esas olarak yazıyı değerlendirir ve “düzeltilmeksizin yayınlanır”, “düzeltilerek yayınlanır” veya “yayınlanmaya uygun değildir” sonuçlarından birisine karar verir. Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir. Hakem raporları alan editörleri tarafından değerlendirilerek tereddüt durumunda yeni bir hakem atanması ve yayın kurulunun görüşüne sunulması gibi seçeneklere başvurulabilir. Yazının yayımlanması konusunda son karar Yayın Kuruluna veya yayın yönetmenine aittir. Yayın Kurulunun ve/veya yayın yönetmeninin kararına ilişkin bilgi ve hakem değerlendirmeleri yayın yönetmeni tarafından yazarın e-postasına gönderilir.

Makale değerlendirme sürecinin aşamaları yayın yönetmeni tarafından yazar ve hakemlerin gizliliği esas alınarak yürütülür.

Hakemlerin raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

YAYIN YÖNETMENİ

Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Yayın Yönetmeni)

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu Üniversitesi)

Prof. Dr. Recep KAPAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu Üniversitesi)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale Üniversitesi)

EDİTORYAL SEKRETERYA

Dr. Ömer CEYLAN (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Ömer Furkan ÖZDEMİR (Kocaeli Üniversitesi)

Dr. Feyza TURGAY (Kocaeli Üniversitesi)

Av. Adil ANLAMA (Serbest Avukat)

Av. İrfan TAŞKIN (Petrol-İş Sendikası)

Canan ARSLAN (Birleşik Metal İş Sendikası)

Dr. M. Dilan KIRAN (Genel-İş Sendikası)

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Aziz ÇELİK (Kocaeli University)

Prof. Dr. Zeki ERDUT (Dokuz Eylül University)

Prof. Dr. Ali GÜZEL (Kadir Has University)

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER (Eskişehir Osman Gazi University)

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER (Anadolu University)

Prof. Dr. Recep KAPAR (Muğla Sıtkı Koçman University)

Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU (Emeritus professor, Kocaeli University)

Prof. Dr. Ahmet MAKAL (Emeritus professor, Ankara University)

Prof. Dr. Şule NECEF (Marmara University)

Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul University)

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU (Fenerbahçe University)

Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN (Ordu University)

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL (Kocaeli University)

Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ (Pamukkale University)

Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY (İstanbul Bilgi University)

Prof. Dr. Engin YILDIRIM (Member of the Turkish Constitutional Court)

Prof. Dr. Sayım YORGUN (İstanbul University)

Doç. Dr. M. Hakan KOÇAK (Kocaeli University former faculty member)

Doç. Dr. Ferit Serkan ÖNGEL (Gaziantep University)

Doç. Dr. M. Onat ÖZTÜRK (Kocaeli University)

Doç. Dr. Betül URHAN (Kocaeli University)

Dr. Öğretim Üyesi Özgür MÜFTÜOĞLU (Marmara University former faculty member)

Av. Dr. Murat ÖZVERİ (Editor in Chief)

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU

Prof. Berch BERBEROĞLU (University of Nevada)

Prof. Dr. Nilay ETİLER (University of Nevada Reno)

Prof. Marco HAUPTMEIER (Cardiff University)

Prof. Francis KESSLER (Sorbonne Law School at University Paris 1)

Prof. George Letlhokwa MPEDI (University of Johannesburg)

Prof. Luca NOGLER (University of Trento)

Prof. Immanuel NESS (City University of New York)

Prof. Darja Sencur PECEK (University of Maribor)

Prof. Carol Daugherty RASNIC (Virginia Commonwealth University)

Prof. Reinhard RESCH (University of Linz)

ULUSAL DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT (MEF University)

Prof. Dr. Mustafa ALP (Dokuz Eylül University)

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT (İstanbul University)

Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN (Emeritus professor, Anadolu University)

Prof. Dr. Yusuf ALPER (Uludağ University)

Prof. Dr. Kadir ARICI (Hacı Bayram Veli University)

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN (Altınbaş University)

Prof. Dr. Ufuk AYDIN (İstanbul Aydın University)

Prof. Dr. Korkut BORATAV (Emeritus professor, Ankara University)

Prof. Dr. Talat CANBOLAT (Milli Savunma University)

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU (Marmara University)

Prof. Dr. Şuayip ÇALIŞ (Sakarya University)

Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU (Muğla Sıtkı Koçman University)

Prof. Dr. Fevzi DEMİR (Yaşar University)

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU (Emeritus professor, Yıldız University)

Prof. Dr. Toker DERELİ (Emeritus professor, İstanbul University)

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ (İstanbul University)

Prof. Dr. Münir EKONOMİ (Emeritus professor, İstanbul Teknik University)

Prof. Dr. Murat ENGİN (Galatasaray University)

Prof. Dr. Tijen ERDUT (Dokuz Eylül University)

Prof. Dr. Nüvit GEREK (Anadolu University)

Prof. Dr. Şükrü HATUN (Koç University)

Prof. Dr. Sebiha KABLAY (Ordu University)

Prof. Dr. İbrahim KABOĞLU (Emeritus professor, Marmara University)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale University)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ University)
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN (Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Meryem KORAY (Emeritus professor, Yıldız Teknik University)
Prof. Dr. Metin KUTAL (Emeritus professor, İstanbul University)
Prof. Dr. Fuat MAN (Sakarya University)
Prof. Dr. Sedat MURAT (İstanbul University)
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU (Emeritus professor, Akdeniz University)
Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU (Yaşar University)
Prof. Dr. Umut OMay (İstanbul University)
Prof. Dr. İzzettin ÖNDER (Emeritus professor, İstanbul University)
Prof. Dr. Ali Murat ÖZDEMİR (Hacettepe University)
Prof. Dr. Mustafa ÖZER (Anadolu University)
Prof. Dr. Metin ÖZUGURLU (Ankara University)
Prof. Dr. Zeki PARLAK (İstanbul University)
Prof. Dr. Faruk SAPANCALI (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. M. Polat SOYER (Emeritus professor, Dokuz Eylül)
Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI (İstanbul Ticaret University)
Prof. Dr. Nadir SUGUR (Anadolu University)
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER (Selçuk University)
Prof. Dr. Sarper SÜZEK (Atılım University)
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR (Marmara University)
Prof. Dr. Savaş TAŞKENT (Emeritus professor, Yıldız Teknik University)
Prof. Dr. Türker TOPALHAN (Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ (Emeritus professor, Ankara University)
Prof. Dr. Can TUNCAY (Bahçeşehir University)
Prof. Dr. Mehmet TÜRKAY (Emeritus professor, Marmara University)
Prof. Dr. Devrim ULUCAN (Maltepe University)
Prof. Dr. Erinc YELDAN (Kadir Has University)
Doç. Dr. Galip YALMAN (Middle Eastern Technical University)

Anılarına Saygıyla...

Dergimizde yayın ve danışma kurulu üyeliği yapan ve aramızdan ayrılan hocalarımızı saygıyla anıyoruz.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK (1932-2020)
Prof. Dr. Öner EYRENCİ (1948-2023)
Prof. Dr. Gürhan FİŞEK (1951-2017)
Prof. Dr. Pir Ali KAYA (1965-2022)
Prof. Dr. Ali Rıza OKUR (1942-2022)
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN (1946-2021)

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri

MÖHUK 27/1 Hükmünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptali ve 7550 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Düzenleme Kapsamında Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk/Gaye Burcu YILDIZ 991

Küçülme: Kapitalist Olmayan Bir Ekonomi-Politik Düzen Tahayyülü
M. Kemal AYDIN/Mehmet Zeki AK 1021

Kuzey Kıbrıs'ta İşgücü Piyasası Eğilimlerine ve İşgücü Arz-Talep Bağlantısına Genel Bakış/Demet BETON KALMAZ 1051

Sermaye Birikiminin Yapısal Eğilimleri Bağlamında 2000 Sonrası Türkiye'de Tekstil Sektörü/Çağın ERBEK/Fuat ERCAN 1083

İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin Avrupa Birliği Hukuku ve Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler
Ali UÇAR/Muhittin ASTARLI 1111

Meslek Hastalıkları Tarihinden Bir Hak Arama Mücadelesi: Radyum Kızları Oyunu ve Kadın İşçi Hareketi Liderliği
Elif SUNGUR/Çiğdem VATANSEVER 1147

Gereğinden fazla çalışmamanızı tavsiye edebilmek için gereğinden çok çalışıyorum: İş güvenliği uzmanlarında psikososyal riskler ve yaşam kalitesi
Gizem FINDIK/Murat Can OCAKTAN 1971

Prime Esas Kazanç Kavramı Açısından Bakiye Süre Tazminatı
Gökhan TÜRE 1193

Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Anayasa Mahkemesi İptal Kararına İlişkin Değerlendirmeler
Merve KUTLU MUTLUER 1231

1954 Zonguldak Grizu Faciasından Alınmayan Dersler, 1955 Grizu Patlamasının Basında ve Bölge Halkı Üzerinde Etkileri ve Türk-ABD İlişkilerinde John Lewis Olayı/Uğur BAYSAL 1275

Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Çalışanlarının ILO 190

Sayıllı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmesi Temelinde Şiddet ve Tacize Yönelik Deneyimleri/Büşra YÜKSEL GÜNGÖR 1313

**Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK**

CONTENTS Research Articles

**Determining the Applicable Law to Employment Contracts with Foreign Element in the Context of the Annulment Decision of Constitutional Court Regarding Mohuk 27 And New Regulation Enacted by Law Numbered 7550
Gaye Burcu YILDIZ 991**

**Degrowth: Imagination of a Non-Capitalist Economic-Political Order
M. Kemal AYDIN/Mehmet Zeki AK 1021**

Overview of the Labour Market Trends and Labour Supply-Demand Connection in North Cyprus/Demet BETON KALMAZ 1051

Textile Sector in Türkiye After 2000 in The Context of Structural Tendencies of Capital Accumulation/Çağın ERBEK/Fuat ERCAN..... 1083

Recent Developments in European Union Law and German Law Regarding the Employer's Obligation to Record Working Times

Ali UÇAR/Muhittin ASTARLI 1111

A Struggle For Rights From The History Of Occupational Diseases: The Radium Girls Theatre Play And Women's Workers Movement Leadership

Elif SUNGUR/Çiğdem VATANSEVER 1147

Working Too Hard to Advise You Not to Work Too Hard: Psychosocial Risk Factors and Quality of Life Among Occupational Health and Safety Experts

Gizem FINDIK/Murat Can OCAKTAN 1971

The Damages for the Wages for the Remaining Term in the Concept of Premium Based Earnings/Gökhan TÜRE 1193

The Applicable Law for Employment Contracts with Foreign Elements in Turkish Law and the Implications of the Constitutional Court's Decision

Merve KUTLU MUTLUER 1231

Lessons Not Learned from the 1954 Zonguldak Grizu Disaster, the Effects of the 1955 Grizu Explosion on the Press and the People of the Region and the John Lewis Incident in Turkish-Usa Relations/Uğur BAYSAL 1275

Experiences of Violence and Harassment by Public Employees Who Do not Interact With Third Parties, Based on ILO Convention No. 190 on the Prevention of Violence and Harassment/Büşra YÜKSEL GÜNGÖR1313

Sunuş

86. sayımızla tekrar merhaba...

86. sayımızda on bir adet makale, Federal Mahkeme kararları ile Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve Yargıtay 9., 10., HD'lerinin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve Bölge Adliye Mahkemelerinin vermiş olduğu kararlar yer alıyor.

İlk sayımızdan elinizde ki 86.sayıya kadar aksatmadan Alman Federal Mahkeme Kararlarını çevirip bize ulaştıran Prof. Dr. Alpay Hekimler hocamıza, iş hukukuna ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarını çevirme görevini üstlenen Arş. Gör. İrem Çelik'e, Yargıtay kararların taranmasında büyük emekleri olan Av. İrfan Taşkın ve Av. Adil Anlama 'ya dergiye gelen makalelerin takibinde bize katkı sunan genç dostlarımız, Dr. M.Dilan Kıran ve Dr. Feyza Turgay, Dr. Ömer Ceylan, Dr. Ömer Furkan Özdemir'e teşekkür ediyoruz.

Yazarlarımıza, makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen hakemlerimize, her zaman olduğu gibi derginin basımında büyük emek veren Birleşik Metal-İş Basın Yayın Servisi'ndeki arkadaşlarımıza ve emeği geçen, eleştirileri ve önerileriyle katkı sunan herkese teşekkür ederken, 87. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni
Dr. Murat ÖZVERİ

MÖHUK 27/1 Hükümünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptali ve 7550 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Düzenleme Kapsamında Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk

Gaye Burcu YILDIZ¹

ORCID: 0000-0001-9603-4851

DOI: 10.54752/ct.1723463

Öz: Yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun belirlenmesinde son yıllarda öğreti ve yargı uygulamasında birbirinden farklı görüşler ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın esası MÖHUK 27.maddesinin farklı yorumlanması ile yakından ilişkilidir. Anayasa Mahkemesi'nin ilgili maddenin birinci fıkrası hükmünü iptal kararı sonrasında yasa koyucu MÖHUK 27.madde ile ilgili yeni bir düzenleme hazırlamıştır. Bu makalede amaçlanan, yurt dışında çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen işçilerin işçilik alacakları ile ilgili olarak açtıkları davalarda uygulanacak hukukun belirlenmesi hususunda öğreti görüşleri ile yargı kararlarını bir arada değerlendirmektir. Bu değerlendirme yapılırken milletlerarası özel hukuk ve iş hukuku öğreti görüşlerinden birlikte yararlanılmış ve her

¹ Prof.Dr. Ankara Üniversitesi SBF ÇEEİ Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik ABD. seratli@politics.ankara.edu.tr

YILDIZ, G.B., (2025) "MÖHUK 27/1 Hükümünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptali ve 7550 Sayılı Kanun ile Getirilen Yeni Düzenleme Kapsamında Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.991-1020

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 20.06.2025- Makale Kabul Tarihi: 09.07.2025

iki hukuk dalının kendine özgü yaklaşımları korunmaya çalışılarak bir sonuca varılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yabancılık unsuru, yurt dışına götürülen işçi, uygulanacak hukuk, MÖHUK 27, iptal kararı

Determining the Applicable Law to Employment Contracts with Foreign Element in the Context of the Annulment Decision of Constitutional Court Regarding Mohuk 27 And New Regulation Enacted by Law Numbered 7550

Abstract: In recent years, different approaches and practices have emerged in doctrine and judicial practice regarding the determination of the law applicable to employment contracts containing a foreign element. The basis of this difference is closely related to the different interpretation of Article 27 of the MÖHUK. Following the Constitutional Court's decision to annul the provision of the first paragraph of the above mentioned article, a new article has enacted by Grand National Assembly of Türkiye regarding Article 27 of the MÖHUK. The purpose of this article is to evaluate the doctrine and judicial decisions regarding the determination of the applicable law in a comparative method. Pursuing this aim, the doctrine of international private law and labor law has been utilized together and an attempt has been made to reach a conclusion by preserving the unique approaches of both branches of law.

Key words: foreign element, applicable law, MOHUK 27, annulment decision

Giriş

Özellikle son yıllarda, çoğunlukla inşaat işlerinde çalıştırılmak üzere yurt dışına götürülen Türk işçilerin, çalıştıkları ülkede işleri sona erdikten sonra iş ilişkisinden doğan haklarını almak için açtıkları davalarda uygulanacak hukukun belirlenmesi öğreti ve uygulamada yoğun tartışmalara neden olmuştur.

Bu durumun ana sebebi, uyuşmazlıklara işçi ve işverenin yurt dışına gitmeden önce İŞKUR nezdinde imzaladıkları sözleşmelerde yer alan ve uyuşmazlığa uygulanacak hukukun işin yapıldığı yer ülke hukuku olarak belirlendiği bir maddedir. İnşaat işlerinde çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen Türk işçiler, yargıya intikal eden uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunda iş hukuku açısından Türkiye'deki asgari korumanın daha altında haklar tanıyan ülkelerde çalıştıklarından, çalışılan ülke hukukunun uygulanması işçiler açısından hak kaybına neden olmuştur.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27.Hukuk Dairesi, İstanbul 10.İş Mahkemesi ve Ankara 11.İş Mahkemesi'nin Anayasa Mahkemesi'ne Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)'un 27/1ve 2.fikraların iptali talebiyle yaptığı başvuru sonrasında Anayasa Mahkemesi (AYM) 5.11.2024 tarihinde MÖHUK 27/1 hükmünün iptaline, iptal kararının altı ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiş, karar 10.03.2025 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Kanun koyucu, 7550 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 18.maddesi ile iptal edilen MÖHUK 27/1 hükmü için yeni bir düzenleme yapmış, ayrıca dördüncü fıkrayı da değiştirmiştir. 7550 sayılı Kanun da 4.6.2025 tarihli mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Dolayısıyla AYM iptal kararında belirtilen gerekçeler göz önünde tutularak, 7550 sayılı Kanun ile getirilen MÖHUK 27/1 ve 27/4 hükmünün incelenmesi gerekmektedir.

Yabancılik Unsuru ve Uygulanacak Hukukun Belirlenmesi

İş sözleşmesinde yabancılik unsurı ile kastedilen işçinin ya da işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı ülkede bulunması ya da işin yabancı ülkede ifa edilmesidir. (Doğan, 1996: 49; Elçin, 2012: 39 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu - Gemici Filiz: 2016: 598-599; Gürsel, 2021:155-187)

Yabancılik unsurı taşıyan sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın çözümü için uygulanacak hukukun belirlenmesi gereklidir. Hukuk seçiminden anlaşılması gereken ise bir devlete ait hukuk sistemidir. Dolayısıyla devlet niteliğinde olmayan bir yapının kuralları, uluslararası ticaret anlaşmaları ya da benzeri ilkelere atıf yapılması durumunda ortada bir hukuk seçiminden bahsedilemeyeceği kabul edilmelidir (Özdemir Kocasakal, 2010: 36-37)

Taraflar, sözleşme ile uyuşmazlığa uygulanacak hukuku belirlemiş olabilecekleri gibi, bu seçimin olmadığı ya da geçersiz sayıldığı durumlarda, yabancılik unsurı taşıyan iş ilişkilerinde uyuşmazlığın çözümü için uygulanması gereken hukukun belirlenmesi, MÖHUK 27.madde hükümlerine tabidir.

5718 sayılı MÖHUK 27.maddesinin birinci ve dördüncü fıkrası ile AYM iptal kararı sonrasında 7550 sayılı Kanun ile düzenlenen birinci ve dördüncü fıkra hükümleri arasındaki fark esasen dördüncü fıkrada yapılan değişikliktir. Maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarından herhangi bir değişiklik yapılmadığından aşağıdaki tabloda yer verilmemiştir, ilgili yerlerde değinilecektir.

5718 sk 27/1	7550 sk 27/1
İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.	İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.
5718 sk 27/4	7550 sk 27/4
Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması halinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir	Ancak hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere , iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir

Madde metninde ikili bir ayırım yapıldığı görülmektedir. Bunlar;

Subjektif bağlama kuralı (irade özerkliği)

Maddenin birinci fıkrasında yer alan “işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla” ifadesi, taraflara hukuk seçimi yaparken mutad işyeri hukukunun sağladığı asgarî korumanın ortadan kaldırılmasını engellemektedir. Mutad işyeri kavramı, en geniş anlamıyla işçinin sürekli ve düzenli olarak işini gördüğü yeri ifade eder. Böylelikle taraflar uygulanacak hukuku seçmişlerse, bu hukuk kurallarının somut uyumsuzluğa uygulanması için, işçi açısından mutad işyeri hukukunun sağladığı asgarî korumadan daha lehe hükümler içermesi gerekmektedir. Bu belirleme ise mutad işyeri hukuku ve tarafların seçtiği hukuk arasında karşılaştırma yapılmasını gerektirmektedir. (Karşılaştırma esasları için ayrıca bkz. Elçin, 2012: 100-104; Bozkurt Gümrükçüoğlu- Gemicî Filiz, 2016: 607)

Objektif bağlama kuralları

MÖHUK 27/2-3 ve 4.fıkralarda yer alan düzenlemeler objektif bağlama kurallarını ortaya koymaktadır. Bu kurallar taraflarca hukuk seçimi yapılmadığında ya da hukuk seçimi yapılsa dahi “yararlılık” karşılaştırması yapılması açısından önem taşırlar.

MÖHUK 27/2 ve 27/3. fıkra düzenlemeleri şu şekildedir;

“Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.”

Buna göre objektif bağlama kuralları aşağıdaki gibidir;

1. İşin mutad olarak yapıldığı yer hukuku: İşçinin iş görme ediminin sürekli olarak yerine getirdiği yer hukukunu ifade eder. İşçi, geçici süreyle başka bir ülkeye gönderilmişse, gittiği ülke mutad işyeri sayılmayacağından bu ülke hukuku uygulanamayacaktır.
2. İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku: İşçi sürekli olarak bir yerde çalışmıyorsa, devamlı olarak birden fazla ülkede iş görme ediminin yerine getiriyorsa, deyim yerindeyse işçinin mutad işyeri belirlenemiyorsa, bu takdirde işverenin esas olarak bulunduğu ülke hukuku uygulanır. İşverenin esas olarak bulunduğu yer, işverenin iş organizasyonunu nereden yürüttüğü belirlenerek tespit edilebilir.
3. Daha sıkı ilişkili yer hukuku: Taraflarca açık veya örtülü bir hukuk seçimi yapılmadığında ya da yapılan seçim geçersiz olduğunda, “iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili yer hukukunun” uygulanması söz konusu olabilecektir. MÖHUK 27/4.fıkranın amacı, sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin korunmasıdır. (Elçin, 152; Gürsel, 170)

Yabancı Hukukun Uygulanmasını Engelleyen/Sınırlayan Haller

Yabancı hukukun uygulanmasını engelleyen/sınırlayan haller ise **kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kurallardır**. MÖHUK 5.madde uyarınca “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 düzenine açıkça aykırı olma koşulu milletlerarası hukuk doktrini tarafından yabancı hukukun uygulanmasının hakim hukuk sistemi açısından katlanılmaz sonuçlar doğuracağı durumlar olarak kabul edilmektedir. Bir diğer deyişle, yabancı hukukun uygulanması hakim hukuku açısından basit farklılıklara neden oluyorsa burada kamu düzenine aykırılık oluşmamaktadır. (Elçin, 2012: 196-201; Bozkurt Gümrükçüoğlu- Gemicci Filiz, 2016: 612-616; Gürsel, 2021:171; Ayrıca bkz. Akyiğit, 2017: 88-103, yazar kamu düzeni anayasal temel değerleri

özünden sarsan bir olayda devreye girmelidir ifadeleri ile görüşünü açıklamaktadır) Dolayısıyla, kamu düzenine ilişkin kuralların dar yorumlanma eğiliminde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararlarında **“kamu düzenine aykırılık”** ilgili olarak *“Bir yabancı hukuk kuralı Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap 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 baklarda ırka dayalı ayrımcılık yapılmasına izin vermesi kamu düzenimize aykırıdır”* ifadelerine yer vermektedir (Y9HD, 9.11.2021, 9875/15524; Y9HD, 22.12.2021, 12547/16788; Y9HD23.05.2024, 6132/9082, www.lexpera.com.tr erişim tarihi: 18.06.2025).

Diğer sınırlama ise **doğrudan uygulanan kurallardır**. MÖHUK md.6 uyarınca *“Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanır.”*

Yargıtay kararlarında doğrudan uygulanan kurallar ve iş hukuku ile ilgili olarak *“Yabancı hukukun uygulanmasını engelleyen diğer bir durum ise, doğrudan uygulanan kurallardır (müdabaleci normlar). Bu kurallar, taraflardan ziyade, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini gerçekleştirmeyi amaçlar. ... 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.”* açıklaması yapıldığı görülmektedir (Y9HD, 22.09.2021, 8187/12587; Y9HD, 13.04.2021, 2498/8086; Y9HD, 2.3.2022, 1454/2769 www.lexpera.com.tr erişim tarihi: 18.06.2025).

Doğrudan uygulanan kurallar ile ilgili olarak ise öğretide, Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın Arblade Kararı ve Roma I Tüzüğünden hareket edilerek şu tanım yapılmaktadır; doğrudan uygulanan kurallar bir ülkenin **politik, sosyal ve ekonomik organizasyonu gibi kamu menfaatlerinin korunabilmesi için uyulması önem taşıyan emredici hükümlerdir**. Bu hükümler uygulama alanına giren her durumda doğrudan uygulanmalıdırlar (Doğan Yenisey, 2011: 33-82, 67) Dolayısıyla, iş hukukuna ilişkin kurallar, devlet organizasyonu için vazgeçilmeyen genel çıkarı da gözetiyorsa, doğrudan uygulanan kural kapsamında yer almalıdırlar (Gürsel, 2021: 172, 174).

İş hukukunda yer alan mutlak ve nisbi emredici hükümler, Anayasa'nın 2.maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesinin yansıması olarak, sözleşmenin zayıf tarafını güçlü taraf karşısında koruma amacıyla, giderek tüm toplumda sosyal adalete hizmet etmesi amacıyla düzenlenmiştir. Ayrıca iş hukukunda yer alan hükümlerin pek çoğu Türkiye Cumhuriyeti'nin imzaladığı ILO sözleşmeleri ile uluslararası alanda kabul görmüş ortak hukuk prensipleridir. Son olarak, iş hukukunun getirdiği koruma ve sağladığı düzen, gelişmiş toplumlar tarafından ortak benimsenin ahlak ve adalet anlayışını da yansıtmaktadır. Adil çalışma koşulları hakkının sağlanması, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil ücret hakkı Türkiye Cumhuriyeti açısından Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile de üstenilmiş yükümlülüklerdir. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde düzenlenen haklar, Devletin ekonomik, sosyal ve politik menfaatleri ile ulaşmayı hedeflediği düzeni işaret etmektedir. Bunlardan uzaklaşmaya sebep olacak her türlü yabancı hukuk kuralı ise Türk kamu düzenine, Devletin ekonomik, sosyal ve politik menfaatine aykırılık oluşturacaktır (Yıldız, 2023: 72). Uygulanacak hukuk belirlenirken ya da Türk hukukuna dair bir düzenlemenin MÖHUK 5. veya 6.madde kapsamına girip girmediği belirlenirken yapılacak yorumda bu hususların da dikkate alınması gerektiği düşüncesindedir.

Kanaatimizce, özellikle kıdem tazminatı MÖHUK 5 ve 6.madde kapsamında değerlendirilmesi gereken bir düzenlemedir. Kıdem tazminatının kamu düzenine ilişkin olduğu hem öğreti hem yargı tarafından vurgulanmış bir esastır. Yargıtay'ın daha önceki yıllarda verdiği kararlarda bu durumu açıkça ifade ettiği görülmektedir. Bu esasa örnek vermek gerekirse 1992 tarihli bir Yargıtay kararı şu şekildedir; “...*Mahkemece, istek yerinde görülerek birliktişinin tesbit ettiği miktara karar verilmiştir. Gerçekten Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki 2675 sayılı Kanunun 24. maddesi hükmünce, sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri Kanuna tabidir. Tarafların açık olarak bir kanun seçmemiş olmaları halinde borcun ifa yeri hukuku uygulanır. Buna göre, sözleşmeden doğan borç ilişkilerinde Libya Kanunları uygulanacaktır. Ancak, aynı Kanunun 5. maddesinde yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmün Türk Kamu düzenine açıkça aykırı olması halinde Türk Hukukunun uygulanacağı açıklanmıştır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki kıdem tazminatı Türk Kamu düzeni ile ilgilidir. Bu itibarla, taraflar arasındaki uyumsuzluğun Türk Hukukuna göre çözümlenmesi gerekir. Bu husus göz önünde tutulmaksızın hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir...*” (Y9HD, 06.07.1992, 1621/7890, www.lexpera.com.tr, erişim tarihi 18.06.2025)

MÖHUK sistematigi içerisinde 2675 sayılı Kanundan 7550 sayılı Kanun ile değiştirilen 27.madde hükmüne kadarki süreçte kanun koyucunun madde gerekçelerinde ısrarla ifade ettiği husus iş hukukunun işçi koruyucu karakteri ve getirilen düzenleme ile işçinin daha çok korunmasıdır. Bu hususun yapılacak yorumlarda göz önünde bulundurulması önemlidir.

Yurt Dışında Çalıştırılmak Üzere Türkiye’den Götürülen İşçilerle İlgili Yargı Kararlarına Kronolojik Bakış

Yabancılık unsuru taşıyan iş ilişkileri ile ilgili olarak yapılacak incelemelerde esasen ikili bir ayırım yapılması gerekir. Bunlardan ilki işçi veya işverenin sadece birinin Türkiye Cumhuriyeti uyruğunda olması ve işin yurt dışında/yurt içinde yapılacak olması, her ikisi de yabancı olan tarafların akdettiği iş sözleşmesinde işin Türkiye’de yerine getirilmesi, her iki tarafın da Türkiye Cumhuriyeti uyruğunda olup yapılacak işin yurt dışında yerine getirilmesi durumlarını kapsar. Diğeri ise yurt dışında çalıştırılmak üzere Türkiye’den götürülen işçilerdir. Anayasa Mahkemesi’nin MÖHUK 27/1 hükmünü iptali ile sonuçlanan süreç esas alındığında asıl sorunun ikinci gruba giren işçilerle ilgili olarak yargı kararlarındaki değişiklik olduğu ifade edilmelidir.

Yargıtay uygulaması incelendiğinde, çalıştırılmak üzere Türkiye’den yurt dışına götürülen işçilerle ilgili olarak verilen kararlar yıllar içinde değişiklik göstermiştir. Türkiye’den Libya’ya götürülen Türk işçilerin yurda dönüşlerinden sonra işçilik alacakları ile ilgili olarak açtıkları davalarda, davacı işçiler lehine kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının talep edildiği görülmektedir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin 03.10.2006 tarihli bir kararında davacının kıdem ve ihbar tazminatının Libya dinarı üzerinden hesaplanması ancak Libya dinarı Türkiye’de tedavülde olmadığından Amerikan Dolarına çevrilerek ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir (Y9HD, 03.10.2006, 21645/25691, www.lexpera.com.tr, erişim tarihi 18.06.2025). Libya’da çalışmak üzere Türkiye’den götürülen işçilerle ilgili olarak verilen kararlar arasında Libya’da çıkan iç savaş dolayısıyla iş sözleşmelerinin işverence haklı nedenle feshedilen işçilerle ilgili olarak İK 25/III hükmünün uygulanması, işverence zorlayıcı nedenlerle yapılan haklı nedenle feshin kıdem tazminatı ödenmesini gerektireceği ancak ihbar tazminatı ödenmesinin hukuken mümkün olmadığına yönelik kararlarında somut olaya Türk iş hukuku ilke ve kurallarının uygulandığı görülmektedir (Y9 HD, 13.02.2017, 7545/1631, 13.11.2018, 12974/20402 www.lexpera.com.tr, erişim tarihi 18.06.2025) Nispeten yakın tarihli bir başka kararında Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer işçilik alacaklarının varlığına ancak ödenmesi ile ilgili olarak esas alınacak para birimi açısından kararın bozulmasına hükmetmiştir. Karara göre “...*Bozma sonrası yargılama aşamasında hükme esas alınan bilirkeşi raporunda, USD üzerinden hesaplanan alacak kalemlerinden kıdem ve ihbar tazminatı alacakları fesih tarihindeki, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel alacakları ise dava ve ıslah tarihindeki kur karşılıkları üzerinden ... lirasına çevrilerek ayrıca hesaplanmış ve Mahkemeye*

TL üzerinden tahsili yönünde hüküm kurulmuştur. Ne var ki davacının dava ve ıslah dilekçesindeki talepleri gözetildiğinde, söz konusu alacak taleplerinin yabancı para (USD) üzerinden hüküm altına alınması gereklidir. Bu yön göz ardı edilerek yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hatalı olup kararın yeniden bozulmasını gerektirmiştir.” (Y9 HD, 27.9.2022, 10710/10523, www.lexpera.com.tr, erişim tarihi 18.06.2025)

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi de, davalı işverenin yurt dışı şantiyelerinde çalıştırılmak üzere sıvacı olarak götürülen bir işçinin açtığı davada şu kararı vermiştir; “...Somut olayda, davalı şirketin yurtdışı şantiyelerinde sıvacı olarak çalışan davacı, üç yıl yedi ay yirmi sekiz gün kıdeme sahip olup, son olarak aylık net 1.000,00 USD ücret aldığını ileri sürmektedir. Davalı işveren ise işyerinde saatlik ücret uygulaması bulunduğu ve davacının saatlik ücretinin 0,94 Libya Dinarı olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, imzasız ücret bordrolarında davacının saatlik ücretinin 0,94 Libya Dinarı olarak gösterildiği gerekçesi ile hesaplama esas alınan ücret miktarı davalının savunması doğrultusunda belirlenmiştir. Ancak, emsal ücret araştırması sonucu ve davacı şahitlerinin beyanları davacının ücrete ilişkin iddiasını doğrulamaktadır. Davacının yaptığı işin niteliği, kıdemi ve yurtdışı inşaat işinde çalıştırıldığı dikkate alındığında, davalı tarafta ileri sürülen ve mahkemece hesaplama esas alınan ücretin düşük olduğu açıkça görülmektedir. Davacının hesaplama esas ücreti, davacı şahit beyanları ve emsal ücret araştırması sonucu dikkate alınarak belirlenmelidir. Eksik incelemeye dayalı karar verilmesi isabetsiz olup bu husus bozmayı gerektirmiştir...” (Y22HD, 14.05.2014, 11014/12875, www.lexpera.com.tr, erişim tarihi 18.06.2025)

Yargıtay’ın yurt dışında çalıştırılmak üzere Türkiye’den götürülen işçilerle ilgili olarak uzun yıllar boyunca oluşturduğu içtihadı, taraflar arasındaki uyuşmazlığa, özellikle kıdem tazminatı ödenmesi ile ilgili taleplerde Türk hukukunu uygulamak üzerine kurulu iken bu içtihatla esaslı bir değişiklik yapmış, İŞKUR nezdinde imzalanan tip sözleşme gereğince hukuk seçimi yaptıkları gerekçesiyle uyuşmazlıklara yabancı hukukun uygulanacağına karar vermeye başlamıştır. Bu durum, ilk derece ve Bölge Adliye Mahkemeleri ile Yargıtay arasındaki görüş farklılığına neden olmuş, sonuçta 5718 sayılı Kanunun 27/1 ve 2.fıkralarının iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi’ne başvurular ve AYM iptal kararıyla sonuçlanmıştır.

Yargıtay’ın görüş değişikliği sonrasında uygulanması gerektiğine hükmettiği yabancı hukuk kuralları Rusya (Y9HD, 06.10.2021, 9175/13827; Y9HD, 26.01.2022, 535/1126; Y9HD, 27.4.2022, 4627/5359), Umman (Y9HD, 24.11.2020, 5618/16557; Y9HD, 29.6.2021, 3716/11005), Etiyopya (Y9HD, 30.06.2021, 5695/11169; Y9HD, 23.02.2022, 644/2238) gibi farklı ülkelere ilişkindir. (www.lexpera.com, erişim tarihi 18.06.2025)

Yabancı hukukun uygulanması ile ilgili olarak AYM kararından önce konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) önüne de gelmiştir. YHGK, 9.Hukuk Dairesi ile aynı yönde görüş oluşturarak oy çokluğu ile yabancı hukukun

uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir (YHGK, 10.05.2023, 1267/427; 11.12.2024, 160/651; 10.05.2023, 892/425, www.lexpera.com, erişim tarihi 18.06.2025)

Anayasa Mahkemesi MÖHUK 27/1 Düzenlemesini İptal Kararı ve Gerekçesi

İlk derece ve Bölge Adliye Mahkemeler ile Yargıtay arasındaki farklı yorum ve görüşler sonucunda, iş sözleşmelerinden doğan uyumsuzluklara yabancı hukukun uygulanması meselesi 2023 yılında Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştır. İstanbul BAM 27.HD (2023/158), İstanbul 10.İş Mahkemesi (2023/187) ve Ankara 11.İş Mahkemesi (2024/100) tarafından yapılan itirazların konusu MÖHUK 27/1 ve 2.fıkraların Anayasa'ya aykırı olduğu ve iptali gerektiğine ilişkindir. Anayasa Mahkemesi üç farklı esas numarası altında yapılan itirazları bağlantısı nedeniyle birleştirmiş ve 2023/158 esas numarası altında uyumsuzluğu incelemiştir. (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2024/187> erişim tarihi 18.06.2025)

Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede Anayasa'ya aykırılık sorunu kapsamında öncelikle 1982 Anayasası'nın 49.maddesine değinim, Danışma Meclisi'nde kabul edilen metnin gerekçesinde devletin işçi-işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisi olması ile çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması gerektiği ve bu durumun devletin taraf tutması anlamına gelmediği, Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun değişiklik gerekçesinde ise devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak amacıyla gerekli tedbirleri alacağının öngörüldüğü ifade edilmiştir. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunmasına yönelik düzenlemelerin öngörülmesi suretiyle işçi-işveren ilişkilerinde dengenin sağlanması devletin çalışma hakkına ilişkin pozitif yükümlülüklerinin bir gereği olarak zikredilmiştir (§17-19)

Anayasa Mahkemesi esasen yabancılik unsuru içeren iş sözleşmelerinde hukuku seçimi olanağı tanınıp tanınmamasını değil, bu olanağın tanınması durumunda söz konusu kuralın devletin Anayasanın 49.maddesi ile düzenlenen çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülüğünü ihlal etmemesi gereği açısından inceleme yapmıştır. Bu esas şu şekilde kararda yer bulmuştur;

“21.Yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinin tabi olacağı hukukun, başka bir deyişle bu sözleşmeler bakımından bağlama hükmünün belirlenmesi kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında kalmaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması da

kanun koyucunun takdirindedir. Bununla birlikte yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka yönelik düzenleme içeren kuralın devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmemesi gerekir.

22. Bu bağlamda iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek nitelikte düzenlemeler bulunmalıdır. Başka bir ifadeyle iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmasının işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek güvencelerin mevcut olmaması devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmayacaktır.”

Anayasa Mahkemesi iptali talep edilen MÖHUK 27/1 ve 2.fıkra düzenlemesi ile ilgili olarak, maddenin dördüncü fıkrasında mutad işyeri hukukundan başka bir hukukun iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili olması halinde bu hukukun uygulanabileceği, ancak 27/1 hükmü gereğince tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları halinde 27/4 hükmünün uygulanmasına olanak tanınmadığını, sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun her zaman mutad işyeri hukuku olmayabileceğini, bunların anılan maddenin gerekçesinde ifade edildiğini kararında belirtmiştir (§27-30)

Daha sıkı ilişkili hukukun belirlenmesinde tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınmasının mümkün olduğu, bu hususlar dikkate alınarak tespit edilen sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceğinin kuşkusuz olduğu tespitinde de bulunan Anayasa Mahkemesi yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanınması mümkün ise de işçi ile işveren arasındaki menfaatler dengesinin korunmasına yönelik tedbir alınmasının devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında olduğunu belirtmiştir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde yapılması gereken, işçinin sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engelleyecek nitelikte düzenlemelerin öngörülmesidir. Başka bir deyişle Anayasa Mahkemesi’ne göre daha sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek hükümlerin bulunması gerekir. (§31-33)

Anayasa Mahkemesi, MÖHUK 27/1 hükmünün Anayasa’nın 49.maddesine aykırı olduğuna ve (oy çokluğu ile) iptaline gerekçe olarak şu esasları belirtmiştir;

“35. Bu bağlamda iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde anılan sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesi mümkün iken hukuk seçimi yapılan sözleşmelerin daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınamaması nedeniyle bu seçimin işçinin aleyhine sonuç doğurabileceği anlaşılmaktadır.

36. Nitekim sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin işveren karşısında hukuk seçimine ilişkin pazarlık imkânının ilke olarak sınırlı olduğu açıktır. Başka bir ifadeyle işçinin lehine olan hukukun seçilmesi konusunda işverenle pazarlık yapabilmesi ilke olarak güçtür.

37. Kaldı ki yabancı hukukun içeriğinin tespitinde ciddi zorlukların yaşanabileceği değerlendirilmek suretiyle Kanun’un 2. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde hâkimin yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde tarafların yardımını isteyebileceği, (2) numaralı fıkrasında ise yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde Türk hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin, iş hukuku gibi teknik bir alanda hâkim tarafından dahi tespit edilmesi güç olan yabancı hukukun içeriğine ilişkin olarak kendi çabasıyla yeterli düzeyde bilgi edinebilmesi ve bu hukukun uygulanmasının lehine sonuç doğurup doğurmayacağını öngörebilmesi de oldukça zordur.

38. Buna göre hukuk seçimi yapılması suretiyle işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulabileceği ve bu durumda işçinin söz konusu hukukun sağladığı korumadan mahrum kalabileceği açıktır. Başka bir ifadeyle sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin hukuk seçimi yapılmamış olması durumunda sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle yararlanamayabileceği anlaşılmaktadır.

39. Bu itibarla hukuk seçimi yapılmaması hâlinde işçinin sahip olacağı hakların anılan seçimle bertaraf edilmesini mümkün kılan kuralın işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığı ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

40. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa’nın 49. maddesine aykırıdır. İptali gerekir.”

Anayasa Mahkemesi 05.11.2024 tarihinde kararını vermiş (2023/158 E.; 2024/187 K),karar 10.03.2025 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmış ve iptal kararının yürürlüğe gireceği tarih Resmi Gazete’de yayımlanmasından itibaren altı

ay sonra olarak belirlenmiştir. Ardından 7550 sayılı Kanun ile MÖHUK 27/1 ve 4.fıkra hükümleri değiştirilmiştir.

Gelenen bu aşamadan sonra, özellikle çalıştırılmak üzere yurt dışına götürülen işçilerle ilgili olarak uyumsuzlukların çözümünde uygulanacak hukuk belirlenirken Anayasa Mahkemesi iptal kararı, 7550 sayılı yasa ile getirilen değişikliklerin gerekçelerinin de göz önünde tutularak yorum yapılması gerekliliğidir.

Hukuk Seçimi ve Geçerliliğinin İncelenmesi

Hukuk seçimi, yukarıda da ifade edildiği üzere, bir devletin hukuk kurallarını ifade etmektedir. Milletlerarası özel hukuk doktrini açısından değinilmesi gereken bir diğer kavram ise yabancı hukukun taraflarca *sözleşme metni haline getirilmesi* (*incorporation*)dır. Hukuk seçimi ile *incorporation* arasındaki fark ise oldukça önemlidir. Şayet taraflar, sözleşme tüm unsurları itibarıyla Türkiye ile bağlantılı olmasına rağmen sözleşmede yabancı bir hukukun uygulanmasını kararlaştırmışlarsa, buna hukuk seçimi dendiğinde, ilgili hukuk kurallarının, Türk hukukunun emredici kurallarının bertaraf ederek uygulanması sonucu doğacaktır. Incorporation olarak kabul edildiğinde ise bu durumda tarafların sözleşme hükmü olarak metne dahil ettikleri hukuk, Türk hukukunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla uygulanacaktır (Özdemir Kocasakal, 2010: 32-33).

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmeleri ile ilgili olarak, taraflarca MÖHUK 24 ve 27.madde gereğince hukuk seçiminin yapılması durumunda bu seçimin geçerliliği de incelenmelidir.

İş Hukuku Kurallarının Emredici Niteliği Gereği Hukuk Seçimi Yapılamayacağı Görüşü

Öğretide, hukuk seçiminin geçerliliğini farklı açılardan ele alan görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iş hukukunda yer alan mutlak ve nisbi emredici hükümlerin niteliğinden yola çıkarak yabancılık unsuru taşıyan iş ilişkilerinde hukuk seçimi yapıp yapılamayacağını değerlendirmiştir. İş hukukunda, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunması sadece işçinin bireysel çıkarlarının ve haklarının korunması anlamına gelmemektedir. Sosyal hukuk devleti ilkesi gereğince sözleşmenin zayıf tarafının korunması esasen devletin görevleri arasında yer alan, dolayısıyla da kamusal menfaate ilişkin bir özellik taşır. İş hukukunda yer alan yasal düzenlemelerin hukuki niteliği çoğunlukla nisbi emredici hükümler olup, işçiler açısından asgari korumayı sağlamaktadırlar. Sosyal taraflar, bu yasal güvencenin daha altında kalacak koşullarda anlaşma yapamayacakları gibi bu yöndeki anlaşmalar yargıyı da bağlamayacaktır. İş hukuku mevzuatında yer alan bazı kurallar

ise mutlak emredici olup işçi lehine dahi düzenleme yapılmasına olanak tanınmamıştır. Öğretide Süzek, mutlak emredici kuralların amacının tüm toplumun, bütünüyle çalışma yaşamının ve barışının korunması amacıyla öngörüldüklerini, bunun sonucunda bu kuralların devletin ekonomik ve sosyal düzenini koruma amacına hizmet ettiklerini, bu nedenle de yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine doğrudan uygulanan kurallar kapsamında yer aldıklarını savunmaktadır. Aynı şekilde nisbi emredici hükümler de işçi lehine asgari koruma getiren kurallar olduklarından sözleşmenin güçsüz tarafını koruyarak sosyal barışı sağlamayı amaçlarlar (Süzek, 2014: 326-327; Doğan Yenisey, 66-68; Ayrıca bkz. Gürsel, 2021: 177).

Görüldüğü üzere hukuk seçimine belli kurallar ve sınırlar çerçevesinde olanak tanıyan görüşler bulunmaktadır. Bu noktada hukuk seçimi yapılabileceğini savunan görüşler, MÖHUK 5.ve 6.maddelerin oldukça dar bir alanı kapsadığını, Türk iş hukuku kurallarının mutlak ve nisbi emredici niteliklerinin milletlerarası özel hukukun bağlama kurallarını uygulanamayacak şekilde engellemeyeceğini ifade etmektedirler (Akyiğit, 94-95).

Hukuk Seçimini İçeren Sözleşmenin Genel İşlem Koşulları Denetimine Tabi Tutulması Görüşü

Yukarıda yer verdiğimiz ve Yargıtay'ın Rusya, Umman ya da Etiyopya hukukunun uygulanması gerektiği ifade edilen kararlarda çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen işçilerle İŞKUR nezdinde imzalanan sözleşmelerde ilgili hukukların uygulanacağını seçildiği, bu durumun da yargı organı tarafından MÖHUK 27/1 uyarınca geçerli sayıldığı görülmektedir. Bir irade beyanının ya da sözleşme hükümünün hukuki sonuç doğurabilmesi için öncelikle hukuken geçerliliği değerlendirilmelidir. Bu kapsamda olmak üzere, Türk işçilerin yurt dışına çalışmak üzere gidecek işçilerin tabi olduğu kurallar öncelikle incelenmelidir.

Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliğinin 8.maddesi uyarınca Türkiye'den yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülecek işçilerin ve işverenlerin (veya vekillerinin), örneği İŞKUR tarafından düzenlenmiş hizmet sözleşmesini imzalamaları ve bunu Kuruma onaylatmalarını şarttır. Kurumun web sayfasında bulunan örneklerden biri Katar'da çalışacak Türk işçileri ile yabancı işveren arasındaki iş sözleşmesine ilişkindir.² Sözleşmede hem hukuk seçimi yapılmış hem de bu sözleşmeden daha olumsuz koşullar içeren başka bir iş sözleşmesi yapılması yasaklanmıştır.

² Bu sözleşme için bkz. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/yurtdisi-istihdam> Benzer düzenlemeler Libya'da çalışacak Türk işçileri ile yabancı işveren arasında düzenlenecek iş sözleşmesinde de yer almaktadır.

“17-İKİNCİ SÖZLEŞME İMZALATTIRILMASI:

İşçinin deneme müddeti içerisinde başarılı olamaması, sözleşmesinde belirtilen mesleği dışında başka bir iş veya meslekte çalışmayı kabul etmesi, sözleşme süresinin normal olarak sona ermesi ya da süresi bitmeden anlaşma yoluyla karşılıklı olarak feshedilmesi, yahut da Katar mevzuatı gereği olan durumlar dışında işveren tarafından işçiye her bakımdan daha geri haklar getiren başka bir iş sözleşmesi imzalatılmayacaktır. Bu sözleşmeden daha geri haklar getirilerek imzalatırılan sözleşmeler adli, idari ve hukuki açıdan geçersiz sayılacağı gibi anlaşmazlık durumlarında işbu sözleşme dikkate alınacaktır

18-ANLAŞMAZLIK DURUMLARINDA UYGULANACAK MEVZUAT:

İşveren ile işçi arasında ister bu iş sözleşmesinde isterse bu sözleşmede belirtilmeyen iş ilişkilerinden doğan ihtilaflarda "işveren" ile birlikte "işveren vekili" de sorumludur. İhtilaf durumunda Katar mevzuatı geçerlidir.”

Kurum’un web sayfasında “Yurt Dışı Hizmet Akdi” başlıklı genel bir sözleşme örneği daha bulunmaktadır. Bu sözleşmede de uygulanacak hukuk seçimine dair aşağıdaki hükümler öne çıkmaktadır.

“8- ÇALIŞMA SÜRESİ VE FAZLA ÇALIŞMA:

İşveren işçiyi çalışma saatleri ve koşulları hakkında önceden bilgilendirmek ile yükümlüdür. Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle ilgili olarak, çalışılan ülkedeki mevzuat hükümleri uygulanır. Çalışma süresi, fazla çalışma saatleri ve fazla çalışma nedeniyle yapılacak ödemelerle ilgili olarak çalışılan ülke mevzuatında düzenleme bulunmaması halinde; 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

16- ANLAŞMAZLIK HALİNDE UYGULANACAK MEVZUAT VE YETKİLİ MAKAMLAR:

İşçi ve işveren arasındaki sözleşmenin uygulanmasında doğacak anlaşmazlıklar ile diğer ihtilafların giderilmesinde işverenin Türkiye’deki ikametgâhının veya şirket merkezinin bulunduğu şehrin mahkemeleri ile icra daireleri yetkilidir. Sözleşme maddelerinde, çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır.”

Bu örneklerde, işçinin işini yaptığı yer hukuku uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuk olarak seçilmiş, sınırlı hallerde Türk hukukunun uygulama olanağı bulacağı düzenlenmiştir.

Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliğinin 8.maddesi uyarınca, İŞKUR tarafından düzenlenen bu sözleşmeler imzalanıp Kuruma onaylatılmadan işçinin yurtdışına götürülmesi mümkün olmamaktadır. Bu durum karşısında da söz konusu sözleşmelerde yer alan bu seçimlerin işçiyi bağlayıp bağlamayacağı değerlendirilmelidir.

Yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin geçerliliğini değerlendiren diğer görüşler ise konuyu genel işlem şartları açısından ele almaktadırlar. Bu değerlendirmenin ise Türk Borçlar Kanunu'nun 20-25.maddeleri arasında düzenlenmiş olan genel işlem koşulları çerçevesinde yapılması gerekmektedir (Yıldız, 2014: 22 vd; Civan, 2015: 24; Baycık, 2017: 104-122, 105).

TBK 20.madde uyarınca “Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz.

Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemez.

Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz.

Genel işlem koşullarıyla ilgili hükümler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de, niteliklerine bakılmaksızın uygulanır.”

Bir sözleşme hükmünün genel işlem koşulu sayılabilmesinin ilk koşulu, sözleşmenin güçlü tarafınca önceden ve tek başına hazırlanmış olmasıdır. Daha açık bir ifadeyle karşı taraf, söz konusu hüküm ya da hükümlerin hazırlanmasında söz hakkına sahip olmamalıdır. Sözleşmenin güçlü tarafının, sözleşmede yer alan genel işlem koşullarını bizzat hazırlaması da şart değildir, güçlü tarafın lehine olacak şekilde, kendisine iş sözleşmesi ya da vekalet sözleşmesi ile bağlı bulunan üçüncü kişiye dahi hazırlanmış olsa, TBK'da belirtilen şartları taşıyan hükümler *genel işlem koşulu* olarak değerlendirileceklerdir. Genel işlem koşulları, başka bir kişiye ya da kuruluşa ait sözleşme metninden aynen alınsa dahi sözleşmenin güçlü tarafınca önceden ve tek başına hazırlanmış sayılacaklardır (Oğuzman -Öz, 2011: 170).

Genel işlem koşullarının TBK'nun 20-25.maddeleri uyarınca denetiminin söz konusu olabilmesi için bu düzenlemelerin "yazılı" olması gerekmektedir. Bunun da ötesinde genel işlem koşullarının denetimindeki temel amaç sözleşmenin zayıf tarafı

"aleyhine" hükümler içermeleri olasılığıdır. TBK 20-25.madde hükümleri iş hukukunda tip iş sözleşmeleri (Soyer, 1987: 28; Yıldız, 2014: 23) ve iç yönetmelikler hakkında uygulama alanı bulacaktır (Soyer, 1987: 27-28; Süzek, 2011: 5).

İşçinin sözleşmeyi aynen kabul etmek ya da sözleşme yapmaktan vazgeçmek dışına bir seçeneği bulunmamakta, sözleşme hükümlerine etki edememekte, sözleşme hükümleri taraflar arasında müzakere edilmemektedir. Bu nedenle tip iş sözleşmeleri TBK 20-25.madde hükümleri kapsamındadır. İçerik denetiminden anlaşılması gereken, en geniş tanımla, söz konusu kuralların dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımı yasağı açısından incelenmesidir (Oğuzman-Öz, 2011:174-175; Reisoğlu, 2011: 76).

Hukuk sisteminde içerik denetimine ihtiyaç duyulmasının nedeni taraflar arasında olması gereken sözleşme dengesinin bozulmasıdır.

Sözleşmelerde, akit tarafların serbest iradeleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde karşılıklı olarak menfaatleri arasında denge kurdukları kabul edilmektedir. Bunun sonucunda, sözleşme taraflarının kendi aralarında bir düzen kurulduğu ve sözleşme ile ulaşılan sonucun kendi içinde "doğruluk (yerindelik) güvencesi" taşıdığı varsayılmaktadır. Ancak sözleşme tarafları arasındaki güç dengesi bozulmuş, taraflardan biri diğer tarafa göre daha güçlü durumda ise karşı tarafın (zayıf tarafın) irade özerkliğine ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğunu kabul etmek güçleşmektedir. Böyle bir durumda ise sözleşme koşullarının karşılıklı olarak belirlenmesi değil güçlü tarafın kendi menfaatine olabilecek kuralları dikte ettirmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla tarafların eşit güçte olmadığı bir sözleşme ilişkisinde *doğruluk güvencesi* de bulunmamaktadır (Soyer, 1987: 136-138). Doğruluk güvencesinin bulunmaması akit tarafların menfaatleri arasında dengenin olmadığını ifade etmektedir. İçerik denetimi özellikle genel işlem koşulu niteliğinde olan düzenlemelerde, taraflardan birinin sözleşme içeriğine müdahale edebilme olanağı bulunmadığından zorunlu hale gelmektedir (Alp, 2005: 277).

İş hukuku açısından işçinin işverenden daha güçsüz durumda bulunduğu genel bir kabuldür. Taraflar arasındaki ilişkinin işverence tek taraflı olarak hazırlanmış tip iş sözleşmesi ya da iç yönetmelik ile düzenlendiği durumlarda işçilerin irade özerkliği bulunmamakta, işçinin sözleşme özgürlüğünün kendisine sunulan koşulları tamamen kabul etmek ya da iş sözleşmesini akdetmemek arasında kalmaktadır. Bu durumlarda, iş sözleşmesinde yukarıda ifade edilen "doğruluk güvencesi" bulunmamaktadır. İş hukuku öğretisinde sosyal hukuk devleti ilkesi gereğince sözleşme adaletinin sağlanması gerektiği, bunun ise ancak yargıç tarafından hakkaniyet denetimi yapılarak, taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanması ile mümkün olabileceği ifade edilmiştir (Soyer, 1987:139-141).

Sözleşmede yer alan bir kaydın içerik denetimine konu olabilmesi için işçiye somut olarak bir zarar vermesi gerekmektedir. Söz konusu kaydın işçinin

aleyhine olması, ona zarar vermeye elverişli olması içerik denetiminin konusunu oluşturmaları bakımından yeterlidir (Alp, 2005: 319; Yıldız, 2014: 29).

Bir hükmün içerik denetimine tabi tutulması için gerekli koşullardan biri de söz konusu hükmün taraflar arasında müzakere edilmemiş olmasıdır. Bu kapsamda olmak üzere bireysel iş sözleşmesinde de olsa müzakere edilmemiş hükümler içerik denetimine tabidir.

Genel işlem koşulu niteliğinde olan tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikte, dürüstlük kurallarına aykırı şekilde, taraflar arasındaki menfaat dengesini bozan, sözleşmenin karşı tarafının durumunu ağırlaştıran hükümlerin varlığı durumunda, bu hükümler yargıç tarafından sözleşme adaletini sağlamak amacıyla denetlenebilirler (Süzek, 2006: 21; Alp, 2005: 302-303).

Yapılan denetim sonucunda söz konusu hükümlerin dürüstlük kuralına aykırı, taraflar arasındaki menfaat dengesini işveren lehine aşırı şekilde bozan, işçinin durumunu ağırlaştıran nitelikte olduğu tespit edilirse, bu hükümler TBK 21/2 uyarınca yazılmamış sayılırlar.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer husus İŞKUR tarafından hazırlanan tip sözleşmelerin işverence hazırlanmadığı, hatta işverenin de bunları imzalamaktan başka seçeneğinin olmadığı, dolayısıyla da bu sözleşmelerin genel işlem koşulu olarak denetime tabi tutulamayacağının söylenip söylenmeyeceğidir. Açıkçası bu sorunun cevabı bizatihi kanun koyucu tarafından TBK 20/son hükmü ile verilmiştir. Buna göre “Genel işlem koşullarıyla ilgili hükümler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de, niteliklerine bakılmaksızın uygulanır”. Dolayısıyla ister işverence hazırlanmış olsun ister bir kamu kurum veya kuruluşu tarafından hazırlanmış olsun, tip sözleşmelerde yer alan ve iş hukukunun niteliği gereği zayıf taraf olan işçinin durumunu ağırlaştıran, sözleşme dengesini işçi aleyhine bozan bütün hüküm ve şartlar genel işlem koşulu olarak denetime tabi tutulmalıdır. İŞKUR sözleşmeleri açısından işverenin bunların hazırlanmasına dahlinin olmaması bu sözleşmelerin hukuki nitelikleri itibarıyla genel işlem koşulu olmalarını, TBK 20/son hükmü gereği etkilemez.

İŞKUR tarafından hazırlanan ve sözleşme taraflarınca imzalanması zorunlu olan bu sözleşmelerin genel işlem şartı niteliği taşıdığı, bu nedenle de hukuk seçiminin geçersiz sayılması gerektiği yönündeki öğreti görüşüne katılmaktayız (Gürsel, 2021: 181-182). Bu seçim geçersiz sayıldığında ise MÖHUK 27/4 hükmü gereğince sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun belirlenmesi ve uyumsuzlığa uygulanması gerekecektir.

Daha sıkı ilişkili hukukun belirlenmesinde sözleşmenin dili, tarafların tabiiyeti, resmi bir makam olan İŞKUR nezdinde imzalanması hususları ölçüt olarak alınmalıdır. Böylelikle uyumsuzlığa Türk İş Hukuku kuralları uygulanmalıdır.

Daha sıkı ilişkili hukuku belirleme açısından bir diğer dayanak da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5/g hükmüdür. Buna göre “ Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü 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 nci 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. Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.”

Hiç şüphesiz ki, sosyal güvenlik hakkını düzenleyen mevzuat kamu düzenine ilişkindir. Kanun koyucu, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerin, çalıştırmak üzere götürdüğü Türk işçilerin sosyal güvenlik açısından durumlarını Türk hukukuna tabi tutmaya devam ederek bu konudaki perspektifini bir kez daha ortaya koymuştur. Sosyal güvenlik hukuku açısından Türk sosyal güvenlik sisteminde tutulan işçilerin işçilik alacakları açısından yabancı hukuka tabi tutulmaları da ayrı bir çelişki yaratmaktadır.

TBK 20-25.madde kapsamında yapılacak bir denetim sonucunda, genel işlem şartı niteliğindeki bir sözleşmede, hukuk seçiminin yapılması, sözleşmenin zayıf tarafını olumsuz etkilemektedir. Bunun da ötesinde hukuk seçimine dair maddenin kaleme alınmasında, daha doğrusu İŞKUR sözleşmesinin ilgili hükmünün işçi tarafından müzakere edilebildiği, işçinin bu hukuk seçiminin kendisi açısından sonuçlarını bilebileceği kabul edilemez. Uygulamada ilgili ülkenin İş Kanunlarının işçiye verilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve/veya İŞKUR web sitelerinde yer alması da bunların geçerliliği için geçerli sayılamaz. Zira işçinin, ilgili metni okuyarak o ülkenin iş uyuşmazlıklarının çözümü, yerleşik içtihadı ve bunların Türk hukuku ile karşılaştırıldığında kendi menfaatine olup olmadığını iradesi sakatlanmayacak şekilde tespit edebileceği savunulması güç bir iddiadır.

Uygulamada yurt dışına çalışmak üzere götürülen işçilerin çoğunlukla sosyo-ekonomik açıdan ve dolayısıyla hukuk sistemi açısından Türkiye ile kıyaslandığında az gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, İŞKUR sözleşmesindeki hukuk seçimi, ister mutad işyeri hukuku olarak ifade edilmiş olsun, ister ülke ismi zikredilerek belirlenmiş olsun, Türk iş hukukunun işçiye sağladığı korumanın gerisinde kalması muhtemel olan olasılıkları ortaya çıkarmaktadır. Bunun da

ötesinde, yukarıda konuyu inceleme açısından yaptığımız ikili ayırmada özellikle “yurtdışına götürülen” işçilerin durumlarının ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştık. İşçiler, Türk şirketinin/işverenin yurt dışındaki şantiyesinde çalışmak ve Türkiye’deki ücret seviyesi ile karşılaştırıldığında görece daha yüksek düzeyde ücret almayı hedeflemektedir. Elbette, Türk tabiiyetinde bulunan şirketlerin ve işverenlerin yurtdışında aldıkları işler, Türkiye Cumhuriyeti ile ilgili ülkenin ikili anlaşmalarına dayanmaktadır. Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti uyuğundaki bir şirket, yurt dışındaki bir şirket ile ortaklık kurmakta ve/veya ilgili ülke mevzuatına göre o ülkede bir şirket kurarak işleri üstlenmektedir. Yurtdışına çalıştırılmak üzere götürülen işçiler açısından ise bu hukuki ve teknik detaylar bilinmemekte, bilinmesi beklenmemektedir. İşçiler açısından hukuken korunması gereken husus ise, yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülürken Türkiye’de kurulu ve çoğunlukla sektörden bildikleri bir şirketin kendileri ile iş sözleşmesi akdetmesi, gidiş-dönüş masraflarının bu şirketlerce karşılanması, bu işlemlerin de Devletin resmi makamlarının da dahil olduğu süreçler sonucunda tamamlanmasıdır. Dolayısıyla işçi açısından bakıldığında güven yaratan husus da esasen bütün bu süreçtir.

Bu noktada, 5718 sayılı Kanunun yasalaşması sürecinde MÖHUK 27.maddenin gerekçesi de incelenmelidir. Gerekçe şu şekilde ifade edilmiştir; “Milletlerarası özel hukuk alanında çıkan ihtilaflarda, iş sözleşmelerinin sosyal içeriğini dikkate almayan 2675 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin uygulanması hep yetersiz kalmaktaydı. Bu nedenle Tasarının 26ncı maddesiyle yeni bir düzenleme getirilmiştir. İş sözleşmelerinde, hem zayıf taraf olan işçinin korunması ihtiyacı hem de Devletin ekonomik ve sosyal politikalarıyla ilgili olarak yaptığı ve bireysel iş sözleşmeleri dışında kalan diğer düzenlemeler göz önünde tutulmuştur. İş hukukunun, kamu hukuku karakterli yönlerinin de bulunması ve işçinin edimini orada yerine getirmesi “işyerinin bulunduğu ülke” hukukunun bu ilişkide objektif bağlama kuralı olarak uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Bu gerekçelerle maddede, bireysel iş sözleşmelerinde, en sıkı ilişkili hukuk olarak “mutad işyeri hukuku”nun uygulanacağı kabul edilmiştir.

Borç sözleşmeleri alanındaki genel yaklaşıma uygun olarak, bireysel iş sözleşmeleri konusunda da hukuk seçimi imkanı kabul edilmiş ve bağlama kuralı düzenlenirken ilk sırayı almıştır. **Hukuk seçimi, iş sözleşmelerinin özel niteliği gereği, ancak işçi lehine ve sınırlı olarak tanınmıştır. Çünkü taraflarca hukuk seçimi yapılsa bile, objektif bağlama kuralına göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi halinde seçilen hukuktaki hükümlerin uygulanması mümkün değildir.** Tasarının 26ncı maddesinde, mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümleri asgari koruma standardı olarak kabul edilmekte ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesi engellenmektedir.

Objektif bağlama kriteri olarak kabul edilen “mutad işyeri”nin geçici olarak değişmesinin, bağlama kuralının değişmesi sonucunu doğuracağı da maddenin ikinci fıkrasında öngörülerek bu konuda ortaya çıkabilecek tereddütler önlenmiştir. Buna karşılık, üçüncü fıkra işçi işini mutaden farklı ülkelerde ifa ediyorsa, her iki tarafı da belirsizlikler ve zorluklardan korumak üzere işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülke anlamında “esas işyeri” hukukunun uygulanması kuralı kabul edilmiştir.

Tasarının 26 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında iş sözleşmelerinde de, objektif bağlama kuralının uygulandığı hallerde, somut olayda sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukunun bulunması halinde uygulanması imkanı, zorunlu olmamak şartıyla kabul edilmiştir.”³

5718 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’da iş sözleşmeleri için ayrı bir düzenleme bulunmamakta, yabancılık unsuru içeren sözleşmelerle ilgili olarak hüküm getiren 24.madde ise tarafların hukuk seçimi yapmamış olması halinde borcun ifa yeri hukuku, borcun ifa yerinin birden fazla olması halinde borç ilişkisinin ağırlığını teşkil eden edimin ifa yeri hukuku, bu yerin de tespit edilemediği hallerde ise sözleşmenin en yakın irtibat halinde bulunduğu yer hukukunun uygulanacağı düzenlenmişti. Kanun koyucu bu düzenleme ile işçiler için yeteri kadar koruma sağlanmadığını düşünerek mülga kanunda olmayan yeni bir düzenlemeyi iş sözleşmeleri için özel olarak 5718 sayılı MÖHUK metnine dahil etmiştir.

Yukarıda yer verdiğimiz üzere, MÖHUK 27.madde gerekçesinde, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunması ihtiyacı (Bozkurt Gümrükçüoğlu-Gemici Filiz, 2016: 602), iş hukukunun kamu hukuku karakterli yönlerinin bulunması, Devletin ekonomik ve sosyal politikaları ile ilgili yaptığı düzenlemelerden söz edilmesinin yanı sıra kanaatimce en önemli ifade şudur: **“Hukuk seçimi, iş sözleşmelerinin özel niteliği gereği, ancak işçi lehine ve sınırlı olarak tanınmıştır.”**

Dolayısıyla yasa koyucu, MÖHUK 27.maddenin işçiyi koruyacak bir düzenleme olmasını amaçladığını gerekçede açıkça ifade etmiştir. Kaldı ki Yargıtay’ın yabancı hukukun uygulanmasına karar verdiği uyuşmazlıklarda teknik anlamda bir hukuk seçiminden ziyade, yukarıda değindiğimiz ve Milletlerarası Özel

³https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D23/Y2/T1/WebOnergeMetni/48cfce63-e539-4fc9-a8af-738d4a639569.pdf?TSPD_101_R0=08ffcef486ab20002dfbebd5f2a72fb982981dcb3_b26e6565f6_4e4b062b217eb9_0937484fceed4f0_8f2a69c63143000f906f1c9d55425f997ba869cd962143bbfc38e4718e2249043a3600e8861fecaea09df24cdf0203a636d656a20da241b

Hukuk doktrini tarafından açıklanmış olan, *incorporation* yoluyla mutad işyeri hukukunun sözleşmeye dahil edildiği, bu nedenle de Türk hukukunun emredici düzenlemelerinin bertaraf edilmediğini düşünmekteyiz. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Özdemir Kocasakal, 2010:33, 38; Çankaya, 2017: 258)

Bu durumun aksinin düşünülmesi halinde ise, yani İŞKUR sözleşmesinde işçinin yurt dışında çalıştırılmak üzere götürüldüğü ülkenin isminin yazılarak bu ülkenin hukukunun uygulanacağını kabul edilmesi durumunda ise yukarıda açıkladığımız sözleşme adaletini sözleşmenin zayıf tarafı aleyhine bozmasından dolayı geçersiz sayılmalıdırlar. Yine yukarıda açıkladığımız üzere kanaatimizce, İŞKUR sözleşmelerinde yer alan hukuk seçimi ya da mutad işyeri hukukunun uygulanacağına dair hükümler genel işlem koşulu olmaları dolayısıyla öncelikle denetime tabi tutulmalı, işçinin Türk hukukunda sahip olacağı hakların daha altında hakların sağlanması durumunda da geçersiz sayılmalıdırlar.

Kaldı ki, iş hukukunda yer alan nisbi ve mutlak emredici kurallar sadece işçiyi koruma amacını taşımazlar. Bu kurallar esasen Yargıtay kararında da belirtildiği üzere **devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini** de korumayı amaçlayan hükümlerdir.

Uyuşmazlığa Uygulanacak Hukukun Belirlenmesi

Genel işlem koşulu niteliğindeki bir sözleşmede yer alan hukuk seçimi geçersiz sayıldıktan sonra ya da mutad işyeri hukukunun uygulanacağı *incorporation* yoluyla sözleşmede belirlendikten sonraki aşama taraflar arasındaki uyuşmazlığa uygulanması gereken hukukun tespitidir. Incorporation yoluyla sözleşme metnine dahil edilen yabancı ülke hukuku (mutad işyeri hukuku), Türk hukukunun emredici hükümlerini bertaraf etmediğinden işçi alacakları açısından hangi hukuk kurallarının uygulanması gerektiği tespit edilmelidir.

Bu noktada çeşitli farklı gerekçelerle hareket edilmesi mümkündür. İlk olarak İŞKUR sözleşmelerinin TBK 20/son hükme gereğince genel işlem koşulu olduklarında herhangi bir şüphe bulunmadığından bu düzenlemelerin geçersiz sayılması değerlendirilmelidir. Genel iş koşulu ile getirilen bu düzenleme, dolayısıyla işçinin işini yaptığı ülke hukuku uygulanmadığı zaman MÖHUK 27/4 hükmü gereğince daha sıkı ilişkili hukukun belirlenmesi ve bu hukukun uyuşmazlığın çözümünde esas alınması gerekir. Buna göre “Ancak hâlin bütün şartlarına göre **işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere**, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”

7550 sayılı Kanunla değiştirilen MÖHUK 27/4 hükmünün ilk hali ile mevcut hali arasındaki fark yukarıda koyu renk puntoyla yazılan kısımdır. Bu hüküm işçiyi koruma amacını somut olaya uygulamayı mümkün kılan bir düzenlemedir. Şöyle ki, işin yapıldığı yer (mutad işyeri) hukuku tamamen devre dışı bırakılmamakta, işin gereği uygulanmak zorunda kalan hükümler açısından bu hukuk kurallarının uygulanması, ardından sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun tespitini mümkün kılmaktadır. İşin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümler ile nelerin ifade edildiği ise 7550 sayılı Kanunun 26.maddesinin gerekçesinde açıklanmıştır. Buna göre; “Maddeyle, 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun 27 nci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E:2023/158;K: 2024/187sayılı kararıyla, yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimine imkân tanıyan mevcut birinci fıkranın iptaline ve iptal kararının Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir. Söz konusu iptal kararı, 10/3/2024 tarihli ve 32837 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Anayasa Mahkemesi; iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması halinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesi mümkün iken, hukuk seçimi yapılan durumlarda Türk Medeni Kanununun 4 üncü maddesi uyarınca hâkimin takdir yetkisi kapsamında iş sözleşmesiyle belirlenen hukuk yerine halin bütün şartlarına göre sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân vermeyen kuralın Anayasanın 49 uncu maddesinde düzenlenen Devletin çalışanları korumasına ilişkin pozitif yükümlülüğüne aykırı olduğu gerekçesiyle söz konusu fıkraı iptal etmiştir. Düzenlemeyle, Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesini karşılamak ve işçi-işveren arasındaki hak ve menfaat dengesini sağlamak amacıyla **iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılması halinde dahi** halin bütün şartlarına göre anılan sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması halinde işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olduğu hükümleri hariç olmak üzere hâkimin takdir yetkisi kapsamında iş sözleşmesiyle belirlenen hukuk yerine iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili olan hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmaktadır. Örneğin, işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan çalışma süresi, ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili, yıllık izin, fazla çalışma ve ara dinlenme gibi hususlar, işin yapıldığı yer hukukuna tabi olacaktır.”⁴

⁴https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D28/Y3/T2/WebOnergeMetni/618a4d9f-3d76-488b-94617374abefae46.pdf?TSPD_101_R0=08ffcef486ab200084c2f600912a847257e16f12fd08983f39c1598d81ee6f63ed6b034666eb185b08bebf9b3f143000737345d2e483a64f5233df4e6aa1f868615bca7133dbcc5d3a_92e74bd69b698745c0761144bc11_ecaf250743c42d0d6c (erişim tarihi:

Görüldüğü üzere, kanun koyucu 7550 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemede AYM iptal gerekçesini karşılamak ve işçi-işveren arasındaki hak ve menfaat dengesini sağlamak için hukuk seçimi yapılmış olsa dahi bunu işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan çalışma süresi, ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili, yıllık izin, fazla çalışma ve ara dinlenme gibi hususlarla sınırlı tutarak hakimın takdir yetkisi ile sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukuku belirlemesine ve bunu uygulamasına olanak tanıyacak şekilde hareket etmiştir.

Bütün bu açıklamalardan sonra, yurt dışında çalıştırılmak üzere götürülen işçilerle ilgili olarak İŞKUR nezdinde yapılan ve hukuk seçimi yapıldığı gerekçesiyle yabancı hukukun uygulanmasının ana kaynağı olarak değerlendirilen sözleşme hükmünün genel iş koşulunda yer alması nedeniyle geçersiz sayılması, sözleşmenin dilinin Türkçe olması, Türkiye’de akdedilmesi, İŞKUR tarafından onaylanması, 5510 sayılı SSGSSK 5/g düzenlemesi ile sosyal güvenlik haklarının Türk mevzuatı ile düzenlenmiş olması olguları sözleşmeyi Türk hukuku ile sıkı ilişkili hale getirdiğinden uyuşmazlığın çözümünde Türk İş Hukukunun uygulanması gerektiği yönündeki öğretı görüşüne (Gürsel, 2021: 181-182) katıldığımı belirtmek isterim (Ayrıca bkz. Yıldız, 2023:69)

Sonuç

AYM iptal kararı sonrasında, MÖHUK 27.madde uygulaması esas olarak dördüncü fıkranın yorumlanması ve amacının belirlenmesi noktasındaki yorumla şekillenecektir. 7550 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin uygulamada sorunları çözmekten uzak olacağı hatta yeni bir düzenleme getirmediğinden herhangi bir fark yaratmayacağı ifade edilebilir. Burada önem taşıyan husus Milletlerarası Özel Hukuk ile İş Hukuku ilke ve kurallarının birlikte var olabilecekleri bir düzenleme ve uygulamanın tesisi olmalıdır. Yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerine ilişkin olarak hukuk seçimi olanağının ya da kanunlar ihtilafı kurallarının bir tarafa bırakılarak her durumda işçinin vatandaşı olduğu ülke hukukunun uygulanması mümkün olamayacağı gibi, iş hukukunun kendine özgü yapısını veren ve en belirgin niteliği olan zayıf tarafın korunması ilkesini bir tarafa bırakarak her durumda sözleşmede belirtilen hukuk kurallarının uygulanması da savunulamayacaktır. Bu nedenle, AYM iptal kararı sonrasında MÖHUK 27.maddenin uygulanmasında hem iptal kararındaki gerekçeler hem de 7550 sayılı Kanunun 18.maddesinin gerekçesi her zaman göz önünde tutularak somut olaya göre anılan maddenin yorumu gerekecektir.

15.06.2025)

Unutulmaması gereken bir diğer maddi olgu ise AYM iptal kararına kadar giden süreçte, yargı kararlarına konu edilen uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun çalıştırılmak üzere “yurt dışına götürülen” işçilerle ilgili olduğudur. Bu durum, çalışmak üzere kendi olanakları ile yurt dışında iş bulan ve giden işçilerden daha farklıdır. İlkinde işçiler, burada mukim, daha önce birlikte çalıştıkları ya da çalışmasalar bile Türk işvereni olarak bildikleri firmalar tarafından, bütün yol masrafları bu işverenlerce karşılanarak, İŞKUR nezdinde tip sözleşme imzalayarak yurt dışı şantiyelerde çalıştırılmak üzere götürülmektedirler. Burada yurt dışına götürülen işçi açısından Türkiye’de bulunan işverenin yarattığı güven oldukça önemlidir. Yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin çalıştıkları ülkenin para birimiyle ya da Dolar/Euro gibi para birimleri ile Türkiye’de çalışmaları karşılığında alacakları ücretin üzerinde ücret almaları tek başına işçinin mağdur olmadığını savunmak ve dolayısıyla Türk hukukunda işçilik hakları açısından sağlanan hak ve güvencelerin dışında kalmasını meşrulaştırmak mümkün olmamak gerekir.

Kanaatimizce, özellikle MÖHUK 27/4 düzenlemesi, çalışılan ülke hukukunun haftalık/günlük çalışma süreleri, dinlenme süreleri, ulusal bayram günleri gibi yerel unsurlara göre belirlenmesi ve uyulması gereken kuralları ile sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun bunlar dışında kalan hükümlerinin birlikte uygulanmasına imkan sağlayacağından oldukça isabetlidir. Tekrar söylemek gerekir ki, yasa koyucunun MÖHUK 27.madde düzenlemesini 5718 sayılı Kanun ile getirirken asıl amacı işçileri daha çok koruyan, hukuk seçimine sınırlı ve işçi lehine olmak kaydı ile imkan veren bir madde oluşturmaktır. Aynı amaç, Anayasa Mahkemesi iptal kararının gereğini yerine getirmek üzere düzenlenen 7550 sayılı yasa ile değişik fıkralar için de zikredilmiştir. Somut uyuşmazlıklara uygulanacak kanun belirlenirken bu esasları göz önünde tutarak yorum yapmak gerekir.

Extended Summary

The determination of the applicable law in the lawsuits filed by Turkish workers, who are mostly taken abroad to work in construction, to obtain their rights arising from the employment relationship after their employment ends in the country where they work has caused intense debate in doctrine and practice.

The main reason for this situation is an article in the contracts signed by the employee and employer with İŞKUR before going abroad, which determines the law to be applied to the dispute as the law of the country where the work is performed. Since it is a common fact that Turkish workers taken from Türkiye to work in construction sites in countries that provides lower rights than the minimum protection provided in Türkiye in terms of employment law. After their

return to Türkiye, these workers claim their benefits such as seniority payment, at the Turkish courts depending on Turkish Labour Law. In the vast majority of disputes brought to court, the application of the law of the country where they work has caused a loss of rights for the workers.

Different decisions have emerged due to different interpretations among the judicial bodies, and this situation has brought the issue to the Constitutional Court as a higher instance. Three different courts have applied to the Constitutional Court requesting the annulment of the first two paragraphs of Article 27. The Constitutional Court ruled on 5.11.2024 to annul the provision of MÖHUK 27/1 and for the annulment decision to enter into force six months later, and the decision was published in the Official Gazette dated 10.03.2025.

The legislator enacted a new regulation for the provision of MÖHUK 27/1, which was annulled by Article 18 of Law No. 7550, and also changed the fourth paragraph. Law No. 7550 was published in the repeated Official Gazette dated 4.6.2025 and entered into force.

Therefore, considering the reasons stated in the Constitutional Court's annulment decision, it is necessary to examine the provisions of MÖHUK 27/1 and 27/4 introduced by Law No. 7550.

In the justifications of the regulations and the Constitutional Court decision, the purpose of labor law to protect the worker and the unique characteristics of labor contracts are emphasized, and the principle that the choice of law to be made regarding labor contracts will be exceptional and valid to the extent that it does not harm the purpose of protecting the worker is strongly emphasized.

After the Constitutional Court's annulment decision, the application of Article 27 of the MÖHUK will mainly be shaped by the interpretation of the fourth paragraph and the interpretation of its purpose. It can be stated that the amendment made with Law No. 7550 will be far from solving the problems in practice and will not make any difference since it does not introduce a new regulation. The important point here is the establishment of a regulation and application where the principles and rules of International Private Law and Labor Law can coexist. It will not be possible to apply the law of the country where the worker is a citizen in every case by leaving aside the possibility of choosing law or conflict of laws rules regarding labor contracts containing a foreign element, and it will not be defended to apply the legal rules specified in the contract in every case by leaving aside the principle of protecting the weaker party, which gives the unique structure of labor law and is its most distinctive feature.

Therefore, in the implementation of Article 27 of the MÖHUK after the Constitutional Court's annulment decision, both the justifications in the annulment decision and the justification of Article 18 of Law No. 7550 will always be taken

into consideration and the interpretation of the said article will be required according to the concrete case. Another material fact that should not be forgotten is that in the process leading up to the Constitutional Court's annulment decision, the vast majority of disputes that were the subject of judicial decisions were related to workers who were "taken abroad" to be employed. This situation is different from workers who found and went abroad with their own means to work. In the first case, workers are taken to work at construction sites abroad by firms that are resident here, that they have worked with before or that they know as Turkish employers even if they have not worked there, by signing a standard contract with İŞKUR, with all travel expenses covered by these employers, these facts create a trust on the workers' that should be protected under law.

It should be stated again that the main purpose of the legislator in introducing the regulation of Article 27 of MÖHUK is to create an article that protects workers more and allows for the choice of law to be limited and only in favor of the worker.

Beyanlar

Beyanlar Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalemden herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2017) “Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerinde Türk İşçisi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi”, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, Ankara: İntes Yayınları, 88-103.
- Alp, M. (2005) **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara: Seçkin Yayınları
- Baycık, G. (2017) “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen Türk İşçilerin Açıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk”, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, İntes Yayınları, Ankara, 104-122.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. ve Gemici Filiz, B (2016) “Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi” **Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, C.1, İKÜHFD, C.15**, 593-620.
- Civan, O.E. (2015) **Genel İş Koşulları**, İstanbul: Beta Yayınları
- Çankaya, Y.(2017) “Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk” **LEGAL İHSGHD, S.55**, 1243-1292.
- Doğan, V. (1996) **İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti**, Ankara: Yetkin Yayınları
- Doğan Yenisey, K. (2011) “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, İstanbul**, 33-82.
- Elçin, D. (2012), **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**, Ankara: Adalet Yayınları
- Gürsel, İ. (2021) “Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk”, **Sicil, 2021/II, S.46**, 155-187.
- Oğuzman, M. K. Ve Öz M.T. (2011) **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler C.I**, İstanbul: Filiz Kitabevi
- Özdemir Kocasakal, H. (2010) Sözleşmelere Uygulanacak Hukukun MÖHUK m.24 Çerçevesinde Tespiti ve Üçüncü Devletin Doğrudan Uygulanan Kuralları” **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni Yıl 30 Sayı 1-2**, 27-88.
- Reisoğlu, S (2011) **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, B.22, İstanbul:Beta Yayınları
- Soyer, P.(1987) **Genel İş Koşulları**, İstanbul: Banka Sigorta İşçileri Sendikası Yayını

- Süzek, S. (2006) “Değişiklik Feshi”, **TİSK Akademi, C.1, S.1**, 6-31.
- Süzek, S. (2011) “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil, S.24**, 7-14.
- Süzek, S. (2014) **İş Hukuku, B.10**, İstanbul: Beta Yayınları
- Yıldız, G.B (2014) **İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar**, Ankara: Yetkin Yayınları
- Yıldız, G.B (2023) “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi” **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık

Küçülme: Kapitalist Olmayan Bir Ekonomi-Politik Düzen Tahayyülü

M. Kemal AYDIN¹

ORCID: 0000-0002-3108-1734

Mehmet Zeki AK²

ORCID: 0000-0003-1271-920X

DOI: 10.54752/ct.1632092

Öz: Büyüme odaklı kapitalist sistem, bilhassa ekolojik dengeleri bozucu etkilerinden ötürü uzun dönemde sürdürülebilir değildir. Bununla birlikte, İkinci Dünya Savaşı'nın bitiminden itibaren, insanlığın ilerlemesi için kapitalist büyümenin vazgeçilmez olduğuna ilişkin bir tez dayatılmaktadır. Küçülme yaklaşımı, bu teze dönük olarak geliştirilmiş ciddi bir itirazdır; kapitalist ve dolayısıyla büyüme bağımlısı olmayan bir ekonomi-politik düzen tahayyülüdür. Ne var ki, bu tahayyülün fiiliyata aktarılması kolay olmayacaktır. Çünkü insanları daha az tüketim yapmaya ikna edecek bir iradenin oluşması mümkün görünmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Büyüme Odaklı Paradigma, Ekolojik Tahribat, Küçülme

Degrowth: Imagination of a Non-Capitalist Economic-Political Order

Abstract: The growth-oriented capitalist system is not sustainable in

¹ Prof.Dr, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat bölümü, Sakarya-Türkiye, mkaydin@sakarya

² Doç.Dr, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat bölümü, Sakarya-Türkiye, mak@sakarya

AYDIN, M.K., AK, M.Z. (2025) “Küçülme: Kapitalist Olmayan Bir Ekonomi-Politik Düzen Tahayyülü”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 86, C.3, s.1021-1050

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 03.02.2025-Makale Kabul Tarihi: 17.06.2025

the long run, mainly due to its disruptive effects on ecological balances. However, since the end of World War II, a thesis has been imposed that capitalist growth is indispensable for the progress of humanity. The degrowth approach is a significant objection to this thesis; it imagines an economic-political order that is neither capitalist nor dependent on growth. Nevertheless, putting this vision into practice will not be easy, as it seems unlikely that a will can be formed to convince people to consume less.

Keywords: Growth Paradigm, Ecological Destruction, Degrowth

Giriş

İkinci Dünya Savaşı'nın bitimi (1945) ile başlayıp Birinci Petrol Krizi'ne (1973) kadar uzanan dönem, liberal kapitalist sistemin en önemli genişleme dalgalarından birine sahne olduğu için, “şanlı otuz yıl” ya da “kapitalizmin altın çağı” olarak tanımlanıyor (Wallerstein, 1993: 166). Nitekim söz konusu zaman diliminde hem kesintisiz bir büyüme performansı ortaya konmuştur hem de bölüşüm ilişkileri büyük ölçüde düzelmiştir.³ Başka türlü söyleyelim. Bütün göstergeler, sermaye birikiminin ivme kazandığına dikkat çekiyor. Dönem boyunca toplam nüfus, şehirli nüfusu, kişi başına gelir, uluslararası ticaret, doğrudan yabancı yatırımlar, enerji kullanımı önemli ölçüde artmıştır; ulaşım ve iletişim teknolojilerinde ciddi sıçramalar meydana gelmiştir. Fakat diğer taraftan da gezegenin biyolojik ve iktisadi kaynakları geri dönüştürülemez bir biçimde tüketilmiştir, ekolojik dengeler bozulmuştur.

Ekolojik tahribat, aslında, yeni bir olgu değil. Arkeolojik kazılardan, tarihin erken dönemlerinde de doğanın tahrip edildiğine ilişkin bulgular elde ediliyor (Izdebski ve diğerleri, 2016). Bununla birlikte, “kapitalizmin altın çağında” başlayan ve hâlen devam eden ekolojik tahribat farklı. Savaşın ardından iktisat ideolojisi,

³. Bu performansın kapitalizmin başarısı olmadığını söyleyenler de var. Kimileri, başarının hikâyesini anlatırken, savaşın ardından liberal kapitalist sistemin *merkez*'ini yeniden inşa etmek için yapılan harcamaların ve devlet müdahalesi odaklı *Keynesian* politikaların ulusal ekonomileri büyütücü etkisine vurgu yapıyor. Başarı için ihtiyaç duyulan istikrar ortamının, hızla yükselen ABD hükümlanlığı [Pax-Americana] tarafından hazırlandığına dikkat çekiyor (Webber ve Rigby, 1996). Kimileri, başarının kapitalizme rağmen olduğunu ima ederek dönemi “kapitalizmin tarihinde bir parantez” olarak tanımlıyor; “*merkez* ile *çevre*, *sermaye* ile *emek*, *ezen* ile *eğilen* arasındaki ilişkinin yeni bir görünüm aldığı ve ikinciler lehine geçici bir denge oluştuğunu” belirtiyor (Başkaya, 1997). Kimileri de 30 senelik kesintisiz büyümenin “tehdit ya da güç kullanımı ile sağlanan ucuz ve bol petrol sayesinde” (Chomsky, 2000: 35) ya da “baskı altında tutulan emekçi sınıflar üretim artışına göre daha düşük ücret artışı dayatmasını kabul ettiği için” (Brenner, 1998) gerçekleştiğini ileri sürüyor.

tüketim odaklı olarak yeniden tanımlanıp büyüme vurgusu artırılınca (Sweezy, [1966] 2004), ekolojik tahribat, akademik metinlerin temalarından biri olmanın ötesine geçerek dünyanın geleceğini tehdit eden bir içerik kazanıyor. Şunu demeye çalışıyoruz. İktisadi faaliyetlerin ekolojik dengeleri bozucu etkileri, savaş sonra dönemde yerel sınırları aşarak küresel boyutlar kazanmaya başlamıştır. Çünkü 1950'lerin başından itibaren ülkeler, *ne pahasına olursa olsun* ve *hızlı bir biçimde* bir sanayileşme arayışı içindedir. Üstelik, bu arayış sadece liberal kapitalist sistemin *merkez* ve *çevre* ülkelerine mahsus değildir, Sovyetler Birliği merkezli coğrafya da benzer bir durumdadır. Gezegenin ve dolayısıyla insanlığın geleceği, sanayi temelli büyüme tutkusu tarafından rehin alınmıştır.

Küçülme hareketi, 1950'lerin ve 1960'ların büyüme odaklı paradigmasına tepki olarak, 1970'lerin başında filizlenir. Büyümenin sürdürülebilir olmadığına dikkat çeken bu hareketin ömrü, maalesef uzun olmaz. 1980'lerin başından itibaren büyüme paradigması, neoliberal dalganın refakatinde yeniden yükselir ve küçülme hareketi gözden düşer. Uzunca bir fâsılının ardından, 2000'lerde küçülme yaklaşımı, çok daha vurgulu ve içeriği zenginleştirilmiş bir biçimde yeniden gündeme gelir. Bu çalışmada, öncelikle, büyüme odaklı paradigmanın tarihsel gelişimine ve bu paradigmaya tepki olarak ortaya çıkan küçülme yaklaşımının temel unsurlarına dair kapsamlı bir değerlendirme yapılacaktır. Ardından, küçülme hareketine dönük eleştirilerin bir özeti verilecektir. Amacımız, *kapitalist olmayan bir ekonomi-politik düzen tahayyülü* olarak, küçülme yaklaşımının hayata geçirilmesinin kolay olmadığına ilişkin mütevazı bir sorgulama yapmaktır.

1950'ler ve 1960'lar: Savaş Sonrası Dönem yâni Büyüme Paradigmasının Zafer Yılları

İlerleme ve *gelişme* gibi kavramlar etrafında oluşan entelektüel birikimin kökleri XVI. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Adam Smith, David Ricardo ve John Stuart Mill başta olmak üzere, klasik iktisat okulunun tüm mensupları, tahlil yaparken bu birikimden istifade etmiştir. Bununla birlikte, XX. yüzyılın ikinci yarısında, ekonomi-politik temelli bu birikimi göz ardı edip *ilerleme* ve *gelişme* kavramların muadili olarak *büyüme* kavramını ön plana çıkaran farklı bir akıl oluştuğunu görüyoruz. 1970'lerin başına kadar, yaklaşık 25 sene boyunca geçerli olan bu akıl şu şekilde gerekçelendirilmektedir. *Ulusal ekonomi olarak adlandırılan yeni bir siyasi yapı ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu yapının kalıcı olması için de iktisadiyat alanının sürekli olarak büyüütülmesi gerekiyor* (Macekura, 2021).

Başka türlü söyleyelim. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından paradigma değişimi yaşanmıştır. Yeni paradigmanın sihirli kavramı olarak *büyüme*, adeta takdis edilmektedir (Schmelzer, 2016: 263).

- *Büyüme* yâni gayrisafı yurtiçi hâsılada kaydedilen niceliksel artış, iktisadiyat alanında meydana gelen değişimleri yeterli şekilde ölçmektedir.
- *Büyüme*, ülkenin iktisadi ve siyasi gücünü artırma, toplumun refah düzeyini yükseltme gibi temel hedeflere hizmet etmektedir.
- *Büyüme*, iktisadi ve toplumsal alanda ortaya çıkan bütün dertlerin devasıdır.
- Doğru hükümet politikaları uygulandığı takdirde, büyüme sınırsızdır yâni ulusal ekonomiyi sürekli büyütmek mümkündür.

Richard Smith (2010), XX. yüzyılın ikinci yarısı boyunca kutsanmış olan büyüme paradigmasını, *hayatta kalmak* ile *büyümek* arasında kurduğu doğru yönlü nedensellik ilişkisine atıf yaparak tanımlıyor. Smith'e göre liberal kapitalist sistemin temel ilkesi şudur: “büyü ya da öl”. Yâni *hayatta kalmak* isteyen öznelere, *büyümek* mecburiyetindedir. Büyümekten imtina eden, “bu büyüklük bana yeter” diyen bir öznenin hayatını idame ettirmesi mümkün olmayacaktır. Daha doğru bir ifade ile liberal kapitalist sistem, üretici özneleri “sürekli büyüme baskısı” altında tutmaktadır. Şöyle ki:

- *İşbölümü*, verimliliği ve dolayısıyla toplam çıktıyı [toplam ürünü] artırıp *büyüme baskısı* oluşturur. Üretici öznelerin her biri, artan çıktıyı satmak için yeni pazarlar bulmak yâni sürekli büyüme mecburiyetindedir.
- *Büyüme baskısı* oluşturan bir başka unsur *rekabettir*. Üretici öznelerin her biri, rakiplerine karşı konumunu muhafaza etmek için pazar payını genişletmek yâni *sürekli büyüme* zorundadır.
- Son olarak, modern mülkiyet biçimi de mülk sahiplerini ve hissedarları büyüme istikametinde baskılamaktadır.

İkinci Dünya Savaşı'nın bitimi (1945) ile başlayıp Birinci Petrol Krizi'ne (1973) kadar uzanan dönem, “kapitalizmin altın çağı” olarak adlandırılıyor. Bu dönem boyunca ekonomi-politik zemin, [kapitalist sistemin hem *merkez* hem de *çevre* ülkelerinde] *büyüme paradigması* tarafından şekillendirilmiştir. Büyüme, iktisadi bir kategori olmanın ötesinde, sosyal bilimlerin tamamına uzanan zengin bir içerik kazanmıştır. Farklı disiplinlerden akademisyenler büyümenin çok-boyutlu etkilerine vurgu yapmaktadır. Sosyal bilimcilerin önemli bir bölümü, büyüme paradigması ile “akıl-dışı bir bağlılık” yâni sadakat ilişkisi kurmaktadır. Sorgulanmadan biat edilmesi gereken bir “fetiş”, bir tapınma nesnesi olarak görüldüğü için, büyüme olgusuna “yarı-dinsel bir hayranlık” beslenmektedir (Schmelzer, 2016: 263).

Akademi dünyasının bu tuhaf halet-i ruhiyesi, kaçınılmaz olarak siyasetçilere sirayet eder. Ulusal devletleri yöneten kadrolar, akademik telkinlerin de etkisi ile büyüme paradigmasına teslim olur. *İktisadi alanda sağlanan başarının yâni büyümenin nimetlerinden toplumun bütün katmanları istifade edeceği için hem yoksulluğun azaltılması hem de sınıfsal çatışmaların yumuşatılması mümkün olacaktır*. Siyasi özneler, 1950'lerin başından itibaren, bir müddet sonra kesin bir inanca dönüşecek olan bu beklenti ile

hareket etmektedir. “Toplumsal refahını ve ülkenin güvenliğini teminat altına almak” için, *büyüme* öncelikli politikalar izlenir. Kaldı ki, savaşın tahribatını giderip toparlanma yani bir taraftan altyapıyı yeniden inşa ederken diğer taraftan da üretici temelleri güçlendirip istihdam yaratma arayışı, büyüme hedefini önceleyen politikalar izlemeyi kaçınılmaz kılmaktadır. Büyüme öncelikli politikalara ilgiyi artıran bir başka husus, savaşın hemen ardından ABD ile Sovyetler Birliği arasında başlayan rekabet ilişkisidir. Rekabet, *büyüme* olgusunu güç ve itibar göstergesi hâline getirmiştir. İki taraf da daha yüksek büyüme performansı ortaya koyup kendi sisteminin üstünlüğünü kanıtlamaya ve ideolojik nüfuzunu artırmaya çalışmaktadır. Bu rekabet, bir süre sonra, *dış yardım, teknolojik gelişme, askeri harcamalar* gibi alanları da kapsayarak kıyasıya bir ekonomi-politik mücadeleye dönüşür ve netice itibarıyla *büyüme fetişizmi* derinlik kazanır. Bu bahiste son olarak şu-nu söyleyelim. Büyüme paradigması, 1960'lara damga vuran *kalkınma iktisadı* disiplini vasıtasıyla *çevre* ülkelerine aktarılır. Daha doğru bir ifade ile *büyüme*, kalkınma reçetesi olarak *çevre*'ye sunulur. Önemli bir bölümü sömürge konumundan bağımsız devlet konumuna geçmek için mücadele veren *çevre* ülkeleri, liberal kapitalist sistemin *merkez*'inde kurgulanmış olan büyüme paradigmasını benimser (Macekura, 2021; Schmelzer, 2016: 263).

Büyüme paradigmasının söylemi, yukarıda temas ettiğimiz gibi, iktisadiyat alanının dışına taşar; büyüme olgusunu “sorgulanamayan bir iktisat politikası amacı” olarak dayatıp ideoloji ile gerçeklik arasındaki uyumsuzlukların üzerini örten bir perde işlevi görür. Fakat şunu da ifade etmek gerekir. Hükümetler, büyüme öncelikli politikalar sayesinde, kapitalizmin kutuplaştırıcı etkisini hafifletme imkânı bulmaktadır (Schmelzer, 2016: 266). Şöyle ki: Kapitalist sanayileşme zenginler ile fakirler [mülksüzler] arasındaki gelir [ve servet] uçurumunu derinleştirmektedir. Sonuç olarak *komünizm* ile *anarşizm* arasında salınan ve “daha adil bir dünya kurmak” için mücadele eden muhalif yapıların güçleneceği zeminler oluşmaktadır. Sistemi yöneten akıl, *büyüme* neticesi elde edilen hâsılanın bir kısmını sosyal amaçlı harcamalara dönüştürerek sanayileşmenin mağdur ettiği insanların memnuniyetsizliğini gidermeye ve muhalif yapıların güç kazanmasını engellemeye çalışır (Macekura, 2021). Keza “kapitalizmin altın çağına”, aynı zamanda *sosyal refah devleti* uygulamalarına tanıklık ettiğini görüyoruz (Aydın ve Çakmak, 2017). Tersinden söyleyelim. Mülksüzlerin *refah devleti* harcamaları ile ikna edilmesi, muhalif hareketlere ilgiyi azaltarak büyüme paradigmasının meşrulaştırılmasında etkili olur. Yani refah düzeyi yükselen mülksüzler hükümetlerin büyüme-odaklı politikalarını destekler.

Daha önce ifade edildiği üzere, 1950'lerde başlayan *büyüme tutkusu*, liberal kapitalist sistem ile sınırlı değildir; İkinci Savaşın bitimi ile başlayan, dünyanın “Batı Bloku” ve “Doğu Bloku” diye ikiye ayrıldığı “Soğuk Savaş” döneminin güç ve itibar

göstergesi olarak sistemin dışında da etkilidir. Hem liberal kapitalist ülkelerden müteşekkil Batı Bloku hem de Sovyetler Birliği merkezli Doğu Bloku, büyüme performansını ekonomi-politik üstünlüğün kanıtı olarak görmektedir. Hangi sistem gayrisafı yurtiçi hâsılayı daha hızlı büyütmektedir? Batı Blokunun benimsediği *kapitalist sistem* mi Doğu Blokunun benimsediği *reel sosyalist sistem* mi? Şunu da vurgulamak gerekir ki, bu soruya verilecek cevabın simgesel bir anlam taşıdığını ve dolayısıyla sadece “psikolojik üstünlük” sağlayacağını söyleyemeyiz. Rakipten daha hızlı büyüme, psikolojik üstünlüğün yanı sıra, daha fazla askeri harcama yapma imkânı tanıyarak jeopolitik gücü tahkim etmektedir (Hickel, 2021: 111).

Bu nedenledir ki, iki blok da büyümeyi temel iktisat politikası amacı olarak belirler. Bloklar arası mücadele, büyüme performansı üzerinden yürütülür; üstünlük kurmanın mal ve hizmet miktarını daha fazla artırmakla mümkün olacağına ilişkin kanaat kesin bir inanca dönüşmüştür. Yâni tıpkı Batı Bloku gibi Doğu Bloku da büyüme paradigmasına sadakatle bağlıdır. 1953-1964 döneminde Sovyetler Birliği’ni yönetmiş olan Nikita Kruşçev’in “zirai ve sınai üretim artışı kapitalist sistemi parçalayacağımız koçbaşdır” sözü bu bağlılığı yansıtıyor olması bakımından önemlidir (Schmelzer, 2016: 163). Büyüme paradigması, bir taraftan da sömürgelere taşınmaktadır. Batı Bloku, sömürdüğü ülkelere “büyüme-odaklı yardım programları” uygulayarak kapitalist sistemin sınırları içinde “kalkınmayı” teklif etmektedir. Şöyle de söylenebilir. Büyüme-odaklı yardım programları sömürge düzenini meşrulaştırıp kalıcı kılmak için kullanılan güçlü bir araçtır; sömürülenlerin bağımsızlık mücadelesini bastırmayı amaçlamaktadır. Bağımsızlıkçı odaklara telkin edilen şudur: *Sömürge düzeni içinde kalkınmaya çalışmak, siyasi bağımsızlık peşinde koşmaktan daha iyidir* (Macekura, 2021).

Görüldüğü gibi, savaş sonrası kurulan yeni küresel düzende ülkelerin temel hedefi iktisadi büyümedir. Bu hedefe ulaşmak için piyasaların serbestleştirilmesi, ticareti kısıtlayan unsurların azaltılması, doğrudan yabancı yatırımların teşvik edilmesi gibi liberal politikalar izlemek gerekiyor. Nitekim savaş henüz bitmeden, 1944’te oluşturulan kurumlar (Dünya Bankası, IMF: Uluslararası Para Fonu), temel hedefi *büyüme* olan bu politikaları destekleyip yaygınlaştırmak için ciddi gayret sarf etmektedir. Daha sonra, 1961’de kurulan OECD’ye (İktisadi İş birliği ve Kalkınma Teşkilâtı) verilen ilk vazife şudur: *sürdürülebilir en yüksek büyüme hızına ulaşmayı amaçlayan politikaları desteklemek*. Altını çizmekte fayda var. OECD’nin temel vazifesi, üye ülkelerin “belli bir amaca dönük olarak belli miktarda üretim yapmalarını” değil “üretim yapmak için üretim yapmalarını” desteklemektir. Ve bu vazife hâlen geçerlidir (Hickel, 2021: 111).

Bu bahiste son olarak şunu söyleyelim. Savaş sonrası dönemde, çıkar çatışması içinde olan odaklar, farklı kaygılardan ya da beklentilerden hareket ederek büyüme odaklı paradigmaya tâbi olmaktadır. Sömürge düzenini sürdürmek

isteyenler de sömürge düzeninden bağımsız devlet düzenine geçmek isteyenler de kaldıraç olarak *hızlı büyüme* olgusunu görmektedir. Daha önce söylediğimiz gibi, liberal kapitalist sistemi benimsemiş Batı Bloku ile reel sosyalizme bel bağlayan Doğu Bloku, hızlı büyümenin üstünlük kurma aracı olduğu konusunda hemfikirler. Batı Blokunu yöneten akıl, diğer taraftan da kapitalistleşmenin gelir bölüşümünü bozuyor olmasına dönük itirazların [komünist ve anarşist tezler üzerinden] radikalizme dönüşmesini hızlı büyüme ile önleyeceğini düşünmektedir. Kısacası, *ulusal ekonomiyi mümkün olabilecek en hızlı şekilde büyütmek bütün dertlere devadır*.

1970’ler: Büyüme Paradigmasının Krizi ve Çözüm Olarak “Küçülme” Teklifi

1960’ların sonuna gelindiğinde, büyüme paradigmasının hem uygulama sonuçları itibariyle hem de entelektüel düzeyde itibar kaybetmeye başladığını görüyoruz. Batı Avrupa’yı kasıp kavuran 1968 *Başkaldırısı* ve yükselen *çevreci hareketler*, “iktisadi büyümenin her derde deva olduğuna” dair inancı zayıflatmaktadır.⁴ Tersinden söyleyelim. Büyüme odaklı paradigmanın küresel eşitsizlikleri artırıyor ve ekolojik dengeleri geri dönülemez biçimde bozuyor olması, muhalif [kapitalizm karşıtı] hareketlere ivme kazandırmaktadır. Diğer taraftan da akademi dünyası, beşerî ve doğal kaynakları tahrip etme pahasına iktisadi alanı büyütmeyi sürdürmenin uzun dönem neticelerine ilişkin kapsamlı tahliller yapmaktadır. Bu tahlillerin temel vurgusu büyümenin *nicelik düzeyinde* yani *gayrisafi yurtiçi hâsılada kaydedilen artışlar* temelinde ölçülmesinin doğru olmadığına ilişkindir. Bu şekilde ölçülen *büyüme* ile *refah* arasında doğru yönlü bir nedensellik ilişkisi kurulmasının yanıltıcı olduğuna dikkat çekilmektedir. Bir başka önemli vurgu ise ekolojik sürdürülebilirliği tehdit etmeye başladığı andan itibaren, büyümenin sınırlandırılması gerektiğine ilişkindir (Schmelzer, 2016: 294).

Büyüme odaklı paradigmayı gözden düşürüp sorgulanır hâle getiren hususları şu şekilde özetleyebiliriz (Schmelzer, 2016: 64):

- *Büyüme* yani gayrisafi yurtiçi hâsılada kaydedilen artış ile refah artışı aynı şey değildir. Refah artışının göstergesi olarak büyüme oranı referans alındığında, “hayat standardı yanlış ölçülmektedir”. Milli gelir, belli bir eşiği aştıktan sonra refah artırıcı etkisini yitirmektedir.
- Gezegene nüfusunun büyüklüğü ve ekolojik dengeler veri iken, herkesin Batı standartlarında bir tüketim [ve yaşam] düzeyine ulaşması imkânsızdır. Refah ile gayrisafi yurtiçi hâsıla arasındaki doğru yönlü ilişkinin sürekli

⁴. 1968 *Başkaldırısı*, paradoksal bir biçimde, “küresel ekonomi-politik düzeni yeniden liberal yörüngeye sokmanın altyapısını oluşturur”. İlginçtir, gençlerin “özgürlük” ve “adalet” talebi neoliberalizme giden yolu kısaltır (Kazgan, 2016: 20).

olduğuna ilişkin anlatı iflas etmiştir. Ekolojik dengelerdeki bozulma, bilhassa iklim değişikliği büyüme sınırlandırmaktadır.

■ Bir taraftan kaynak ve enerji kıtlığı ihtimalini artırıyor diğer taraftan da kapitalizmin yapısal sorunlarını [aşırı birikim ve finansallaşma] derinleştiriyor olduğu için, hızlı büyüme anlamını yitirmiştir.

Büyüme paradigmasına dönük sorgulamalar, 1970’lerin hemen başında ortaya çıkan “küçülme” [“degrowth”] hareketi ile somutluk kazanır (Kallis vd., 2015). Fransızca “sel felaketinden sonra normal akışına dönen nehir” anlamı taşıyan “la décroissance” kelimesinden türetilmiş bir kavram olarak *küçülme* (Sutter, 2017: 31), ilk defa Andre Gorz tarafından kullanılmıştır. Gorz, bir derginin 1972 senesinde Paris’te düzenlediği konferansta [kapitalizm koşulları veri iken], “yeryüzü dengesinin kurulup kurulamayacağına” dair değerlendirme yaparken *küçülme* tartışmalarının fitilini ateşleyen şu suali soruyor (Kallis vd., 2015):

Yeryüzü dengesinin kurulması -ki bunun için üretimin artmaması hatta azalması şarttır- kapitalist sistem devam ettiği müddetçe mümkün olabilir mi?

Şunu da belirtmek gerekir. Bu soru, Nicholas Georgescu-Roegen’in büyüme paradigmasını eleştirdiği kitabına (1971) ve Roma Kulübü’nün⁵ *Büyümenin Sınırları* başlıklı raporuna (1972) ilişkin değerlendirme yapılırken soruluyor. Hem bu arka plan hem de Paris’teki konferansın ana gündem maddesinin *büyüme-karşıtlığı* olduğu dikkate alınır ise *küçülme* [la décroissance] kelimesini, bu kelimeye günümüzde yüklenen anlam bağlamında ilk defa Andre Gorz’un kullandığı söylenebilir (Engler vd., 2024).

Nicholas Georgescu-Roegen’in çalışmasını (1971) *küçülme* tartışmasının referans noktalarından biri olarak tanımlamak, Joseph Schumpeter’den söz etmeyi kaçınılmaz kılıyor. Zira Georgescu-Roegen’in *büyüme-karşıtlı* yaklaşımı, Schumpeter’in “yaratıcı yıkım” tezine getirdiği eleştirinin bir uzantısıdır. O hâlde, önce “yaratıcı yıkım” tezini hatırlatalım (Schumpeter, [1942] 1966): “Kapitalizmin ilerlemesi için eski yapıların yıkılması ve yeni yapıların kurulması icap eder.” Sonra da Georgescu-Roegen’in bu teze atfen sorduğu soruyu: “Peki, yıkacak hiçbir şey kalmadığında ne olacak?” Bu soru ile Georgescu-Roegen “sonlu bir dünyada sonsuz bir büyümenin olabileceğini varsaymanın temel bir hata olduğunu” ima ediyor (Pesch, 2018).

Nicholas Georgescu-Roegen (1971), “büyümenin fiziki ve ekolojik sınırlarına” dikkat çekerek hâkim iktisat paradigmasına ağır bir eleştiri getirmiştir.

⁵. 1968 senesinde İtalya’da faaliyete geçirilmiş bir düşünce kuruluşu olan Roma Kulübü, “insanlığın geleceğini güvence altına alma” amacına dönük olarak ekonomi-politik konularda bilgi paylaşımı yapmaktadır. Bu paylaşımlardan biri de 1972 senesinde *Büyümenin Sınırları* başlığı altında yayımlanan rapordur.

Georgescu-Roegen'e göre "iktisadi faaliyetler termodinamik yasalarına tâbidir". Bir başka ifade ile kaynakları sınırlı olan bir gezegende iktisadi alanı sürekli genişletmek yâni "sonsuz büyümeyi" gerçekleştirmek imkân dâhilinde değildir. Şöyle ki (Georgescu-Roegen, 1971: 351-354):

Üretim yapılırken hammaddelerin [doğal kaynakların] içinde bulunan enerji ile dışarıdan temin edilen enerji birleştirilir. Fakat bu esnada bir miktar enerji, geri döndürülemez bir şekilde [ısı ya da atık olarak] kaybedilir. Öte yandan termodinamiğin ikinci yasasına göre, enerjinin her dönüşümünde düzensizlik [entropi] artar. Çünkü ısı, daha sıcak olandan daha soğuk olana doğru akar; asla tersine akmaz. Bu nedenledir ki, kapalı sistemlerde düzensizliğin, sürekli ve geri dönülemez bir şekilde artması kaçınılmazdır. Enerji, yok olana kadar kullanılır; yeni enerji yüklenmediği takdirde, sistem bir müddet sonra çöker. Enerjinin geri döndürülemezliğine vurgu yapan bu yasa iktisadi sistem için de geçerlidir. Yeni kaynaklar ilave edilmez ise iktisadi sistem çöker yâni büyümenin sınırı vardır.

Görüldüğü gibi, Nicholas Georgescu-Roegen termodinamiğin ikinci yasasına atıf yaparak büyüme-odaklı iktisadi sistemin entropiyi [düzensizliği ve geri döndürülemezliği] hızlandırdığını söylüyor (1971: 351-354):

Üretim süreci, nispeten daha düzenli ve kullanılabilir olan enerjiyi [hammaddeleri veya doğal kaynakları] daha düzensiz ve kullanılamaz hâle [atık ve kirlilik] getirmektedir.

Dünyanın zâten sınırlı olan kaynaklarının ciddi anlamda azaldığı ve "sıfır büyüme durumunda bile kaynak kullanımının devam edeceği" hesaba katılır ise "sonsuz büyüme döngüsünün sürdürülemeyeceği" aşikârdır (bu bağlamda yapılmış bir çalışma olarak bkz. Akbulut, 2021).

Yukarıda söylemiştik. Küçülme literatürü bağlamında önem arz eden bir başka metin, Roma Kulübü'nün *Büyümenin Sınırları* (Meadows vd., 1972) başlığı altında yayımladığı rapordur. Bu raporda insan faaliyetlerinin yeryüzü dengesini bozucu tesiri, beş farklı değişken (nüfus artışı, sanayileşme, çevre kirliliği, gıda üretimi ve doğal kaynak kullanımı) üzerinden incelenmektedir. Üretimde kullanılabilir kaynakların kıtlığı ile kapitalizmin sözcülerinin sürekli büyüme telkinleri arasındaki uyumsuzluğa atıf yapılarak "iktisadi büyümenin doğal bir sınırı" olduğu söylenmektedir: *Büyüme, yenilenemeyen hammaddeler yâni doğal kaynaklar kullanılarak gerçekleştiriliyor. Hammaddeler bitince büyüme duracaktır.*⁶ Nitekim 1970'ler

⁶. Raporu yazan heyet, kırk sene sonra yâni 2012'de, "ekolojik ayak izinin sürdürülebilir seviyelerin üzerine çıktığını" ve dolayısıyla sıfır büyümenin yeterli olmayacağını söyler:

boyunca bu açıdan bakarak büyüme odaklı paradigmayı tenkit eden çok sayıda çalışma yapıldığını görüyoruz. Bu çalışmalar, çözüm olarak, “sıfır büyümeyi” ya da “planlı küçülmeyi” teklif etmektedir (Missemer, 2017).

Büyüme paradigmasına dönük sorgulamaların yâni kaynaklar sınırlı iken büyümenin sürdürülebilir olmadığına ilişkin tezlerin yaygınlaşmasını temin eden hâdise, 1973 Petrol Krizi’dir (UN, 2022: 2). Zira bu kriz, kapitalist üretimin enerjiye [doğal kaynağa] olan bağımlılığını ve bu bağımlılığın doğurduğu kırılganlığı teşhir eder; büyümenin ucuz ve bol petrol sâyesinde gerçekleştiğini kanıtlar.⁷ Keza petrole erişimin güçleşmesi ile 1970’li yılların ikinci yarısında büyümenin yavaşladığını ve sermaye kazançlarının düştüğünü görüyoruz. Mevcut paradigmanın gözden geçirilmesi gerekmektedir. Büyümenin ekolojik ve sosyal maliyetlerini küresel ölçekte değerlendirmeleri için, uluslararası kurumlar vazifeye çağrılır (Hickel, 2020). Kapsamlı değerlendirmelerin ardından büyümenin *nitelik* boyutuna vurgu yapan yeni bir yaklaşım geliştirilir (Schmelzer, 2016: 294). Amaç, “büyümek için büyüme” tutkusuna yâni “büyümecilik” ideolojisine dönük sert itirazların dikkate alınacağı mesajını vermektir; öfkeli kitlelerin gazını almaktır.⁸ Nitekim büyüme odaklı paradigmada kayda değer bir değişme olmaz. Fiyat artışlarını durdurmak, işsizliği azaltmak için hızlı büyümeyi sürdürmekten başka bir çözüm olmadığına ilişkin kanaat yerli yerinde durmaktadır. Şunu söylemeye çalışıyoruz. Büyüme ideolojisi, ağır eleştirilere mâruz kalıp itibar kaybetmesine rağmen, 1970’ler boyunca hâkim paradigma olma konumunu koruyarak iktisadiyat alanını şekillendirmeye devam etmiştir.

1980’ler ve 1990’lar: Büyüme Paradigmasının Neoliberal Dalga Refakatinde Yeniden Yükselişi

Kaybedilen itibar, 1980’lerde yükselen “neoliberal dalga” sâyesinde geri kazanılır. Bir başka ifade ile büyüme odaklı paradigma, 1980’lerde neoliberal dalga refakatinde yeniden yükseltilir. Neoliberal dalgayı ve dolayısıyla büyüme paradigmasını yükselten özne, Petrol Krizinin neticesi olarak “büyümenin yavaşlamasına ve kâr hadlerinin azalmasına tahammül edemeyen” sanayi

Artık, büyümeyi tersine çevirmek yâni küçülmek gerekmektedir.

7. 1973 senesinde Arap ülkeleri ile İsrail arasında cereyan eden savaş esnasında OPEC’in [Petrol İhraç Eden Ülkeler Teşkilatı] hem petrol fiyatlarını yükseltmesi hem de Kuzey Amerika’nın ve Batı Avrupa’nın bazı ülkelerine ambargo uygulaması, ucuz petrol ile finanse edilen büyüme dönemini nihayete erdirmiştir.

8. Büyüme-odaklı paradigmaya önemli katkılar yapmış bazı iktisatçıların, mesela Robert Solow ve William Nordhaus’un bir taraftan da “büyümenin doğurduğu çevre sorunlarına” değinmiş olması, bu bağlamda değerlendirilmelidir (Pesch, 2018).

burjuvazisidir. Temel amaç, iktisadiyat alanını denetim altında tutma imkânını yeniden ele geçirmektir. Bu amaca dönük olarak birtakım “düşünce kuruluşlarına” önemli paralar aktarılır. Siyasi özneler, neoliberal içerikli bir program uygulamaya ikna edilir. Burjuvazinin, aşağıda sıraladığımız talepleri, sanki geniş kitlelerin menfaatlerine hizmet ediyormuş gibi bir algı yaratılarak, neoliberalizm etiketi ile siyasi partilerin programlarına dönüştürülür (Magdoff ve Yates, 2010: 51-52):

- Gerek fiziki gerek mâli [finansal] sermayenin önündeki ulusal ya da uluslararası bütün engellerin kaldırılması.
- Mülkiyeti kamuya ait olan işletmelerin *özelleştirilmesi*.
- Bir taraftan devletin sosyal amaçlı harcamaları azaltılırken diğer taraftan da burjuvazinin kamu kaynaklarına erişiminin kolaylaştırılması.
- Sermayenin sırtındaki vergi yükünün hafifletilmesi.
- İşgücünün örgütlenme imkânlarının azaltılması.
- Merkez bankalarının enflasyonu düşürmeye dönük bir politika izlemesi.

Fikret Başkaya’nın “emekçilere savaş ilânı” (Kaynar, 2021: 312) olarak tanımladığı neoliberal dalganın üç sütun üzerinde yükseldiğini görüyoruz: *serbestleşme* [liberalization], *özelleştirme* [privatization] ve *kuralsızlaştırma* [deregulation]. *Serbestleşme* ile sermayenin bilhassa finansal sermayenin manevra kabiliyetini aşındıran bütün engeller ortadan kaldırılacaktır. *Özelleştirme* ile mülkiyeti ve/veya yönetimi kamuya ait olan işletmeler burjuvaziye devredilecektir. *Kuralsızlaştırma* ile siyaset kurumuna iktisadiyat alanını denetim altında tutma imkânı veren düzenlemeler tasfiye edilecektir yâni siyasetin kamu yararı gözetken uygulamalarına son verilecektir.

Şunu da ifade etmek gerekir. Neoliberal iktisat ideolojisine göre kriz, kapitalist sisteme içkin bir olgu değildir.⁹ Birikim sürecinin bazen kesintiye uğramasının tek bir sebebi vardır: *devletin piyasaya müdahale ediyor olması* (Boratav, 2019). Başka türlü söyleyelim. Neoliberal ideolojinin akademi, medya ve siyaset dünyasındaki temsilcileri, 1970’lerin ikinci yarısında *yaygın işsizlik* ve *yüksek enflasyon* biçiminde tezahür eden krizin sebebi olarak, devletin büyüme sürecini yönetmek için piyasaya yaptığı müdahaleleri yâni “devlet kaynaklı büyüme modelini” görmektedir (Macekura, 2017).¹⁰ Nitekim eşzamanlı olarak, krizin “piyasa kaynaklı

⁹. Krizlerin “sermaye hareketlerinde meydana gelen ani yavaşlamalardan ve tersine dönüşlerden” kaynaklandığı 1990’ların sonuna doğru kabul edilir. Bu şekilde teşhis koyan ilk metin, *Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı’nın* (UNCTAD), Doğu Asya Krizini irdeleyen *1998 Raporu’dur*. 2000’lerin başından itibaren bu teşhis yaygın kabul görmektedir. IMF raporlarında, sermaye hareketlerindeki yavaşlamaların ve tersine dönüşlerin krizleri tetikleyici etkilerine sıklıkla dikkat çekildiğini görüyoruz (Boratav, 2019).

¹⁰. Neoliberal söylem ve uygulamalar istikametinde devlet, 1970’lerin ortalarından itibaren yeniden yapılandırılır. Daha doğru bir ifade ile devlete, münhasıran mülk sahiplerinin

büyüme modeli” ile aşılabileceğine dair güçlü bir söylem geliştirilir. Roma Kulübü’nün 1972 tarihli raporu ile alevlenen ve kısa sürede sahaya yansıyan büyüme-karşıtı hareketlilik uzun soluklu olmamıştır (Macekura, 2017 ve 2021). Bu hareketlilik, yukarıda belirttiğimiz gibi, 1980’lerin başında yükselen neoliberal dalganın gücüne direnemeyip sönümlenir. Bir başka ifade ile büyümenin doğal sınırlarına vurgu yaparak iktisadi faaliyetleri küçültmeyi teklifi eden yaklaşımlar, büyüme inancını tazeleyen neoliberal dalganın gölgesinde kalır.

Akademik bir arayış olarak neoliberal kurgu 1970’lerin ortalarında, önce *monetarizm* etiketi ile dolaşıma sokulur. Enflasyonun temel sebebinin *genişletici para politikası* olduğu belirtilir; hükümetin para politikası araçlarını kullanarak iktisadiyat alanına müdahale etmesinin makroekonomik dengeleri bozduğuna vurgu yapılır. Ardından *arz-yanlı iktisat* yaklaşımı sahneye konur. Küresel ekonomi-politik düzenin toparlanabilmesi için hem devletin ekonomiden elini-eteğini çekmesi hem de vergi oranlarının düşürülmesi gerektiği ileri sürülür (Kaynar, 2021: 264). Bu kurgu, 1970’lerin sonuna doğru siyasi parti ve hükümet programına dönüştürülerek fiiliyata geçirilir. Hâl böyle olunca, burjuvazinin “kapitalizmin altın çağına” kaybettiği mevzileri geri alacağı ve dolayısıyla proletaryanın hayatının zorlaşacağı yeni bir dönem başlar. Şöyle ki: Burjuvazi, kızışan rekabete direnip ayakta kalabilmek için işgücü maliyetini düşürmek yâni ücretleri aşağı çekmek mecburiyetindedir. Neoliberal kurgunun uygulayıcısı olarak siyasi iktidarın emek-karşıtı tavrı burjuvazinin işini kolaylaştırmaktadır. Burjuvazi, bir taraftan da aynı işi daha az işçi ile yapmayı denemektedir. Daha düşük işgücü maliyeti ile daha çok üretim yapma yâni *daha hızlı büyüme* gayreti burjuvazinin temel şiarı hâline gelir (Magdoff ve Yates, 2010: 53-55).

Şunu söylemeye çalışıyoruz. Neoliberal aklın şekillendirdiği politika tercihi, hükümete sermaye birikiminin koşullarını iyileştirme vazifesi vermiştir. Üretici birimlerin yapması gereken şey de bu koşullardan faydalanarak sürekli büyüme. Yâni 1960’ların ve 1970’lerin bölüşüm öncelikli politikalarından kesin bir vazgeçiş söz konusudur; büyüme yeniden bir fetişe dönüşmüş bulunmaktadır (Hickel, 2021: 112; Schmelzer, 2016: 342-343; Kallis vd., 2015). Büyümenin ekolojik dengeleri bozucu etkilerini hatırlatanlara cevap olarak da *Kuznets Eğrisi*’nden mülhem *Çevresel*

menfaatlerini gözetme vazifesi verilir. Tuhaf olan şu ki, mülk sahiplerini kollamak için yapılan müdahaleler, “devletin ekonomiden elini çekmesi” olarak takdim edilir. Neoliberal odakların temel talebi şudur: *Devletin ekonomiye müdahalesi, sadece mülk sahibi sınıflar lehine olmalı*. İşin doğrusu, iktisadi gücü elinde tutan, ideolojik araçları da istediği şekilde kullanabilmektedir; mülk sahiplerinin çıkarlarını önceleyen bir kurgu tüm insanların çıkarlarına hiz-met ediyormuş gibi bir algı yaratılarak tedavüle sokulabilmektedir (Fikret Başkaya’nın bu tema etrafında yaptığı tahliller için bkz. Kaynar, 2021: 264-265).

Kuznets Eğrisi geliştirilir.¹¹ Büyüme sürecinin ileri safhalarında kişi başına gelir arttıkça, tıpkı bölüşüm eşitsizliği gibi, hava kirliliği başta olmak üzere çevresel etkilerin azalacağı söylenir (Grossman ve Krueger, 1995). Pek inandırıcı olmamasına rağmen, bu nedensellik ilişkisi, büyüme olgusunu kutsamaya odaklanmış neoliberal akıl tarafından 1990’lar boyunca kullanılır.

Görüldüğü gibi, Nicholas Georgescu-Roegen’in sorusu ile başlayıp *Büyümenin Sınırları* raporu ile alevlenen tartışma, iktisat paradigmasını daha gerçekçi bir zemine taşımış değildir; bilakis, “gezegenin geleceğini kurtarmak için” yapılan “sıfır büyüme” hatta “küçülme” tekliflerinin reddedilmesi ile neticelenmiştir. Şöyle söyleyelim. *Büyümenin Sınırları* başlıklı rapor, büyüme odaklı paradigmaya dönük bir meydan okuma olarak algılanır ve değersizleştirilir. Ana-akım iktisatçılara göre bu rapor dikkate alınmamalıdır; zira sentetik kauçuğun doğal kauçuğu ikame etmesi gibi neticeler doğuran teknolojik gelişmeleri göz ardı etmektedir, dolayısıyla büyümenin ekolojik dengeleri bozucu etkisini abartmaktadır. Bu hamle, yukarıda belirttiğimiz gibi, *Çevresel Kuznets Eğrisi* ile teorik düzeyde desteklenir. Ardından neoklasik akıl devreye sokulur. Büyüme kaynaklı çevre sorunları, “piyasa başarısızlıkları” olarak tanımlanır, çevreyi kirletmenin bedeli faillerine ödetilerek bu sorunların çözülebileceği söylenir. Bir başka ifade ile devletin “çevre vergisi” koyarak hem *çevreyi koruyabileceği* hem de *büyümeyi sürdürülebilir kılacağı* ileri sürülür (Fressoz ve Bonneuil, 2017).

2000’ler: Küçülme Tartışmasının İkinci Safhası ya da “Sürdürülebilir Küçülme” Teklifi

1980’lerin başından itibaren hararetini yitirmiş olan küçülme tartışması, 1990’ların sonuna doğru, tartışmanın doğduğu topraklarda yâni Fransa’da yeniden canlanır. Farklı şekilde söyleyelim. Küçülme kavramı, neoliberallerin “sürdürülebilir kalkınma” kavramına tepki olarak yeniden itibar kazanır ve 2000’lerde küçülme tartışmasının ikinci safhası yaşanır. Bilindiği gibi, 1970’lerde yâni tartışmanın birinci safhasında vurgu, kaynakların ve dolayısıyla büyümenin sınırlarına yapılmıştır. Buna mukabil tartışmanın ikinci safhasında, neoliberal menşeli “sürdürülebilir kalkınma” kavramına nazire yapılarak küçülme kavramının önüne “sürdürülebilir” sıfatının ilıştırıldığını görüyoruz. Nitekim bir dergi [*Silence*], Nicholas Georgescu-Roegen’i anmak için 2002 senesinde hazırladığı özel dosyanın adını “sürdürülebilir küçülme” olarak koyar (Kallis vd., 2015).

Küçülme kavramının felsefi düzeyde ele alındığı ilk önemli toplantı, Nisan

¹¹. Simon Kuznets’e (1955) göre büyüme ile gelir bölüşümü arasındaki nedensellik ilişkisi *ters U* şeklindedir. Büyüme sürecinin ilk safhalarında gelir bölüşümü bozulur ve yoksulluk artar. Ancak belli bir eşik aşıldıktan sonra bölüşüm eşitsizliği azalmaya başlayacaktır.

2008’de Paris’te düzenlenen bir konferanstır. *Ekolojik Sürdürülebilirlik İçin İktisadi Küçülme* başlıklı bu konferansta küçülme kavramı enine boyuna tartışılır (Demaria vd., 2013). Konferansın bitiminde, tartışmaları özetleyen bir sonuç bildirisi [*Paris Deklarasyonu*] yayımlanır. Bu bildiri, genel ve sınırsız büyüme arayışından vazgeçilmesi gerektiğini vurgulamaktadır; iktisadi alanı hem küresel düzeyde hem de ulusal düzeyde “doğru boyutlandırıp” yeni bir paradigma oluşturma daveti yapmaktadır. “Doğru boyutlandırma” kavramı ile kastedilen şey, iktisadi alanın büyüklüğünün, *çevresel sürdürülebilirlik, toplumsal refah ve kaynakların dengeli dağılımı* gibi hususlar gözetilerek yeniden ölçülmesidir yâni “optimum düzeye taşınmasıdır”. Keza Paris’teki konferansın ardından küçülme yaklaşımı, aktivist bir hareket olmanın ötesine geçip akademinin birçok sahasında kendini göstermeye başlar; aynı sene vuku bulan küresel mâli krizin yarattığı şok dalgaları ile ivme kazanır (Weis ve Cattaneo, 2017).

Şöyle de söyleyebiliriz. Küresel finans krizi, kapitalist sistemin kırılganlığını teşhir eder. Büyüme paradigmasının refah ve istikrar getirmediği, bilakis eşitsizlikleri derinleştirdiği ve borçlanmayı artırdığı görülür. Hâl böyle olunca, küçülme dâhil, büyümeyi olumsuzlayan yeni paradigma arayışları gündeme gelir (Akbulut, 2021).

Altını çizelim. 2008 Krizi, uzunca bir aradan sonra, büyüme odaklı paradigmanın yeniden sorgulanacağı bir alan açar, akademiye hareketlendirir. Sürekli büyüme tutkusunun, doğal kaynak tüketimini hızlandırıyor olmanın ötesinde, “maddi refahı da olumsuz istikamette etkilediğini” vurgulayan çalışmalar yapılır. Bu çalışmaların güçlü bir örneği olarak Tim Jackson’ın kitabını gösterebiliriz. Jackson’a göre, belli bir eşik aşıldıktan sonra, büyüme insanlara mutluluk ve refah getirmiyor; aksine, aşırı tüketimin yansımaları olarak *tatminsizlik, sosyal dışlanma ve çevresel tahribat* gibi olumsuz neticeler doğuruyor. Tüketim kültürü yâni “tüketimcilik”, insanı sürekli olarak daha fazla tüketmeye zorlayan bir “demir kafestir”. Bu kafese giren insan, sahici ihtiyaçlarından uzaklaşıyor; anlamlı ve tatmin edici bir hayata yabancılaşıyor (Jackson, 2009: 87).

Tim Jackson, bu değerlendirmelerin ardından, “büyümeye bağımlı olmayan sürdürülebilir refah” kavramının şekillendirdiği bir iktisadi sistem öneriyor. Jackson’ın “sürdürülebilir refah” kavramına yüklediği anlam, insanın “gayrisafi yurtiçi hâsılada kaydedilen artışlar ile ölçülen maddi zenginliğin” ötesine geçerek anlamlı bir hayat yaşama kabiliyetidir (Jackson, 2009: 67). Kurgulanan iktisadi sistemin temel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Sistem, iktisadi öznelere gezegenin ekolojik sınırları içinde kalmaya zorlamalı.
- Sistem, sosyal adalet ihtiva etmeli yâni herkese eşit fırsatlar sunmalı.
- Sistem, tatmin edici hayatlar yaşamaları için, insanlara imkân tanımalı.

Aslında, Jackson'ın kurguladığı sistemi fiiliyata geçirmek hiç de kolay olmayacaktır. Zira tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesini, çalışma saatlerinin kısıtılmasını ve daha güçlü kamu hizmetleri sunulmasını temin edecek köklü dönüşümleri gerekli kılmaktadır (Jackson, 2009: 56).

2008 Küresel Finans Krizinin uzantısı olarak 2010'larda yaşanan finansal krizler ve devamında 2020'nin ikinci çeyreğinden itibaren bütün dünyayı tesiri altına alan COVID-19 Krizi yâni *pandemi*, küçülme tartışmasının hararetini yükseltir (Hennen, 2022). Bir cephede büyüme paradigmasının yılmaz savunucuları olarak ana-akım iktisatçılar, küçülme hareketini olumsuzlamak için pandemi koşullarında kısıtlanmış hayatları kanıt olarak göstermektedir; endişeli insanlara, “ekonomiler küçültüldüğünde işte böyle kötü bir yaşıntınız olacak” mesajı vermektedir. Diğer cephede ise küçülme taraftarları, pandemi koşullarının büyüme bağımlısı iktisadi sistemin zaaflarını teşhir ettiğine vurgu yapıp sesini yükseltmektedir.

Gerçekten de pandemi, neoliberal aklın şekillendirdiği büyüme paradigmasının ne kadar kırılgan olduğunu ortaya koyar. İktisat alanının denetimsiz ve kurlsız piyasa güçlerine bırakılması anlamına gelen neoliberal tercihten ötürü, devletin pandemi gibi beklenmedik hâdiseler ile mücadele etme kabiliyetinin ciddi ölçüde zayıfladığı görülür. Pandemi şartlarında küresel tedarik zincirleri kopmuştur, bazı işletmeler kepenlerini indirmiştir, insan ve eşya hareketliliği neredeyse sıfırlanmıştır, sağlık sistemi çökmüştür; kısacası, bir bütün olarak kapitalist sistem müşkül duruma düşmüştür (Aydın ve Ak, 2021). Büyüme öncelayen neoliberal tercihin, pandemi kaynaklı bu tahribata verebileceği bir cevap maalesef yoktur. Hâl böyle olunca, büyüme yerine “refahı ve sürdürülebilirliği öncelayen” yeni bir iktisadi sistem inşa etme arayışları ivme kazanır (Käyrä ve Kuhmonen, 2024).

Kuzey yarımküre pandemi ile kıyasıya mücadele ederken güney yarımküre iklim krizinin tesiri altındadır yâni sıkıntı had safhadadır. Bu durum, büyümenin sürdürülebilirliğine dair endişeleri artırıp küçülme hareketinin kiteselleşmesine ciddi katkılar sunar. Bir başka katkı, büyüme paradigmasına eleştirel yaklaşan akademik çalışmalardan gelmektedir. Bu bağlamda örnek olarak, pandemi kaynaklı durgunluğun zirve yaptığı 2021 senesinde yayımlanan bir kitabı gösterebiliriz. Küçülme hareketinin felsefi, tarihi ve iktisadi temellerini inceleyen bu eser, kapitalist sistemin çevreyi tahrip edici etkilerine dikkat çekiyor ve kitleleri büyüme paradigmasını yeniden düşünmeye davet ediyor (Hickel, 2021). Bir başka çalışmada büyümenin sürdürülemez olduğu belirtiliyor; kapitalist sistemin, kârı [büyüme] öncelayen doğası ile çevre tahribatı arasında nedensellik ilişkisi kuruluyor. Daha önemlisi, *yeşil kapitalizm*, *yeşil yeni düzen* ve *teknoloji temelli sürdürülebilir büyüme* gibi çözüm önerilerinin tehlikeli bir uzlaşma arayışı olduğu söyleniyor; kalıcı çözüme, üretimi ve tüketimi sürdürülebilir düzeylere çekmeyi amaçlayan *küçülme hareketi* ile ulaşılacağı vurgulanıyor (Saito, 2024). Benzer vurguların yapıldığı bir başka

çalışmada, söz konusu çözüm önerileri, büyüme takıntılı kapitalist sistemle bağlantılı oldukları için denklemin dışına çıkarılıyor ve piyasa ekonomisinin boyutlarını küçültmekten başka bir çare kalmadığı söyleniyor (Savin ve Bergh, 2024).

Küçülme Yaklaşımının Temel Unsurları

Görüldüğü gibi, *küçülme* yaklaşımı hem akademik bir ilgi olarak hem de muhalif bir hareket olarak 1970'lerin başında gündeme gelmiştir. Bu yaklaşımı benimseyenlerin müşterek özelliği, “büyümecilik” olarak da adlandırılan büyüme paradigmasına itiraz ediyor olmalarıdır. İtiraz, genel olarak, şu şekilde gerekçelendirilmektedir (Heron ve Eastwood, 2024):

- Büyüme paradigmasının *herkes için zenginlik* [bolluk] vaadi gerçekleşmiş değildir. Zenginleşenlerin sayısı çok azdır. Büyümecilikten geniş kitlelerin payına fakirlik [kıtlık] düşmüştür.
- Büyüme paradigmasının, *yeşil teknolojiler* ve *karbon piyasaları* gibi araçlar ile çevresel tahribatın önleneyeğine ilişkin vaadi de temelsizdir. Bilakis, ekolojik sorunların kaynağı, büyüme bağımlısı ekonomi-politik düzendir.
- Büyüme paradigması, diğer taraftan da *merkez* ülkeleri ile *çevre* ülkeleri arasındaki gelir makasını açıyor. Başka türlü söyleyelim. Emperyalist ve sömürgeci odaklar büyüme paradigmasından besleniyor.

Hepsinden önemlisi, büyüme hem *iktisadi değildir* hem de *adaletsizdir*. *Büyüme iktisadi değildir*, çünkü topluma, sağladığı refahtan daha fazla maliyet yüklemektedir. Ekonomi büyürken gelir ve servet artıyor ancak bir taraftan da hastalıklar yaygınlaşıyor. Öyle ki, hastalıklardaki artış gelir ve servet artışından daha hızlı oluyor. Hava kirliliği kaynaklı bedensel hastalıkların yanı sıra, uzun çalışma saatleri, yorgunluk ve acımasız rekabet kaynaklı ruhsal hastalıklar büyümenin maliyetini artırıyor. Öte yandan *büyüme adaletsizdir*, çünkü gerek uluslararası düzeyde gerek ulusal düzeyde *merkez* ile *taşra* [çevre] arasındaki eşitsiz değişimden besleniyor. Daha açık söyleyelim. Büyümenin doğurduğu olumsuz dışsallıklardan *taşra* insanları etkileniyor; nimetlerinden istifade edenler ise *merkez*'in insanlarıdır. Adaletsizliğin bir boyutu daha var. Sermaye birikim sürecinin temelini oluşturan *metalaştırma* toplumsal dokuyu zedeliyor. Yaşlılara bakım ve misafirperverlik gibi kâr mantığı ile izah edilemeyen bazı hassasiyetler ya da hizmetler mübadelenin nesneleri hâline getiriliyor yâni kâr güdüsüne tâbi kınıyor. Netice itibarıyla ahlak temelli fedakârlıklar ve dolayısıyla toplumsal refah azalıyor. Şunu da ilave edelim. Belli bir eşik aşıldıktan sonra, gelir artışı mutluluğu artırmıyor. Zira temel ihtiyaçların tamamı karşılanmış; ilave gelir, *komşununkinden daha büyük bir ev* gibi itibarı artıracığı varsayılan mallar için harcanmaktadır. Üstelik, mâlum gelir eşliğini aşmış

olan komşu da benzer bir eğilim içindedir. Kimsenin mutlu olmayacağı sıfır toplamı bir oyun oynanmaktadır.¹² Bu arada oyunun nesnesi olan yâni itibarı artıracığı varsayılan malların fiyatları artmaktadır (Kallis vd., 2015).

Akademik metinlerde küçülme yaklaşımı tanımlanırken öncelikle büyüme odaklı paradigma olumsuzlanıyor. Büyümenin sosyal adaleti zedeleyici [gelir ve servet eşitsizliğini artırıcı] ve ekolojik dengeleri bozucu tesirlerine dikkat çekilerek sürdürülemez olduğu belirtiliyor (Dale, 2012). Daha sonra, bu çerçevenin içinde ancak farklı vurguları olan tanımlar yapılıyor.¹³ Mesela şöyle deniyor: Küçülme, doğal kaynak ve enerji kullanımının ekosistemin güvenlik [tahammül] sınırları içinde kalmasını sağlamak için, tüketim [ve dolayısıyla üretim] hacminin, demokratik zeminlerde müzakere edildikten sonra gönüllü ve eşitlikçi bir biçimde daraltılmasıdır (Schneider vd., 2010; Kallis 2011; Hickel, 2020).

Öte yandan küçülme hareketinin talep ettiği şeyin, iktisadiyat alanını daraltmaktan ibaret olduğu söylenemez. Hareket, bunun ötesinde, büyüme paradigmasına kapsamlı bir eleştiri getiriyor; sosyal hayatı köklü bir biçimde dönüştürecek yeni bir akıl inşa etmeyi amaçlıyor. Şunu demeye çalışıyoruz. *Küçülme*, sadece iktisadi bir kategori değildir; hareketi, *büyümenin tersi* ya da *negatif büyüme* kavramları ile sınırlı bir çerçeve içinde tanımlamak ciddi bir yanılgıdır. Çünkü *negatif büyüme*, büyüme odaklı paradigmaya dönük bir itiraz değildir; büyüme devam ederken ters istikamette atılmış bir adım anlamına geliyor. Buna mukabil *küçülme*, paradigmanın dışına çıkmayı ve sürdürülebilir ve nitelikli bir hayat tarzı benimsemeyi ifade ediyor yâni ana-akım iktisatçıların “geriye giderken ileri adım atmak” gibi saçma bir anlam yükleyerek kullandığı negatif büyümeden farklıdır (Martinez-Alier vd., 2010). Şöyle söyleyelim. *Küçülme* kavramı ile kastedilen şey, toplumun daha küçük ve fakat farklı işlevler görebilen bir metabolizmaya sahip olmasıdır. Mevcut metabolizmanın aynı şeyleri daha az yapar hâlde gelmesi *küçülme* olarak kabul edilemez. *Küçülme* hareketinin amacı bir fili zayıflatmak değildir, salyangoza dönüştürmektir (Kallis vd., 2015). *Küçülme* hareketinin temsilcileri, simge olarak salyangozu kullanıyor. Zira salyangoz mecazı ile hareketin neyi amaçladığını

¹². Bu perspektifi ulusal ekonomi düzeyine taşıdığımızda şunu görüyoruz. Kapitalist sistemin *merkez* ülkeleri, “iktisadi olmayan büyüme” safhasına gelmiş bulunuyor. Büyümenin sağladığı fayda (ihtiyaçları karşılama düzeyi), katlanılması gereken fedakârlığın (iş yükü altında bunalmak, boş zamanın azalması, doğal kaynakların tükenmesi, kirliliğe maruz kalmak) altındadır. O hâlde şunu söyleyebiliriz: Büyüme anlamını yitirmiştir, “durağan durum ekonomisine” yâni “büyümeyen” bir ekonomiye geçiş yapmak elzemdir (Daly, 2007: 17).

¹³. Zira *küçülme*, olgunlaşmış bir nedensellik ilişkisinin karşılığı olarak geliştirilmiş bir kavram değildir; şemsiye bir kavram olarak mütalaa edilmelidir. Keza büyüme paradigmasının hangi düzeyde sorgulandığına bağlı olarak, kavrama yüklenen anlam değişmektedir.

anlatmak kolaylaşıyor. Salyangoz, büyüklüğü ve büyüme hızı sınırlı fakat kararlı bir dönüşümün temsilcisi olduğu için seçilmiştir. Şöyle ki: Bu hayvan, kabuğuna bir dizi genişleyen halka ilave ettikten sonra inşaat faaliyetlerini aniden durdurur. Aslında, bir halka daha ilave etmek, kabuğun boyutunu 16 kat artıracaktır. Bir başka ifade ile hayvan büyüyecektir. Fakat bu ilave halkanın, refahına katkı yapmak yerine sırtına “ağır” bir yük bindireceğini bilmektedir. Dolayısıyla büyümeyi noktalar, kapasitesini aşır ne kendisini ne de çevresini rahatsız eder (İliç, 1982’den aktaran Yeşilyurt-Gündüz, 2022: 13).

İnsanların küçülme hareketini, *büyümenin tersi* ya da *negatif büyüme* ile sınırlı bir çerçevede ele alma yanılıgısına düşmesinin sebebi, ana-akım iktisatçıların *büyüme* olgusunu gayrisafı yurtiçi hâsılada kaydedilen artışlar ile izah ediyor olmasıdır. Meseleye bu pencereden bakılır ise, doğaldır ki, *küçülme* olgusu da gayrisafı yurtiçi hâsılayı azaltma olarak görülecektir. Gayrisafı yurtiçi hâsılanın azalması, *küçülme* hedefine dönük olarak yapılan icraatların muhtemel neticelerinden biridir. Hâlbuki *küçülme* hareketi, bunu aşan bir şeyi, büyüme tutkusunun yerine nitelikli bir hayat hedefini koyarak yeni bir paradigma oluşturmayı amaçlıyor.¹⁴ Nitekim hareketin temel ilkelerini şu şekilde sıralayabiliriz (Martinez-Alier vd., 2010):

- Niceliğin yerine niteliği koyar; büyüklükten ve miktardan çok yaşamın içeriğini önemser.
- Rekabeti değil işbirliğini savunur; toplumsal dayanışmayı ve müşterek çalışmayı başat konuma taşır.
- Büyüme bağımlılığından kurtulmuş bir insanlık tasavvur eder; büyümeyi değil refahı, sosyal adaleti ve sürdürülebilirliği önceleyen hedeflerin benimsenmesi gerektiğine vurgu yapar.

Kısacası, *küçülme* hareketinin kapsama alanı doğal kaynak ve enerji kullanımını azaltmak ile sınırlı değil. Hareket, bunun ötesinde, büyüme odaklı paradigmadan kesin bir kopuş yâni çok daha kapsamlı bir dönüşüm talep ediyor (Akbulut, 2021). Öyle bir dönüşüm ki, iktisadi alanın yeniden siyasallaştırılmasını, daha doğru bir ifade ile toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerine duyarlı hâle getirilmesini temin etmeli.

Peki, *zengin* [kuzey] olsun *fakir* [güney] olsun, bütün ülkeler küçülmeli mi? Daha açık soralım. Toplumun temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek ölçüde gelişmiş olmayan ekonomileri küçülmeye zorlamak ne kadar adildir? Elbette, adil değildir. Öncelikli olarak küçülmesi icap eden ülkeler, gezegenin sınırlı kaynaklarını yağmalayıp ve ekolojik dengeleri bozup haddinden fazla büyümüş [zenginleşmiş], dolayısıyla

¹⁴. Şu notu da düşmek gerekiyor. Küçülme hareketinin, ekolojik pencereden bakılarak yapılmış bir kapitalizm eleştirisinden ibaret olduğu söylenemez. Hareketin temsilcilerine göre, kapitalist olsun ya da olmasın, büyümeyi önceleyen iktisadi sistemlerin tamamı sürdürülemezdir; çünkü çevre tahribatı yapmaktadır (Kallis, 2018: 21; Kallis, 2019).

diğerlerini fakirliğe mahkûm etmiş olan ülkelerdir (Hickel, 2020). Kaldı ki, *zengin* ülkelerin [*keşey*’in] küçülmesi, *fakir* ülkelerin [*güney*’in] büyüyüp zenginleşmek için ihtiyaç duyduğu koşulları olgunlaştıracaktır. Şöyle ki (Kallis vd., 2015):

- *Fakir güney*’in kullanabileceği bir ekolojik alan açılacaktır.
- *Keşey* kaynaklı talep düşeceği için, *fakir güney*’in doğal kaynaklara ve enerjiye erişimi kolaylaşacaktır.
- *Fakir güney*, *keşey* için ucuz işgücü ve hammadde deposu olmaktan kurtulup kendi ihtiyaçlarını önceleyen bir ekonomi-politik düzen inşa edebilecektir

Küçülme Yaklaşımına Yönelik Eleştiriler

Küçülme hareketi, gitgide artan bir ilgiyle karşılanıyor olmasına rağmen, akademik düzeyde ciddi eleştirilerin muhatabıdır. Kavramsal çerçevenin etkinliğine ve uygulanabilirliğine ilişkin tereddütler giderilmiş değildir. Nitekim bu tereddütler, biri neoliberal diğeri Marksist pencereden bakılarak yapılan kapsamlı eleştirilerin hareket noktasıdır (Busk, 2023).

Neoliberal Eleştiri: Küçülme Yaklaşımı Bireysel Özgürlükleri Tehdit Ediyor

Neoliberal pencereden bakanlar, küçülme hareketinin *doğal kaynak kullanımını sınırlama* ve *tüketimi azaltma* gibi önerilerini kabul edilemez buluyor. Çünkü bu önerilerin ilkinde devlet piyasanın işleyişine müdahale etmeye çağırılmaktadır, ikincisinde ise bireysel özgürlükler hedef alınmaktadır. Neoliberal düşüncenin temel vurgusunun devletin iktisadi fonksiyonlarının sınırlandırılması ve bireysel girişimciliğe alan açılması olduğu dikkate alınır ise küçülme yaklaşımına dönük olumsuz bakış daha iyi anlaşılacaktır.

Neoliberal odakların eleştirilerini şöyle özetleyebiliriz (De Kadt, 2023; Borowy ve Schmelzer, 2017):

- Küçülme refah düzeyini düşürecektir. Zira refahın ön koşulu büyümedir. Büyümenin yavaşlaması durumunda fakirlik artacaktır, işsizlik yaygınlaşacaktır ve hayat standardı gerileyecektir. Netice itibarıyla gelir [ve servet] eşitsizliği derinlik kazanacaktır. Daha açık bir ifade ile ekonominin küçültülmesinden en fazla zarar görenler düşük gelirli kesimler olacaktır
- Küresel ekonomi-politik düzen, yapısal olarak büyümeye bağımlıdır. Büyümenin temel kaldıraçları ise girişimcilik, Ar-Ge ve teknolojik sıçrama gibi unsurlardır. Küçülme durumunda piyasa teşvikleri zayıflayacağı için, bu tür faaliyetler iktisadi olmaktan çıkacaktır Başka türlü söyleyelim. Teknolojik gelişmenin altyapısı çökecektir.

- Küçülme, küresel eşitsizlikleri artırabilir. Çünkü *zengin kuzey*'in küçülmesi, *fakir güney*'in kalkınma ufkunu karartıp gelir düzeyini düşürecektir. Kaldı ki, *güney*'deki ülkeler *kuzey* ile aradaki mesafeyi kapatmak için büyümek mecburiyetindedir, dolayısıyla küçülme politikası izlemekten imtina edecektir. Yani küçülme hareketinin küresel düzeyde karşılık bulması mümkün olmayacaktır.

Marksist Eleştiri: Küçülme Kapitalist Üretim Biçiminin Ömrünü Uzatır

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, Marksist eleştirinin temel vurgusu, küçülme yaklaşımının kapitalist sistemin ömrünü uzatmaya hizmet ettiğidir. Marksistlere göre, çevre krizinin sorumlusu kapitalist sistemdir; daha açık bir ifade ile kapitalist üretim biçiminin sermaye birikimini ve kâr maksimizasyonunu önceleyen doğasıdır (Foster, 2002). Küçülme yanlılarının *üretim araçlarının özel mülkiyeti* ve *emek sömürüsü* gibi olguları paranteze alarak yaptığı ekolojik sürdürülebilirlik tartışması pek anlamlı değildir. Bu tartışma, söz konusu olguları sorgulamadığı için, kapitalist üretim biçimini yeniden üretme çabalarına katkı yapacaktır. *Kaynak kullanımını sınırlandırma* ve *tüketimi azaltma* önerileri hem yetersizdir hem de kapitalist sistem içinde nasıl fiiliyata geçirileceği belirsizdir (Saito, 2017). Bu nedenledir ki, önce kapitalist üretim biçiminin kapsamlı bir eleştirisi yapılmalıdır ve bu üretim biçiminin hangi mekanizmalarının çevresel tahribattan sorumlu olduğu tespit edilmelidir (Chen, 2023).

Aslında, neoliberal odakların söylediği doğrudur: *Ekonominin küçültülmesinden en fazla zararı proletarya görecektir. Daha az üretimin ilk sonucu istihdamın daralmasıdır yani işçi sınıfının gelir düzeyinin ve hayat standardının gerilemesidir*. Bununla birlikte, küçülme yaklaşımı, neoliberallerin yaptığı gibi, bu durumu dikkate almadığı gerekçe gösterilerek çöpe atılmamalıdır. Zâten Marksistler de öyle yapmıyor; küçülme yaklaşımının, kapitalist üretim biçimini dönüştürme perspektifini de içerecek şekilde genişletilmesi gerektiğini söylüyor. Marksistlere göre, kapitalist üretim ilişkileri veri iken, *temel ihtiyaçların karşılanması, çalışma saatlerinin kısaltılması, gelir ve servet eşitsizliğinin azaltılması* gibi “emek-dostu” hedeflere ulaşmak mümkün olmayacaktır; küçülme yaklaşımı işçi sınıfının menfaatlerini önceleyen hoş bir söylem olmanın ötesine geçemeyecektir. Altını çizelim. İktisadi alanı daraltmak, kapitalist üretim biçiminin sömürücü ve kutuplaştırıcı doğasını değiştirmek için yeterli olmayacaktır.

Görülüyor ki, küçülme hareketine dönük *Marksist* eleştiri sınıfsal eşitsizlikler temelinde yükseliyor. Sermaye birikimini önceleyen kapitalist üretim biçiminin gelir eşitsizliğini derinleştirici doğasına yeterince vurgu yapılmadığı (Harvey, 2005); iktisadi alanı daraltmanın toplumun hangi katmanlarını hangi düzeyde

etkileyeceğine ilişkin bir bakış açısı sunulmadığı (Smith, 2016) söyleniyor. Marksistlere göre küçülme yaklaşımı, proletarya için bir tür “ekolojik kemer sıkma” politikasıdır. Zira “kapitalist sistemi burjuvazinin aşırı tüketim tutkusunun şekillendirdiğini” görmezden gelip ya da mahcup serzenişlerle geçiştirip proletaryanın mütevazı tüketim eğilimini aşağı çekmeyi teklif etmektedir.¹⁵ Kaldı ki şunu öngörmek de zor değil. Burjuvazi, küçülme yanlılarının “kendini sınırlama ahlakı” bağlamında söylediklerine pek kulak asmayacaktır; daha az tüketmeye ve daha az sömürmeye yâni daha az baskı yapmaya yanaşmayacaktır (Chambers, 2021).

Yukarıda ifade etmiştik. Neoliberal eleştirinin şöyle bir vurgusu var. *Kuzey’in küçülmesi güney’in kalkınma ufkunu karartacaktır. Kaldı ki, aradaki mesafeyi kapatmak için, güney büyümek zorundadır.* Bu tespit de doğrudur. *Güney*, XVI. yüzyılın başından itibaren, sömürgeci ve emperyalist ilişkiler dayatarak doğal ve beşerî kaynaklarını yağmalayan *kuzey* karşısında iktisadi ve siyasi olarak güçsüzdür. *Kuzey’in* gelişmişlik [refah] düzeyini yakalamak için, bu coğrafyanın ülkelerinin *büyümekten* [tüketimi ve üretimi artırmaktan] yâni daha fazla doğal kaynak ve enerji kullanmaktan başka bir seçenekleri yoktur. Farklı bir şekilde söyleyelim. *Kuzey’le* birlikte küçülme, emperyalist ilişkilerin zeminini güçlendirip küresel gelir eşitsizliğini derinleştirecektir (Âmin, 2010; Hickel, 2020; Smith, 2016).

Ve Diğer Eleştiriler: Küçülme Kararını Kim Verecek

Küçülme hareketine dönük eleştirel bakış, *neoliberal* ve *Marksist* mahfiller ile sınırlı değil. Bir kısmı neoliberal tezlere yakın duran bir kısmı Marksist hassasiyetler ile örtüşen kapsamlı değerlendirmeler var. Her şeyden önce, küçülme yaklaşımının fiiliyata nasıl geçirileceği merak ediliyor. Bir taraftan tüketim dürtüsünü evcilleştirme işinin müşterek [küresel] bir ahlaki uyanışa havale edilmesinin gerçekçi olmadığı belirtiliyor, diğer taraftan da insanları daha az tüketmeye zorlamanın demokratik eğilimler ile ne kadar uyumlu olduğu ve bunun küresel düzeyde nasıl yürütüleceği sorgulanıyor. Büyümeyi durdurma hatta küçülme kararını verecek olan siyasi iradenin teşekkül etmesinin zorluğuna dikkat çekiliyor.

Bu eleştirileri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Küçülme, iktisadi alanın daraltılması ile sınırlı değildir; başta siyaset olmak üzere üstyapıyı da önemli ölçüde dönüştürecektir. Bununla birlikte akademik çalışmalarda, küçülmenin bilhassa siyasi boyutunun ihmal edildiği görülüyor. Planlanan küçülme modelinin mevcut siyasi sistemler ile hangi ölçüde

¹⁵. Şöyle de söylenebilir. Küçülme hareketi, “kaynaklar sınırlı olduğu için nüfusun ve tüketimin sınırlandırılması gerektiğine” dikkat çeken *Malthusian* “doğal sınırlar” yaklaşımını referans almaktadır (Chambers, 2021).

uyumlu olduğu, demokratik zeminlere zarar verilmeksizin nasıl hayata geçirileceği, siyasi öznelerin nasıl ikna edileceği gibi hususlar etraflı bir biçimde incelenmelidir (Engler vd., 2024). Kaldı ki, akademik çalışmaların büyüme odaklı paradigmayı ikame edecek alternatif modeller sunduğu da söylenemez. Küçülme hareketinin ufku, büyüme odaklı ekonomi-politik düzeni reddetmekle sınırlıdır. Büyümenin yerine hangi alternatif modelin konacağı ve bu modelin fiiliyata nasıl geçirileceği belirsizdir (Schmelzer, 2016).

■ Küçülme yaklaşımının sahaya inebilmesi için siyasi iradeye ihtiyaç var. Böyle bir siyasi iradenin oluşabilmesi için de kamuoyu desteği gerekiyor. Fakat gerek siyasi özneler gerek üretim kararı verenler yâni burjuvazi, büyümenin geçer akçe olduğu inancını muhafaza etmektedir. İktisadi alanı her sene bir miktar daha büyütmenin kısa dönemli neticesi yâni gelir, istihdam ve refah artışı öyle kolay vazgeçilebilecek şeyler değildir. Ne pahasına olursa olsun büyümek, siyasi ömrü uzatmanın ya da sermaye birikimini sürdürmenin en önemli güvencesi olarak görülüyor. Üstelik, sadece kurumlar değil bireyler de büyümeye bağımlıdır. Çalışan, emekli, tüketici, ev sahibi ve seçmen olarak birey, büyüme sayesinde iâşesini temin ediyor, istihdam güvencesi kazanıyor ve hayat standardını koruyor. Başka türlü söyleyelim. Bireyin geleceği büyüme paradigması tarafından şekillendirilmektedir. Büyüme hem kurumsal hem de bireysel düzeyde öylesine içselleştirilmiştir ki, paradigmanın yanlış ya da sürdürülemez olduğu kanıtlanmasına rağmen, yapılabilecek bir şey yoktur. Büyüme paradigması ve yansımaları, politik bir tercih olmanın ötesine geçerek bir zorunluluk hâline gelmiştir; adeta bir “kilitlenme” söz konusudur (Pesch, 2018).

Sonuç

Görülüyor ki, küçülme yaklaşımının temel gerekçesi, büyüme odaklı paradigmanın ekolojik dengeleri bozarak dünyanın geleceğini tehdit ettiğidir. Ne var ki, önerilen çözümün yâni ekonomiyi küçültmenin bu tehdidi etkisizleştirmeye hangi ölçüde katkı yapacağı son derece muğlaktır. Ayrıca, küçülme yaklaşımını hayata geçirecek bir siyasi iradenin tecelli etmesi kolay olmayacaktır. Zira ekonomi küçültüldüğünde, işsizlik ve yoksulluk gibi sorunların derinleşeceği biliniyor. Nitekim siyasetçilerin bu meseleye dair değerlendirme yapmaktan imtina ettiklerini görüyoruz. Demokrasi ile yönetilen ülkelerde küçülme yaklaşımını alenen destekleyen siyasetçi bulmak hiç de kolay değil. Öte yandan seçmenlerin kahir ekseriyeti meseleden bihaber. Haberdar olanlar ise küçülmenin, meseleyi halledecek donanımda bir seçenek olmadığını düşünüyor.

Aslında mesele, işsizliğin ve yoksulluğun artacak olması kaynaklı endişeden çok daha fazlasını kapsamaktadır. Küçülme yaklaşımı ile kapitalizme ciddi bir itiraz getiriliyor. Sermayenin sonsuz birikimini iktisadi faaliyetlerin yegâne amacı hâline getiren kapitalist sistemin sürdürülebilirliğini artık yitirdiği söyleniyor. Hatırlatalım. Kapitalist sistemin *olmazsa olmazı* sermaye birikimidir. Koşullar olduğu andan itibaren, *kullanım değeri* yaratmak önemsizleşir; üretim faaliyeti, ağırlıklı olarak, *mübadele değeri* yaratmak için yapılır. Başta emek olmak üzere, akla gelebilecek her şey metalaşır yani pazarda alınıp satılan nesnelere dönüşür. Bir taraftan mevcut ihtiyaçlar karşılanırken diğer taraftan da yeni ihtiyaçlar yaratılıp topluma dayatılır. İnsanlar, her defasında daha fazla [hatta ürettiklerinden fazla] tüketmeleri için teşvik edilir. Daha fazla tüketim, daha fazla üretim, daha fazla birikim [yatırım]. Kısacası, kesintisiz *büyüme* yani tüketimin, üretimin ve yatırımın sürekli olarak yukarıya taşınması.

Küçülme, bu sürecin kesintiye uğramasıdır. Bir başka ifade ile küçülme yaklaşımı, kapitalist ya da büyüme bağımlısı olmayan bir ekonomi-politik düzen tahayyülüdür. Bununla birlikte, bu tahayyülün fiiliyata aktarılması neredeyse imkânsızdır. Şöyle ki: Yukarıda ifade ettiğimiz gibi, her şeyden önce, küçülmeyi olumlayıcı bir siyasi irade oluşması gerekiyor. Siyasi iradenin oluşumunda etkili olanlar, sistemden beslenen mülk sahipleridir. Bu öznelere, iktisadi alanın küçültmesi gibi, kapitalist sistemi devre-dışı bırakacak hamlelere asla müsaade etmeyecektir. Sistemin mağdur ettiği geniş kitlelerin [mülksüzlerin] gücü ise devrim yaparak söz konusu tahayyülü gerçekleştirecek kıvamda değildir. Şöyle de söylenebilir. Mülk sahipleri mülksüzlerin iktisadi alandan neşet eden gücünü denetim altında tutabilmektedir. Geriye dönüp bakıldığında, mülk sahiplerinin geçici birtakım tavizler vererek mülksüzleri devrim yapmaktan vazgeçirdiği görülebilir.

Şunu demeye çalışıyoruz. Tüketimi, üretimi ve birikimi aşağı çekip gezegenin geleceğini kurtaracak [ömrünü uzatacak] bir beşerî irade oluşmasını beklemek beyhudedir. *Demokratik siyaset çalışıyor* ve *her şey yerli yerinde duruyor* iken, kapitalist sistemin mağdur ettiği mülksüzler dâhil, insanlar daha az tüketmeye rıza göstermeyecektir; sisteme sıkı sıkıya sarılacaktır. Temel soru şu:

Kapitalizmi tarihin çöplüğüne atıp gezegenin ömrünü uzatmak için insanlar daha az tüketmeye nasıl ikna edilecek?

İki farklı şeyin insanları ikna edebileceğini düşünüyoruz. Birincisi mülksüzlerin güçlü bir devrim yaparak *demokratik siyaseti işlevsizleştirmesidir*. Böyle bir durumda seçmenlerin arzuları, talepleri, ihtiyaçları, beklentileri vs. devre-dışı kalacağı için, küçülmeyi olumlayıcı bir irade oluşabilir. Fakat yukarıda söylediğimiz gibi, sistemden beslenenler, birtakım ödünler vererek devrim girişimlerini bastırabiliyor. Kapitalizmin tarihine baktığımızda bunun örneklerini görebiliyoruz.

İnsanoğlunun daha az tüketmeye rıza göstermesini temin edecek olan bir diğer olgu, deprem ya da salgın hastalık gibi büyük bir afete mâruz kalmaktır; bir başka ifade ile *ber şeyin yerli yerinde olmaktan çıkmasıdır*. Bu duruma örnek olarak, 2020'nin ilk çeyreğinden itibaren yaklaşık üç sene boyunca hayatlarımızı allak-bulan eden COVID-19 pandemisini gösterebiliriz. Elbette şunu eklemek gerekir. Salgın bittikten sonra eski alışkanlıklarımız nüksetti. Her birimiz, daha fazla tüketip kapitalizmi beslemeye ve gezegeni kirletmeye devam ediyoruz.

Extended Summary

The growth-oriented capitalist system is increasingly being debated for its long-term sustainability, mainly due to its disruptive effects on ecological balances. However, following World War II, the notion that capitalist growth is indispensable for human progress became dominant. The degrowth approach is a significant objection to this thesis, offering an alternative imagination of a non-capitalist political-economic order. Nevertheless, the feasibility and societal acceptance of this imagination pose serious challenges.

The period following World War II witnessed significant economic expansion. This phase, which lasted until the 1973 Oil Crisis, is commonly referred to as the "golden age" of capitalism. During this phase, economic growth, capital accumulation, and technological advancements accelerated, yet growth's ecological and social costs became increasingly apparent. For decades, the economic growth paradigm was regarded as the fundamental axis of economic and social development. However, since the 1970s, the natural limits of growth and its adverse effects on social justice have been increasingly questioned. The degrowth approach emerged as an alternative to growth dependency, advocating for reducing economic activities and preserving natural resources as a core political-economic model.

Degrowth should not only be considered an economic transformation model but also a theoretical framework that critiques the growth-dependent capitalist system. The fundamental assertion of this model is that economic growth is not inevitable, and policymakers should restrict economic activities in the interest of ecological sustainability. However, the degrowth movement does not solely advocate for economic contraction but also aims to promote social justice. Moreover, the degrowth approach should not be merely perceived as a model based on limiting economic activities but as a multi-dimensional paradigm encompassing social and political transformation.

This study analyzes the historical development of the growth paradigm and critiques directed at the degrowth approach. Through a literature review, the study evaluates how growth-oriented economic policies have evolved and examines the

challenges faced by the degrowth movement in the wake of the resurgence of the neoliberal paradigm. The findings indicate that while the growth paradigm was rapidly embraced from the 1950s onward, by the 1970s, it began to face severe scrutiny due to increasing ecological concerns and social inequalities. With the rise of neoliberal policies in the 1980s, the growth-oriented economic model regained strength while the degrowth movement weakened. The degrowth approach has been criticized for potentially triggering economic decline, particularly in developing countries, and for struggling to attain societal legitimacy.

The degrowth approach argues that the growth-oriented paradigm threatens the planet's future by disrupting ecological balance. However, the extent to which degrowth can effectively mitigate this threat remains debatable. One of the critical challenges is the establishment of political will to implement degrowth policies. Since economic contraction could lead to rising unemployment and poverty, policymakers tend to approach this issue with caution. In democratic nations, few politicians openly advocate for degrowth, making its practical implementation even more difficult. Furthermore, degrowth is not merely an economic issue but a fundamental critique of the capitalist growth model. The degrowth movement is rooted in the assertion that the capitalist system, which prioritizes capital accumulation, has lost its sustainability.

For policymakers to successfully implement the degrowth approach, they must support it with social policies and economic reforms. Alternative production and consumption models should be developed to ensure that degrowth can be applied to preserve societal well-being. Emphasizing the social justice dimension of the degrowth movement could contribute to its legitimacy. In conclusion, while the degrowth movement highlights the limits and negative impacts of the growth paradigm and proposes an imagination of a non-capitalist political-economic order, its practical realization involves substantial challenges and necessitates profound societal transformation.

Beyanlar

Finansal destek beyanı

Herhangi bir finansal destek beyanı bulunmamaktadır

Çıkar çatışması beyanı

Herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA

- Akbulut, B.** (2021). Degrowth. *Rethinking Marxism*, 33(1), 98-110.
- Amin, S.** (2010). *The law of worldwide value*. New York: Monthly Review Press.
- Aydın, M. K., & Çakmak, E. E.** (2017). Sosyal Devletin Temelleri. *Bilgi*, 34, 1-19.
- Aydın, M. K., & Ak, M. Z.** (2021). Pandemi: Neoliberalizmin Sonu mu? In M. Çalışır & V. İnal (Eds.), *Yeni Bir Çağın Kıyısında: Siyasi, İktisadi ve Mali Açılardan Kovid-19 Pandemisi* (pp. 51-66). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Başkaya, F.** (1997). Sermayenin Küreselleşmesi veya Neoliberalizmin Vahşeti. *Özgür Üniversite Forumu*, Aralık 1997, 5-24.
- Boratav, K.** (2019). Sermaye Hareketleri ve Türkiye'nin Beş Krizi. *Çalışma ve Toplum*, 2019-1, 311-323.
- Borowy, I., & Schmelzer, M.** (2017). Introduction: The End of Economic Growth in Long-term Perspective. In I. Borowy & M. Schmelzer (Eds.), *History of the Future of Economic Growth* (pp. 1-26). London & New York: Routledge.
- Brenner, R.** (1998). The Economics of Global Turbulence. *New Left Review*, 229, May-June 1998.
- Busk, L. A.** (2023). Degrowth and the Future of Capitalism: A Critical Review of Recent Literature. *Emancipations: A Journal of Critical Social Analysis*, 2(1), 1-14.
- Chambers, C.** (2021). Degrowth: An Environmental Ideology with Good Intentions, Bad Politics. *Liberation School*. <https://www.liberationschool.org/degrowth-a-politics-for-which-class/>
- Chen, Y.** (2023). Degrowth: What's in a Name? Assessing Degrowth's Political Implications. *Monthly Review*, 75(3), 160-170.
- Chomsky, N.** (2000). *Halkın Sirtından Kazanç: Neoliberalizm ve Küresel Düzen* (D. Hakyemez & B. Zeren, Trans.). İstanbul: Om Yayıncılık.
- Dale, G.** (2012). The Growth Paradigm: A Critique. *International Socialism*, 134, 55-88.
- Daly, H. E.** (2007). *Ecological Economics and Sustainable Development*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- De Kadt, M.** (2023). Eco-socialists and Degrowth Advocates Should Work Together. *Capitalism Nature Socialism*, 34(2), 1-7.

- Demaria, F., Schneider, F., Sekulova, F., & Martinez-Alier, J.** (2013). What is Degrowth: From an Activist Slogan to a Social Movement. *Environmental Values*, 22(2), 191-215.
- Engler, J. O., Kretschmer, M. F., Rathgens, J., Ament, J. A., Huth, T., & Von Wehrden, H.** (2024). 15 Years of Degrowth Research: A Systematic Review. *Ecological Economics*, 218, 108-101.
- Foster, J. B.** (2002). *Ecology Against Capitalism*. New York: Monthly Review Press.
- Fressoz, J.-B., & Bonneuil, C.** (2017). Growth Unlimited: The Idea of Infinite Growth from Fossil Capitalism to Green Capitalism. In I. Borowy & M. Schmelzer (Eds.), *History of the Future of Economic Growth: Historical Roots of Current Debates on Sustainable Degrowth* (pp. 52-68). New York: Routledge.
- Georgescu-Roegen, N.** (1971). *The Entropy Law and the Economic Process*. Cambridge: Harvard University Press.
- Grossman, G. M., & Krueger, A. B.** (1995). Economic Growth and the Environment. *Quarterly Journal of Economics*, 110(2), 353-377.
- Harvey, D.** (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. London: Oxford University Press.
- Hennen, S.** (2022). Concepts of Justice in the Degrowth Debate. *Berlin School of Economics and Law, Institute for International Political Economy, IPE Working Papers*, 179-2022.
- Heron, K., & Eastwood, L.** (2024). Introduction. Degrowth: Swimming Against the Ideological Tide. In L. Eastwood & K. Heron (Eds.), *De Gruyter Handbook of Degrowth* (pp. 7-20). Berlin & Boston: De Gruyter.
- Hickel, J.** (2020). What Does Degrowth Mean: A Few Points of Clarification. *Globalizations*, 18(7), 1105-1111.
- Hickel, J.** (2021). *Çoğu Karar Azı Zarar: Dünyayı Küçülmek Kurtaracak* (D. Keskin, Trans.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Izdebski, A., Pickett, J., Roberts, N., & Waliszewski, T.** (2016). The Environmental, Archaeological and Historical Evidence for Regional Climatic Changes and their Societal Impacts in the Eastern Mediterranean in Late Antiquity. *Quaternary Science Reviews*, 136, 189-208.
- Jackson, T.** (2009). *Prosperity without Growth*. London: Earthscan.
- Kallis, G.** (2011). In Defense of Degrowth. *Ecological Economics*, 70(5), 873-880.
- Kallis, G.** (2018). *In Defense of Degrowth: Opinions and Manifestos*. Uneven Earth Press.

- Kallis, G.** (2019). Capitalism, Socialism, Degrowth: A Rejoinder. *Capitalism Nature Socialism*, 30(2), 267-273.
- Kallis, G., Demaria, F., & D'Alise, G.** (2015). Introduction: Degrowth. In G. D'Alise, F. Demaria, & G. Kallis (Eds.), *Degrowth: A Vocabulary for A New Era* (pp. 1-18). London & New York: Routledge.
- Kaynar, M. K.** (2021). *Türkiye'nin Lanetlisi Bir Muhalif: Fikret Başkaya ile Sohbetler*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Käyrä, M., & Kuhmonen, I.** (2024). Institutionalizing Degrowth Regime: A Review and Analysis of Degrowth Transition Proposals. *Sustainability Science*, 19, 2135-2150.
- Kazgan, G.** (2016). *Liberalizmden Neoliberalizme: Neoliberalizmin Getirisi ve Götürüsü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuznets, S.** (1955). Economic Growth and Income Inequality. *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Macekura, S. J.** (2017). Development and Economic Growth: An Intellectual History. In I. Borowy & M. Schmelzer (Eds.), *History of the Future of Economic Growth: Historical Roots of Current Debates on Sustainable Degrowth* (pp. 110-128). New York: Routledge.
- Macekura, S. J.** (2021). Mismeasuring Progress: A Critique of the Growth Paradigm. *ROAR Magazine*.
<https://www.roarmag.org/articles/mismeasuring-progress/>
- Magdoff, F., & Yates, M. D.** (2010). *Ekonomik Kriz'in ABC'si: Emeğiyle Geçinenlerin Bilmesi Gerekenler* (A. Kırmızıgül, Trans.). Ankara: Epos Yayınları.
- Martínez-Alier, J., Pascual, U., Vivien, F. D., & Zaccai, E.** (2010). Sustainable Degrowth: Mapping the Context, Criticisms and Future Prospects of An Emergent Paradigm. *Ecological Economics*, 69(9), 1741-1747.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens, W. W.** (1972). *The Limits to Growth: A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*. Universe Books.
- Missemer, A.** (2017). Nicholas Georgescu-Roegen and Degrowth. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 24(3), 493-506.
- Pesch, U.** (2018). Paradigms and paradoxes: The futures of growth and degrowth. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(11-12), 1133-1146.
- Saito, K.** (2017). *Karl Marx's ecosocialism: Capital, nature, and the unfinished critique of political economy*. New York: Monthly Review Press.

- Saito, K.** (2024). *Slow down: The degrowth manifesto*. New York: Astra Publishing House.
- Savin, I., & Van Den Bergh, J.** (2024). Reviewing studies of degrowth: Are claims matched by data, methods, and policy analysis? *Ecological Economics*, 226, 1-41.
- Schmelzer, M.** (2016). *The hegemony of growth: The OECD and the making of the economic growth paradigm*. Cambridge University Press.
- Schneider, F., Kallis, G., & Martinez-Alier, J.** (2010). Crisis or opportunity: Economic degrowth for social equity and ecological sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 18(6), 511-518.
- Schumpeter, J. A.** [1942] (1966). *Kapitalizm, sosyalizm ve demokrasi* (T. Akoğlu, Trans.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Smith, R.** (2010). Beyond growth or beyond capitalism. *Real-World Economics Review*, 53, 28-42.
- Smith, R.** (2016). Green capitalism: The god that failed. *Real-World Economics Review*, 74, 19-30.
- Sutter, A. J.** (2017). The birth of 'décroissance' and of the degrowth tradition. *SSRN Scholarly Paper*, ID 3010271. Rochester: Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3010271>
- Sweezy, P. M.** [1966] (2004). Monopoly capitalism. *Monthly Review*, 56(5), 78-85.
- UN.** (2022). Delivering on the vision of the 1972 Stockholm Declaration and achieving the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations Environment Management Group. https://unemg.org/wp-content/uploads/2022/06/UNEP_EMG_Delivering-on-the-vision-of-the-1972-Stockholm-Declaration-Rev3.pdf
- Wallerstein, I.** (1993). *Jeopolitik ve jeokültür* (M. Özel, Trans.). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Webber, M. J., & Rigby, D. L.** (1996). *The golden age illusion: Rethinking postwar capitalism*. New York: Guilford Press.
- Weiss, M., & Cattaneo, C.** (2017). Degrowth: Taking stock and reviewing an emerging academic paradigm. *Ecological Economics*, 137, 220-230.
- Yeşilyurt-Gündüz, Z.** (2022). Yeni şeyler söylemek lazım: 'Ekonomik büyüme' fetişine karşı 'küçülmek iyidir'. *İktisat ve Toplum*, 143, 10-17.

Overview of the Labour Market Trends and Labour Supply-Demand Connection in North Cyprus

Demet BETON KALMAZ¹
ORCID: 0000-0002-4407-5720

DOI: 10.54752/ct.1629223

Abstract: The primary objective of this study is to thoroughly examine the structural characteristics of the labour market in North Cyprus and its key labour market indicators. In this way, it aims to provide information for the development of appropriate policies that support sustainable economic growth by better understanding the difficulties encountered in the labour market and the supply-demand dynamics. Another important element of the study is to fill the gap in the existing literature and provide a more comprehensive perspective on the island's general labour market. Within the scope of the study, focusing on the leading indicators of the labour market, unemployment rates categorised by age groups and education levels, as well as the sectoral and occupational distribution of employment, were presented in detail. Important information was obtained regarding the structure of the labour market. In addition, the dynamics of the labour market were analysed in depth by detailing the number of job applications, vacant positions and recruitments. The obtained basic indicators were compared with the records of South Cyprus to provide a comparative perspective.

¹ Doç. Dr. Cyprus International University, Faculty of Economics and Administrative Science, Department of Economics, dkalmaz@ciu.edu.tr, demetbeton@gmail.com

BETON KALMAZ., D., (2025) “Overview of the Labour Market Trends and Labour Supply-Demand Connection in North Cyprus”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1051-1082

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 29.01.2025-Makale Kabul Tarihi: 09.07.2025

Keywords: Labour Market; Labour Supply; Labour Demand; Economic well-being

Kuzey Kıbrıs'ta İşgücü Piyasası Eğilimlerine ve İşgücü Arz-Talep Bağlantısına Genel Bakış

Öz: Bu çalışmanın temel amacı, Kuzey Kıbrıs'taki işgücü piyasasının yapısal özelliklerini ve temel işgücü piyasası göstergelerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Bu şekilde, işgücü piyasasında karşılaşılan zorlukları ve arz-talep dinamiklerini daha iyi anlayarak sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyen uygun politikaların geliştirilmesi için bilgi sağlamayı hedeflemektedir. Çalışmanın bir diğer önemli unsuru, mevcut literatürdeki boşluğu doldurmak ve adanın genel işgücü piyasasına ilişkin daha kapsamlı bir bakış açısı sağlamaktır. Çalışma kapsamında, işgücü piyasasının öncü göstergelerine odaklanılarak, yaş grupları ve eğitim düzeylerine göre kategorize edilmiş işsizlik oranları ile istihdamın sektörel ve mesleki dağılımı ayrıntılı olarak sunulmuştur. İşgücü piyasasının yapısı hakkında önemli bilgiler elde edilmiştir. Ayrıca, iş başvurusu sayıları, boş pozisyonlar ve işe alımlar detaylandırılarak işgücü piyasasının dinamikleri derinlemesine analiz edilmiştir. Elde edilen temel göstergeler, karşılaştırmalı bir bakış açısı sağlamak için Güney Kıbrıs kayıtlarıyla karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası; İşgücü Arzı; İşgücü Talebi; Ekonomik refah

Introduction

Sustainable economic growth is one of the key topics all politicians discuss, from the government to the opposition. Sustainable economic growth briefly refers to maintaining the increase in real national income, which is the annual production of goods and services, without leading to other economic problems. The increase in production occurs through an increase in the number of production factors and/or an increase in productivity. Labour, along with physical and financial capital and natural resources, is one of the leading production factors. Thus, evaluating labour market conditions is essential to designing appropriate policies to achieve sustainable economic growth and development. Especially in developing economies, the labour market's role in determining social and economic developments is undeniable, as employment status is one of the primary factors that determine poverty.

North Cyprus is a small island with an upper-middle-class economy functioning within a unique political and economic environment since 1974, when the island was de facto divided into North and South. The de facto independence

and isolation of North Cyprus have a significant impact on economic dynamics, particularly generating substantial labour market challenges. According to the 2022 records, the Gross Domestic Product (GDP) of North Cyprus is 4,450.3 million USD, while the per capita Gross National Income (GNI) is 14,648 USD (Statistical Institute, 2024). Nevertheless, South Cyprus has a per capita GNI of 31,520 USD for the same year, over twice that of North Cyprus (World Bank Group, 2024).

North Cyprus is characterised as a service-based micro economy since around 74% of the total value added is generated from the services sector. The services sector comprises trade and tourism, transport and communication, financial institutions, ownership of dwellings, business and personal services, and public services. The highest share of the value added is generated by trade and tourism, at 30.7%. This sector is divided into two sub-sectors: the value added generated through wholesale and retail trade, and the value added generated from hotels and restaurants. The hotels and restaurants sub-category of the trade and tourism sub-sector of services generated 19.7% of total GDP in 2022, the highest recorded to date. Table 1 below illustrates the sectoral distribution of GDP in North Cyprus from 2017 to 2022.

Table 1. Sectoral Distribution of GDP

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. Agriculture	4.5	6.2	5.5	6.0	8.3	6.6
2. Industry	9.7	8.4	7.8	9.6	7.5	5.4
3. Construction	5.8	5.9	5.8	9.6	7.5	5.8
4. Trade – Tourism	20.1	20.8	22.2	12.8	13.8	30.7
4.1. Wholesale and Retail Trade	11.1	11.2	10.5	10.3	10.4	11.0
4.2. Hotels and Restaurants	9.0	9.6	11.7	2.5	3.4	19.7
5. Transport and Communication	8.0	7.3	7.3	6.4	9.2	9.3
6. Financial Institutions	6.9	8.1	8.0	7.9	8.9	7.1
7. Ownership of Dwellings	4.5	4.9	5.2	6.3	7.3	5.0
8. Business and Personal Services	15.7	15.8	13.2	12.9	14.2	10.3
8.1 Business and Personal Services	6.4	6.6	6.4	6.1	6.6	6.9
8.2 Higher Education	9.3	9.2	6.8	6.8	7.6	3.5
9. Public Services	15.1	13.4	16.1	19.4	15.5	11.5
10. Import Duties	9.7	9.2	9.0	9.1	7.8	8.3
GDP	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: Statistical Institute (2024)

The services sector is the fastest-growing sector in North Cyprus, accounting for the highest share of the country's GDP. Moreover, with the highest share of value added generated, trade and tourism are the fastest-growing services

subsector, with a 41.1% growth rate in 2022. Table 2 below illustrates the real growth rates of sectors in North Cyprus from 2017 to 2022.

Table 2. Real Growth Rates of Sectors

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1. Agriculture	4.9	2.6	2.7	1.8	-1.5	-5.3
2. Industry	4.4	-12.4	-14.7	-15.0	16.8	7.0
3. Construction	10.6	7.6	3.9	-25.6	23.0	0.6
4. Trade – Tourism	9.0	0.4	-2.7	-35.6	5.4	41.1
4.1. Wholesale and Retail Trade	5.2	0.0	-4.9	-18.7	0.7	22.6
4.2. Hotels and Restaurants	22.4	1.6	4.0	-82.0	64.2	181.8
5. Transport and Communication	6.9	3.5	3.5	-16.6	32.8	25.9
6. Financial Institutions	3.1	2.7	1.2	0.5	-2.0	-0.6
7. Ownership of Dwellings	3.8	4.6	5.0	3.6	3.8	4.3
8. Business and Personal Services	7.7	5.3	1.3	-16.0	3.1	6.4
8.1 Business and Personal Services	7.1	1.2	-0.7	-18.2	9.9	13.0
8.2 Higher Education	8.0	7.5	2.3	-15.0	-0.1	3.0
9. Public Services	-0.8	1.3	3.7	-1.5	-5.5	1.0
10. Import Duties	0.5	2.4	3.6	-16.4	-26.1	34.0
GDP	5.4	1.3	0.2	-16.2	3.9	13.3

Source: Statistical Institute (2024)

Rather than being a small island nation, North Cyprus faces economic challenges, including high production costs in factor markets, increasing foreign trade, budget deficits, and price instability. This highlights the need for sensitive policies to enhance factor productivity, particularly in labour productivity. Improving labour productivity can be achieved by addressing the skills gap in the labour market. In this regard, providing education to sectors needing labour should be the appropriate policy to pursue. Therefore, a thorough analysis of the labour market in North Cyprus is essential.

This study aims to analyse the labour market in North Cyprus by focusing on its structure and examining its key labour market indicators in depth. This will enable us to provide information that better understands the labour market challenges faced and supply-demand characteristics, so that appropriate policies can be implemented to address labour market-related problems and achieve sustainable economic growth. Furthermore, this study offers a broader perspective on the labour market of Cyprus, filling a gap in the existing literature.

This study is followed by Section 2, delivering a brief literature review. Section 3 focuses on the leading labour market indicators. Section 4 focuses on the unemployment rates categorised by age groups and education levels in North

Cyprus. Section 5 presents the sectoral and occupational distribution of employment in North Cyprus. Section 6 details the number of job applications, vacancies and recruitments. Section 7 concludes the study, while Section 8 provides policy recommendations.

Literature Review

Although the literature includes several studies focusing on labour market structures in various countries, only a few studies have sketched the labour market characteristics in North Cyprus. Initial literature studies confirm the heavy dependence of the North Cyprus economy on the services sector, particularly tourism and education, as its primary drivers (Theophanous et al., 2008; Warner, 1999).

As mentioned in the introduction section and presented in Table 1, these sectors are still central to production and employment. However, continued vulnerability of the North Cyprus economy to external shocks, such as currency fluctuations, directly affects labour market dynamics (Giritli & Kalmaz, 2022). Ekici (2019), in chapter 5, titled 'The Labour Market' of his book, focuses on the labour market, examining how the public and the private sectors were developed after de facto division of the island in 1974 and the reasons behind the labour movements across the border between north and south of the island, from Turkey and from north Cyprus to the UK.

In another study, Besim et al. (2015) investigated the labour market experiences of Turkish immigrants and the gap in earnings between natives and immigrants. According to their findings, even though there are no traditional obstacles applicable to Turkish immigrants in the North Cyprus labour market, the immigrants' lower earnings are not statistically deniable. Lisaniler and Ugural (2010) investigated the public-private wage gap and the determinants of the North Cyprus labour market. According to their findings, several demographic factors, including gender, age, and marital status, are essential determinants of the wage gap in the North Cyprus labour market. Besim et al. (2017) analysed the North Cyprus labour market using two types of datasets, one of which is the Household Labour Force Surveys (HLFS), which include information about employed, unemployed, and out-of-labour-force individuals categorised by education levels and other demographic characteristics. Another dataset is provided by the Cyprus Turkish Chamber of Commerce (CTCC), which focuses on workers' self-reported education levels required for their current jobs, serving as a valuable tool to assess the education-skills mismatch in the North Cyprus labour market. This data will enable a deeper understanding of the discrepancies between the qualifications workers possess and those required for their roles. In addition to examining

education levels, the dataset also explores wage and work-hour mismatches, which are critical indicators of labour market efficiency. The main findings reveal that there is a significant potential for the labour market participation to be increased, as a substantial portion of the workforce that has left the labour market is willing to return, which mostly consists of females. Some highly educated individuals are unemployed, which indicates a lack of demand for such workers, and many less educated individuals are willing to re-enter the workforce, creating a large supply. This finding confirms the existence of the education-skills mismatch in the North Cyprus labour market. Additionally, there is a young, low-educated supply of potential workers with some prior work experience who are currently out of the labour force but willing to enter it if an opportunity arises.

Ioannou and Sonan (2016), provides detailed insights into youth unemployment in Cyprus, comparing the dynamics in both North and South Cyprus as well as the Eurozone. Their research highlights the unique challenges faced by young individuals in the labour market, such as limited job opportunities and the effects of educational mismatches. By analysing the differences between the two regions, the study sheds light on how socio-economic factors and policies influence youth employment rates. The findings can be instrumental in developing targeted strategies to mitigate youth unemployment and improve labour market outcomes in both parts of the island.

In addition, few studies concentrated on the labour market situation of females in North Cyprus, focusing on the labour market positions of females (Güven-Lisaniler - Uğural, 2001), investigating the determinants of female labour supply (Lisaniler & Bhatti, 2005), shedding light on the gender segmentation (Güven-Lisaniler, 2009), projecting the effect of gender inequalities in the labour force participation on the per capita output of the country (Beton-Kalmaz, 2018), exploring the extent, patterns and the sources of occupational gender segregation (Kalmaz & Lisaniler, 2019), and studying the reason behind low levels of female labour force participation in North Cyprus labour market (Beton-Kalmaz & Güven-Lisaniler, 2019). Usman & Sanusi (2016), examined the role of education in female labour market decisions using a cross-sectional dataset from the Household Survey 2011 conducted by the North Cyprus State Planning Organisation. They employed a binomial logit regression model, with findings indicating strong evidence supporting the human capital theory that as education levels increase, female participation in the North Cyprus labour market also rises. Additionally, the results confirmed that marital status, non-market income, and family size negatively impact female labour force participation (FLFP) in North Cyprus. Furthermore, women's residence and age significantly influence their labour market decisions. While residence place negatively impacts FLFP, an inverse U-

shaped pattern is observed between age and female labour market attainment, indicating that as age increases, FLFP rises to a certain level, and then begins to decline after that threshold age is reached.

Macroeconomic Labour Market Indicators in North Cyprus

This section of the paper focuses on the leading labour market indicators in North Cyprus. The labour market is where labour supply and demand meet, regulating wages and working conditions. In this section, three basic indicators (labour force participation, employment, and unemployment rates) and youth unemployment in North Cyprus are analysed and compared with South Cyprus.

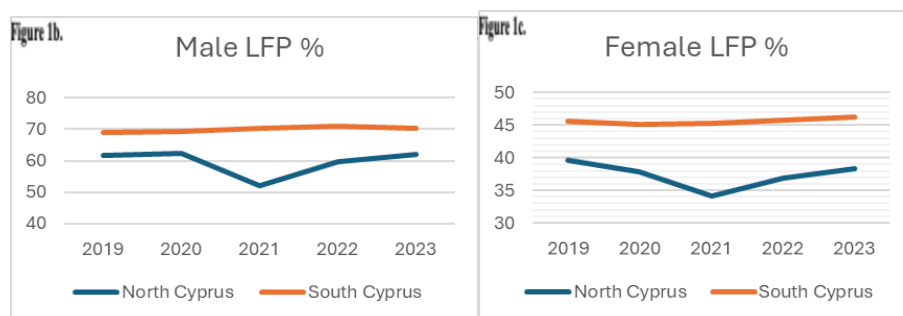
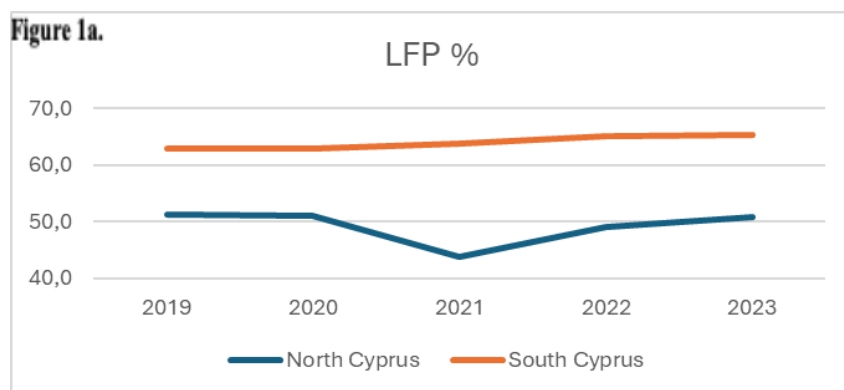
As a comprehensive and essential labour market indicator, labour force participation (LFP) measures the extent to which a country's working-age population (15 years and above) participates in economic activity. In general, high labour force participation implies that the labour supply, which is the number of people participating in economic activity, is high, indicating potential for economic growth. Nevertheless, LFP should be considered in conjunction with employment and unemployment rates to gain a general understanding of labour market conditions. The employment rate determines the amount of available labour resources used, indicating the job-creating capacity of the economy. The unemployment rate is the percentage of those participating in the labour force, specifically those in the workforce who have not been able to find employment opportunities despite actively seeking a job. The proportion of the economically active population is determined by analysing the employment and unemployment rates together. Furthermore, the three fundamental labour market indicators provide insights into the problems of low participation, low employment, and high unemployment, and offer solutions when they are analysed disaggregated by different age groups and genders. For example, high youth unemployment rates (15-24 age group) indicate that the economy is not able to create jobs for new entrants to the labour market; thus, to reduce unemployment, this age group should be the target of policies. Similarly, the high unemployment rate affecting a specific gender can be addressed only if policies aimed at reducing unemployment target that gender. The total and gender disaggregated statistics of the leading macroeconomic labour market indicators from 2019 to 2023 are summarised in Table 3 below.

Table 3. Macroeconomic Labour Market Indicators (2019-2023)

	2019	2020	2021	2022	2023
Labour Force Participation Rate %	51.3	51.1	43.8	49.1	50.9
Labour Force Participation Rate (Male)%	61.6	62.2	52.1	59.8	61.9
Labour Force Participation Rate (Female) %	39.7	37.9	34.2	36.9	38.3
Employment Rate %	48.1	45.9	40.4	46.0	48.3
Employment Rate (Male) %	58.3	57.0	49.0	56.7	58.9
Employment Rate (Female) %	36.5	33.3	30.4	33.7	36.1
Unemployment Rate %	6.3	10.1	7.8	6.3	5.1
Unemployment Rate (Male) %	5.3	9.0	6.0	5.1	4.8
Unemployment Rate (Female) %	8.0	12.2	11.0	8.6	5.8
Unemployed rate among young (aged 15-24) %	19.4	29.3	21.4	19.2	14.9
Unemployed rate among young (aged 15-24) (Male) %	18.3	25.6	17.7	17.2	12.9
Unemployed rate among young (aged 15-24) (Female) %	20.7	34.8	26.5	21.3	17.5

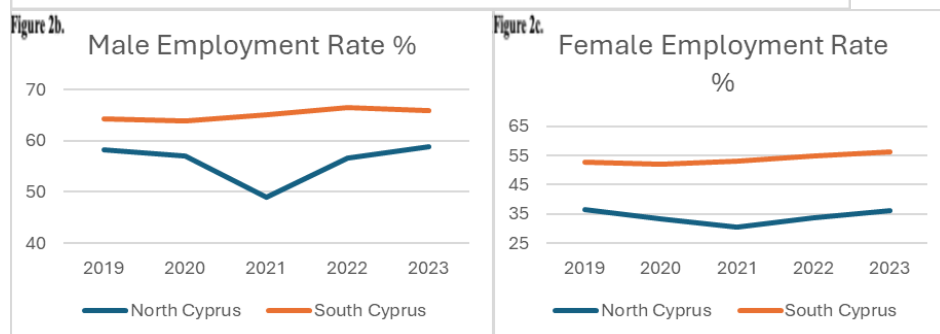
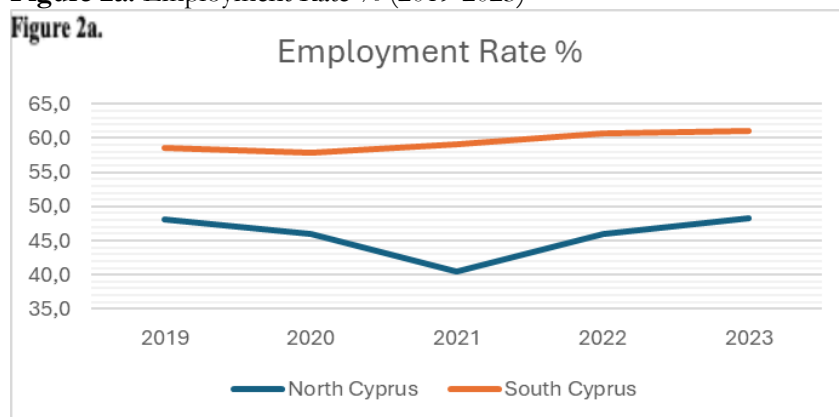
Source: Statistical Institute (2024)

The macroeconomic labour market indicators from the Statistical Institute show that the LFP is 50% on average over the last five years. However, LFP has experienced a slight decline, from 51.3% to 50.9%, from 2019 to 2023. The decline in LFP appears to be a result of the decrease in female LFP, as the LFP of males increased from 61.6% to 61.9%, while the LFP of females decreased from 39.7% to 38.3% over the same period. Over the same period, the female LFP rate remained approximately half that of the male LFP rate. Furthermore, compared to south Cyprus, the labour force participation rate in north Cyprus is considerably lower. Moreover, the situation appears to be worse for females in North Cyprus. Figures 1a, 1b and 1c below compare the LFP rates of North and South Cyprus for total LFP, male LFP and female LFP rates, respectively.

Figure 1a. Labour Force Participation (LFP) % (2019-2023)

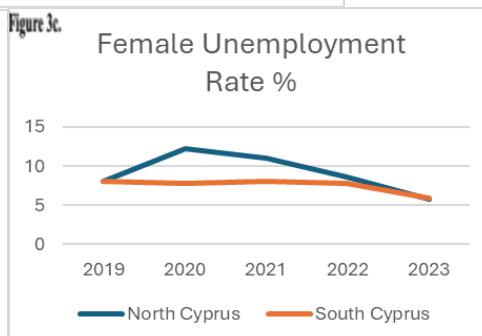
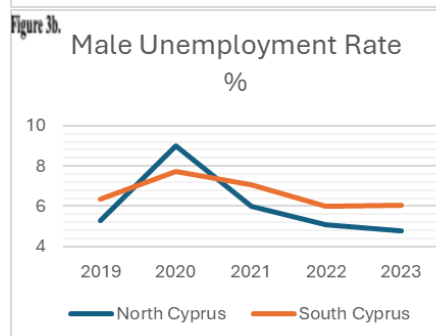
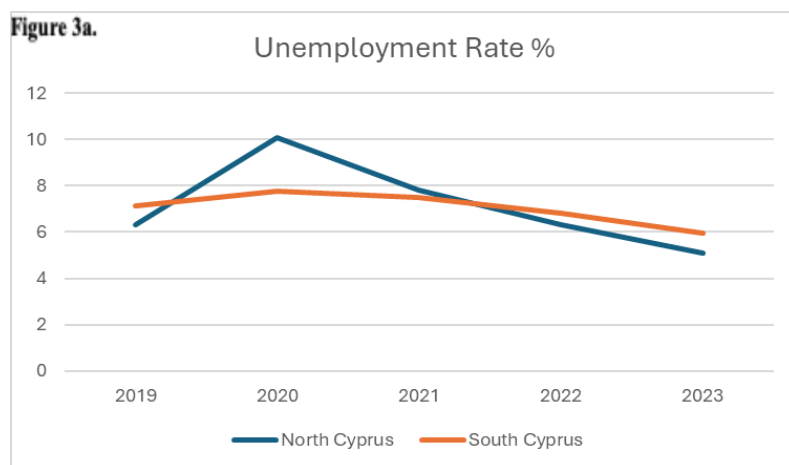
Source: Statistical Institute (2024), World Bank Group (2024)

As illustrated in above figures, LFP rates in total and for both genders in North Cyprus are lower compared to those in South Cyprus. The decline in LFP results in laid-off workers leaving the labour market due to becoming discouraged, giving up their job search, and ultimately leaving the labour market. The literature verifies that the low female LFP is driven mainly by demand constraints, gender stereotypes, and male domination, which generates high and persistent occupational gender segregation and segmentation (Lehmann, 2023; Ibourk & Elouaourti, 2023), which is also observed in North Cyprus. The labour market segmentation into male and female occupations limits the female's mobility between occupations, negatively affecting female LFP. In addition to the low rate of LFP in North Cyprus, employment rates are also considerably low, trending below 50% for the entire period covered. Figures 2a, 2b and 2c illustrate the total employment rate, as well as the employment rates of males and females in North and South Cyprus, respectively.

Figure 2a. Employment Rate % (2019-2023)

Source: Statistical Institute (2024), World Bank Group (2024)

Similar to the low levels of LFP, the employment rate in North Cyprus also appears low, mainly due to the low female employment rate, which is evident from the significant gap between the female and male employment rates in North Cyprus. The reason behind the low levels of employment and LFP of females in North Cyprus is the weakness of employment opportunities. The total, gender-based disaggregated unemployment rates of North and South Cyprus are illustrated in Figures 3a, 3b and 3c respectively.

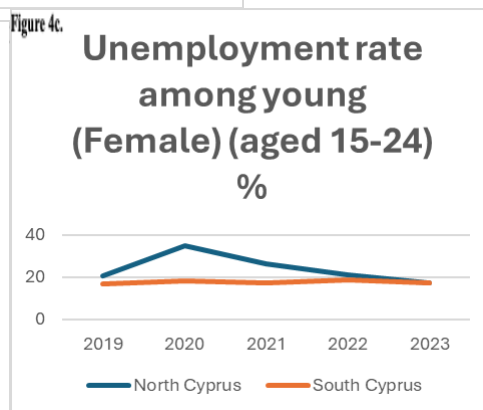
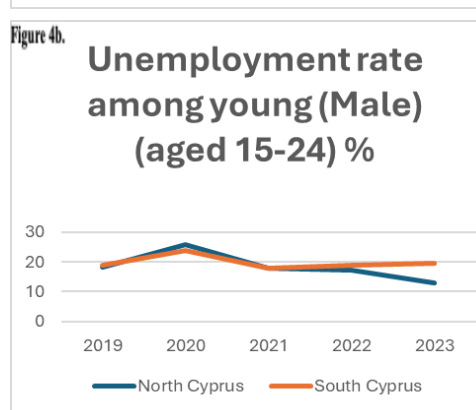
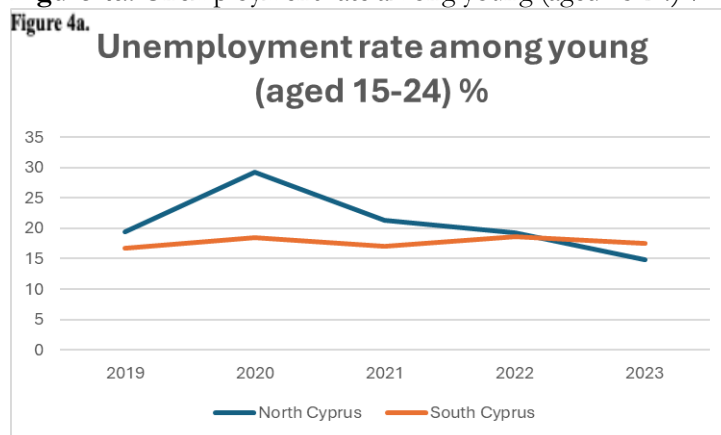
Figure 3a. Unemployment Rate % (2019-2023)

Source: Statistical Institute (2024), World Bank Group (2024)

The unemployment rate in North Cyprus has followed a downward trend since 2000, whereas in South Cyprus, it remains more stable. The total unemployment rate records are higher than in South until mid-2020; however, they turn out to be below afterwards. A similar trend is observed for males over the same period. However, the female unemployment rate in the North remains above that of the South until 2023, after which it catches up to the level of the South. Even though the unemployment rates in north Cyprus and the south are close, considered together with LFP rates, they become more serious, needing a detailed analysis. A low unemployment rate, coupled with low rates of LFP, is a signal for a high number of discouraged workers who leave the labour market due to stopping their job search (Vidya & Chakraborty, 2025).

Figures 4a, 4b and 4c compare the total, male, and female unemployment rates among young people in North and South Cyprus, respectively. Youth unemployment needs to be thoroughly analysed, as economic development is driven by the young. Despite the young having a lack of experience, they are endowed with a high level of motivation, new ideas and visions that should not be unexploited.

Figure 4a. Unemployment rate among young (aged 15-24) % (2019-2023)



Source: Statistical Institute (2024), World Bank Group (2024)

According to the records of the last five years, the youth unemployment rate in North Cyprus has shown a downward trend since 2020. The total and male youth unemployment rates in North Cyprus fell below those in South Cyprus after

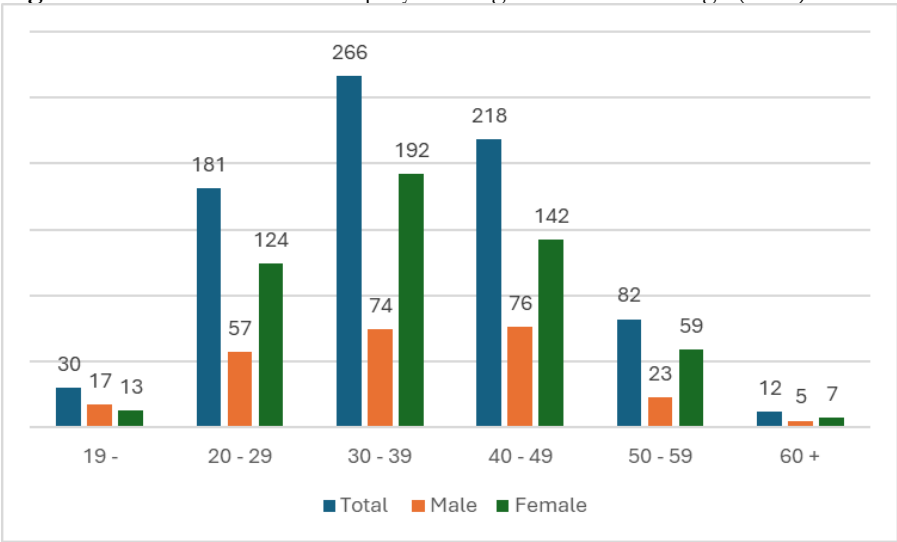
2022. However, over the entire period considered in this study, the decrease in female youth unemployment is insufficient, remaining above that of the South.

Unemployment by Age and Education in North Cyprus

This section of the study examines the unemployment rates categorised by age groups and education levels in North Cyprus. The importance of unemployment disaggregation by age groups and education levels lies in understanding the unemployment risk faced by new entrants to the labour market due to a lack of work experience (Ochsen, 2024; Algül, 2024). As the age increases, the importance of work experience and the skills required by the market also rise. The unemployment rate decreases as a result of the increased number of individuals who leave the labour market due to a mismatch between their experience and skills and the market's needs. Thus, as age increases, the unemployment rate is expected to decline. The number of unemployed individuals categorised by age in 2021 is illustrated in Figure 5 below.

Ochsen, C. (2024). Regional decomposition in age-group unemployment dynamics in Germany. *The Annals of Regional Science*, 72(4), 1443-1476.

Figure 5. The number of unemployed categorised based on age (2021)

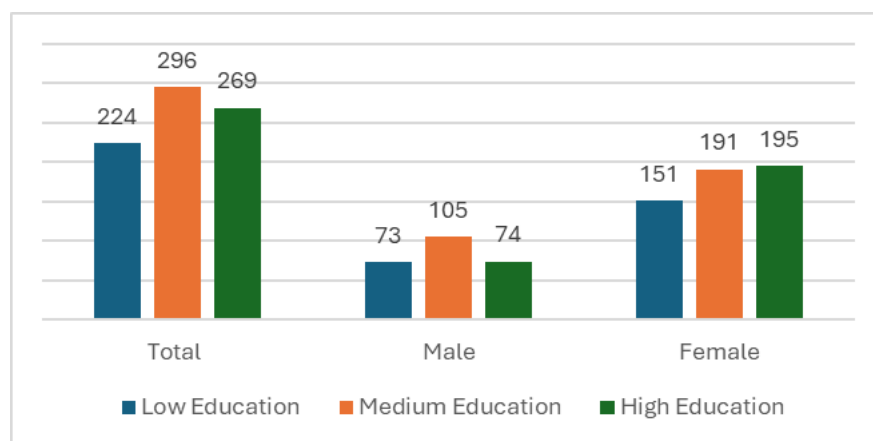


Source: Employment Office, Activity Report 2021

According to data gathered from the employment office, the age category 30-39 has the highest number of unemployed individuals, followed by the age group 40-49, which is not in line with what is generally expected. 61.3% of the total number of unemployed individuals fall within the 30-49 age category, accounting for more than half of the total number of unemployed in North Cyprus, according to the 2021 records. The third-highest unemployment rate is in the 20-29 category, typically expected to have the highest number of unemployed due to a lack of experience. Furthermore, the number of unemployed females is significantly higher than that of unemployed males in all age groups, except those under 19 years old. In age groups of 20-29, 30-39, 40-49, and 50-59, the number of unemployed females is over twice that of unemployed males, which is a serious problem that females face in the North Cyprus labour market.

The level of education is generally accepted as a significantly important factor affecting overall economic activities within a country, which is considered a determinant of the quality of human capital, as noted in the pioneering studies of Schultz (1961), Becker (1964), and Mincer (1974). Economic growth is achieved through higher education by creating and accumulating human capital, as well as increasing the economy's aggregate productivity level. Furthermore, as the economy grows, unemployment decreases; thus, education is expected to contribute to a decrease in unemployment within a country. Furthermore, a higher level of education increases the likelihood of employment due to the enhanced skill development it facilitates. The number of unemployed categorised based on education level in 2021 is illustrated in Figure 6 below.

Figure 6. Number of unemployed by education categories in North Cyprus (2021)



Source: Employment Office, Activity Report 2021

As expected, the low-education category has the highest number of unemployed individuals, as shown in Figure 6 above. As we move from the low education category to the medium education category, it is observed that the number of unemployed individuals declines, as expected. Nevertheless, there is an increase in unemployment experienced when one moves from a medium to a high level of education. The second-highest number of unemployed falls in the higher-education category in North Cyprus, while the lowest number of unemployed is in the medium-education category. When the number of unemployed is disaggregated by gender and education level, the number of unemployed females is higher than that of males in all education categories. Furthermore, it is observed that as the education level increases, the number of unemployed females also increases. This observation suggests that as females become educated, finding a job becomes more challenging in North Cyprus. The reason behind this might arise from demand shortages resulting from occupational gender segregation in North Cyprus. The next section of the study focuses on the sectoral and occupational distribution of employment in North Cyprus, with a comparison to the records of the South.

Sectoral and Occupational Distribution of Employment in North Cyprus

Focusing on the sectoral and occupational distribution of employment is essential to understanding the nature and level of economic development in North Cyprus. The economic development of a country shifts employment first from the agricultural sector to the industrial sector and then from the industrial sector to the services sector. The sectoral distribution of employment determines the sector that contributes most to the value-added. In contrast, the occupational distribution of employment reveals how labour is distributed across occupations according to the preferences, qualifications, and skills of workers (Edinak, 2024). The economic development of a country shifts the employment concentration share from low-skilled to medium- and high-skilled required occupations (ILO, 2024).

This section of the study first examines the sectoral distribution of employment, then focuses on the occupational distribution of employment in North Cyprus and provides a comparison with the South. There are three main sectors in North Cyprus's economy and labour market: agriculture, industry and services. The sectoral distribution of employment in North and South are represented by Table 4 below from 2017 to 2023.

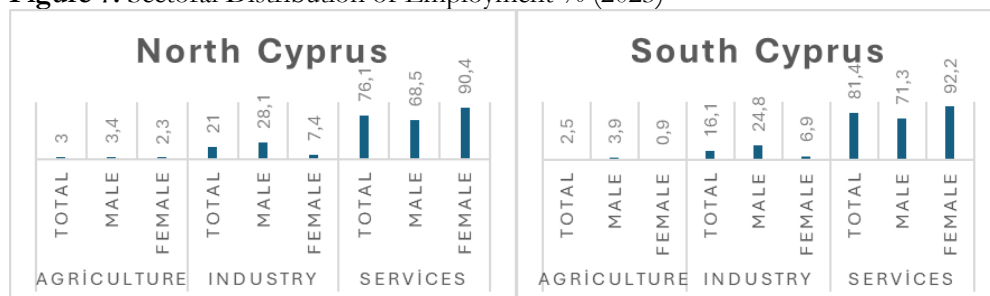
Table 4. Sectoral Distribution of Employment % (2017-2023)

			2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
North Cyprus	Agriculture	Total	3.6	2.7	4.1	3.1	3.6	4.2	3.0
		Male	3.8	3.2	4.3	3.4	4.0	4.1	3.4
		Female	3.2	1.8	3.7	2.4	2.8	4.4	2.3
	Industry	Total	16.8	16.1	17.9	17.8	18.3	18.3	21
		Male	23.7	20.3	22.1	13.4	24.6	24.6	28.1
		Female	4.4	8.8	8.3	6.8	6.3	6.2	7.4
	Services	Total	79.6	81.2	78.1	79.1	78.2	77.5	76.1
		Male	72.6	76.6	72.6	73.1	71.4	71.4	68.5
		Female	92.4	89.3	88.1	90.9	90.8	89.4	90.4
Source: Statistical Institute (2024)									
South Cyprus	Agriculture	Total	2.5	2.2	2.7	3.0	3.1	2.6	2.5
		Male	3.9	3.2	3.7	4.1	4.7	4.0	3.9
		Female	1.1	1.1	1.4	1.7	1.3	1.0	0.9
	Industry	Total	17.1	16.6	18.1	19.5	17.8	16.9	16.1
		Male	26.2	25.9	28.0	30.2	26.9	25.5	24.8
		Female	7.1	6.5	7.0	7.3	7.6	7.5	6.9
	Services	Total	80.4	81.2	79.2	77.5	79.1	80.5	81.4
		Male	69.9	70.9	68.3	65.7	68.4	70.5	71.3
		Female	91.8	92.4	91.6	91.0	91.1	91.5	92.2
Source: CYPSTAT-DB (2024)									

Source: CYSTAT-DB (2024)

As shown in Table 5, the sectoral distribution of employment in the North is similar to that in the South. The services sector on both sides of Cyprus has the highest share of employment, with 76.1% in the North and 81.4% in the South. The second-highest share of employment belongs to the industry sector, followed by the agricultural sector, in both the North and South. However, the primary difference between the North and the South lies in the expanding sectors. The expanding sector in the North is the industry sector. At the same time, the services sector in the South, over the study's coverage period, provides information about the development levels of both economies, as mentioned at the beginning of this section of the study. The sectoral distribution of employment in 2023 in North and South Cyprus are given in Figure 7 below, which summarises Table 5 as a bar chart for easier illustration of the most recent year available.

Figure 7. Sectoral Distribution of Employment % (2023)



Source: Statistical Institute (2024), CYSTAT-DB (2024)

Figure 7 clearly shows that, according to the 2023 records, the sectoral distribution of employment in the North and South is similar. Interestingly, on both sides of the island, the share of females in the services sector is significantly higher than that of males.

Table 5 below displays the occupational distribution of employment in the North and South from 2021 to 2023.

Table 5. Occupational Distribution of Employment (2021-2023)

			Legislators and Managers	Professionals	Technicians	Clerks	Services and Sales Workers	Agriculture and Fishery Workers	Craft and Related Trade Workers	Plant and Machine Operators	Elementary Workers
North Cyprus	2021	Total	9,506	19,241	12,636	13,561	24,722	4,780	18,079	8,028	15,187
		Male	6,316	9,951	8,373	4,782	15,700	3,836	16,934	7,351	8,655
		Female	3,190	9,290	4,263	8,779	9,021	944	1,145	677	6,531
	2022	Total	8,690	22,708	10,455	16,562	29,806	4,976	15,896	10,887	18,627
		Male	6,638	10,914	7,943	6,738	19,956	3,681	15,140	10,079	10,288
		Female	2,053	11,793	2,512	9,824	9,850	1,295	756	809	8,339
	2023	Total	7,058	24,852	14,024	18,994	29,219	4,073	18,605	12,043	19,344
		Male	5,521	11,968	10,495	9,168	17,407	3,288	17,437	11,289	10,231
		Female	1,537	12,885	3,529	9,826	11,812	785	1,168	754	9,113
Source: Statistical Institute (2024)											
South Cyprus	2021	Total	17,932	91,390	61,458	47,499	76,220	10,707	50,268	20,722	59,531
		Male	13,953	40,881	33,391	11,176	33,033	8,668	47,750	17,876	21,018
		Female	3,979	50,510	28,068	36,323	43,187	2,040	2,518	2,846	38,513
	2022	Total	18,138	98,390	62,915	52,521	84,406	8,945	48,580	20,017	63,984
		Male	13,779	42,833	35,456	12,918	36,692	7,603	46,588	17,505	23,281
		Female	4,359	55,556	27,459	39,602	47,713	1,342	1,991	2,513	40,703
	2023	Total	20,716	108,955	66,907	51,077	86,993	7,541	46,609	19,460	63,999
		Male	14,937	48,970	34,960	13,582	36,181	6,692	44,303	17,081	23,650
		Female	5,779	59,985	31,947	37,494	50,811	849	2,306	2,379	40,349

Source: CYSTAT-DB (2024)

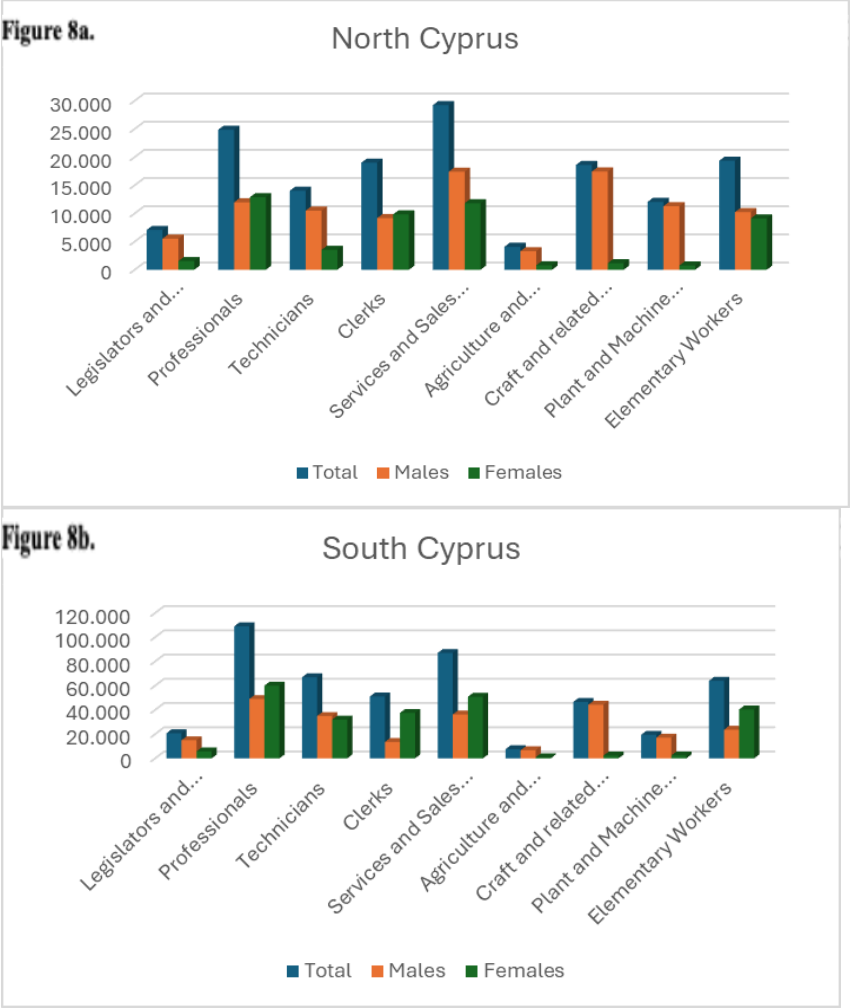
Unlike the sectoral distribution of employment in North and South Cyprus, the occupational distribution of employment is different. In the North, the services and sales workers' occupation has the highest share of employment, followed by professionals, elementary workers, and clerks. In the South, the professionals' occupation has the highest share of employment, followed by services and sales workers, technicians, and elementary workers.

There have been changes in the share of occupations over the years, from 2021 to 2023, in North Cyprus. In 2021, the most popular occupations were services and sales workers, professionals, craft and related trade workers, and elementary workers in descending order. In 2023, the most popular two occupations remained the same: services and sales workers and professionals. However, the third most popular occupation shifted from craft and related trade workers to elementary workers, while the fourth was clerks. On the other hand, the South experienced no occupational shift over the concentrated period of the study.

When the occupational distribution is gender-disaggregated, it is observed that the most popular occupations differ for males and females on both sides of the island. The highest number of male employment is in craft and related trade workers, followed by services and sales workers, and professionals from 2021 to 2023, while the highest number of female employment is in professionals, followed by services and sales workers, and clerks for the same years in North. The occupational distribution of employment in the South differs slightly from that in the North for males. Although the three most popular occupations are common among males on both sides of the island, the rankings differ. The highest employment for males in the South in 2023 was in professionals, followed by craft and related trade workers, and services and sales workers. On the other hand, although the two most popular female occupations on both sides of the island are the same, they differ from those in the North. In the South, the third most popular occupation is elementary workers.

The occupational distribution of employment in 2023 in the North and South Cyprus is given in Figures 8a and 8b below, which summarises Table 5 as a bar chart for easier illustration of the most recent year available.

Figures 8a & 8b. Occupational Distribution of Employment (2023)



Job Applications, Vacancies and Recruitments

This section of the study aims to identify the labour market's demand-supply mismatch, focusing on the number of job applications, vacancies, and recruitments, taking a deep look at the data collected from the Employment Office (August 2021). According to the latest records from the Employment Office

(August 2021), there were 1,886 job applications, 423 vacancies, and only 32 recruitments in the first eight months of 2021. Only 1.7% of the applicants were successful in being placed. Comparing the previous year's records, where 24%, 16.2% and 8% of the applicants were placed in 2018, 2019, and 2020, it can be concluded that the gap between the supply and demand of labour in the North Cyprus labour market is widening (Employment Office, 2024). The labour market's skills and/or wage mismatch explains the gap between labour supply and demand. The occupational distribution of the records is presented in Figures 9 below; where Figure 9a represents job applications, Figure 9b illustrates job vacancies, and Figure 9c shows recruitments.

Figure 9. Occupational distribution of job applications, vacancies and recruitments (2021)

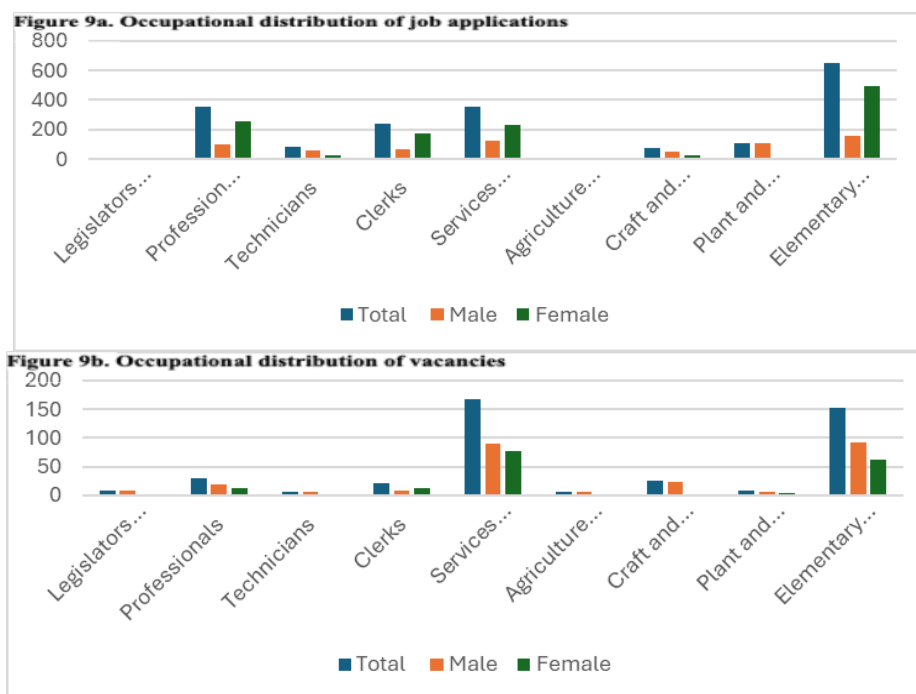
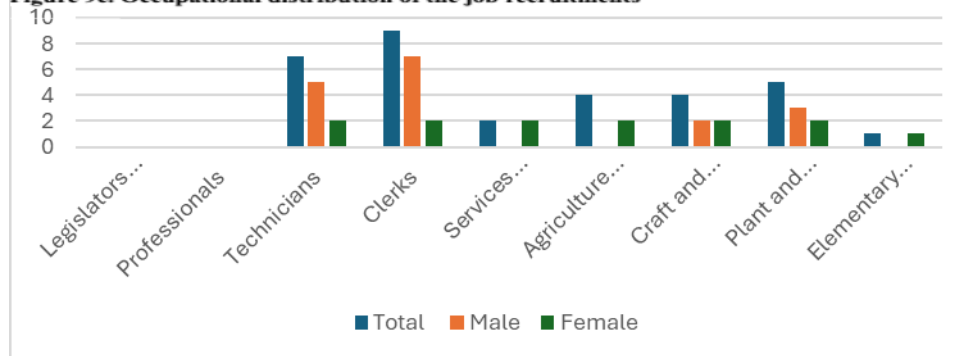
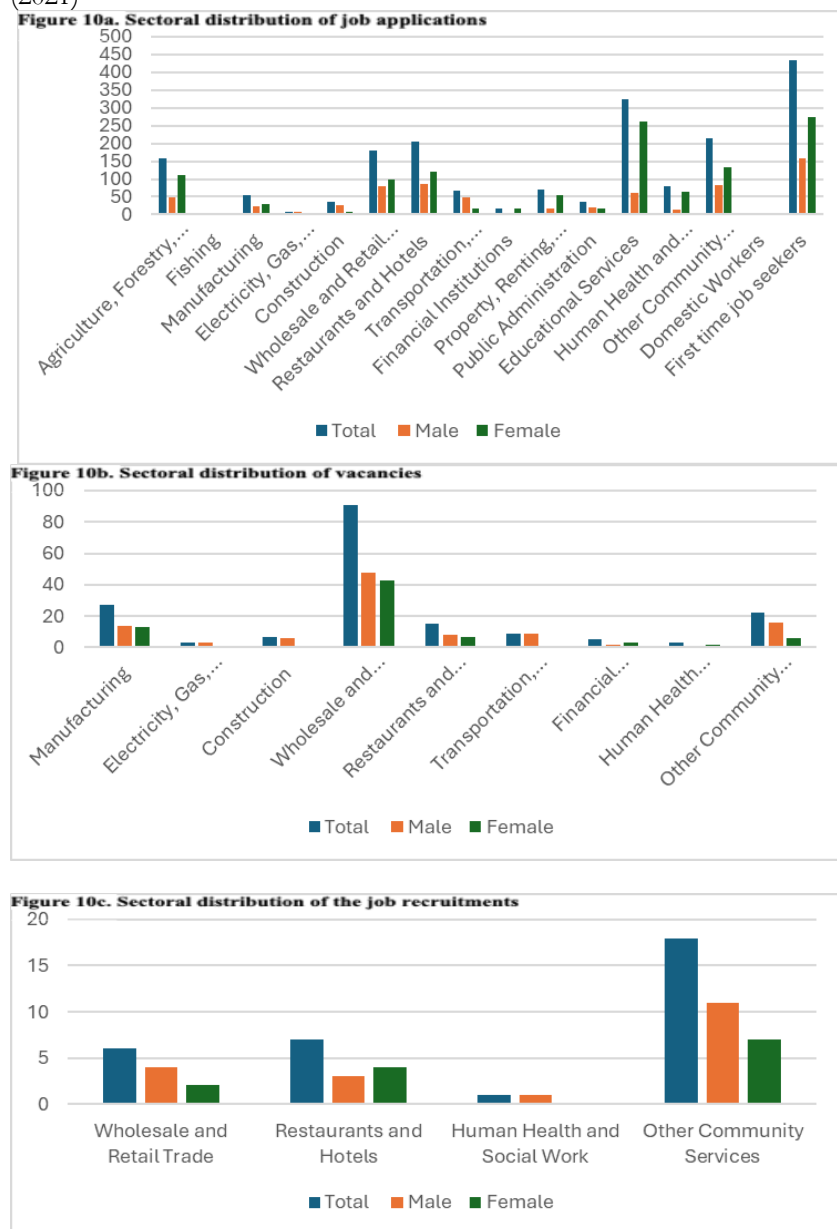


Figure 9c. Occupational distribution of the job recruitments

As can be seen from Figure 9a, the highest number of applications is made to elementary occupations, followed by services and sales workers and professionals, with the same number of applications, and clerks. However, the highest number of vacancies is for services and sales workers, followed by elementary workers, professionals and craft and related trade workers respectively. Moreover, the highest placement is for clerks, followed by technicians, plant and machine operators, agricultural and fishery workers, and craft and related trade workers. Although applications from professionals are ranked second highest and vacancies third, there is a 0% placement rate. This situation applies to legislators and managers who require specific skills. The statistics do not hold the same ranking for the total, male and female. A total of 1208 females applied for a job, while the number of male job applications was 678, accounting for almost half of the female applications. On the contrary, the total number of male vacancies was 255, while the number for females was 168. Moreover, 2.5% of males were placed, while 1% of female applications were placed. The highest application rates are for both males and females in elementary occupations. However, the second highest application of males is for services and sales workers, while females are more likely to be professionals, which typically requires high skills.

The sectoral distribution of the records is presented in Figure 10 below; where 10a represents job applications, 10b illustrates job vacancies, and 10c shows recruitments.

Figure 10. Occupational distribution of job applications, vacancies and recruitments (2021)



As can be seen from Figure 10a, the highest number of applications is made by first-time job seekers, followed by applications for educational services, other community services, and restaurants and hotels. However, most vacancies are for wholesale and retail trade workers, followed by manufacturing, other community services, and restaurants and hotels. Moreover, the highest placements are for other community services, followed by restaurants and hotels, wholesale and retail trade workers, and human health and social care workers. Although the sectors are grouped into 16 distinct categories, there are only four placements. The highest placements are for other community services, followed by restaurants and hotels, wholesale and retail, and human health and social work. The statistics do not hold the same ranking for the total, males, and females, even though the highest application rates are among first-time job seekers, as is the case for the total. The second highest application of females is for educational services, while males are more commonly found in restaurants and hotels. The ranking for females follows that of the other community services, restaurants, and hotels, while male applications are primarily for restaurants and hotels, as well as the wholesale and trade sector. The highest placement of applicants is for other community services, available to both males and females. Further information is gathered from the most popular job website in the community (<http://iskibris.com/>) to identify the most popular positions listed as vacant. According to the November 2024 records, the most popular categories are accounting and finance-related positions, followed by sales, logistics, and retail positions.

Conclusion

A labour market with unfilled job vacancies and persistent unemployment is an indication of labour supply mismatches with labour demand as a result of a mismatch that can be cyclical, frictional or structural, such as when the educational level of job-seekers does not correspond with the profiles sought on the labour market due to over-education or under-education for a position. The labour market functions efficiently when there is a perfect match between labour supply and demand. However, in reality, the experience, knowledge, and skills required for a job and endowed by workers are different. Thus, there are always workers who risk not finding employment, even though there are companies with vacant positions.

North Cyprus has an upper-middle-class economy with a per capita GDP that is significantly lower than that of the South. One of the most significant instruments for promoting strong and inclusive economic growth is a good match between the skills demanded by firms and those acquired through education and

on-the-job training. Thus, the labour market mismatch problem in North Cyprus needs to be mitigated to achieve improvements in labour market indicators and overall economic well-being.

One of the main problems that North faces is the low rate of LFP, which evidences a low labour supply, which weakens the economic growth potential. Furthermore, the low rate of LFP is accompanied by a low employment rate; in other words, the amount of available labour resources used, showing the job-creating capacity of the economy. Moreover, the unemployment rate is significantly high in North Cyprus. High unemployment rates with low LFP and employment rates indicate the lack of efficient use of potential labour in the production process. The situation is even worse for young people and women in the North, and it has worsened over the past five years. Moreover, compared to the South, all macroeconomic labour market indicators are significantly worse in North Cyprus.

Contradicting expectations, the unemployment rate is highest for the age group 30-39, indicating that it is difficult for even experienced labourers to find a suitable job in the labour market in North Cyprus. Furthermore, the number of unemployed labourers with high education is also significantly high, which can be considered a signal for a skills gap issue. The records regarding the number of job applications, vacancies, and recruitments also verify that the gap between the supply and demand of labour in the north Cyprus labour market is due to the skills and/or wage mismatch.

One of the most significant instruments for promoting strong and inclusive economic growth is a good match between the skills demanded by firms and those acquired through education and on-the-job training. Thus, the labour market mismatch problem in North Cyprus needs to be mitigated to achieve improvements in labour market indicators and overall economic well-being. Since the first job seekers make the highest number of job applications, and they cannot find positions in the labour market, according to recent statistics available. Considering both the economic and social costs of young people being unemployed or leaving the labour force, targeting appropriate fields for higher education and job creation should be the primary focus of policymakers.

Policy Recommendations

The development of the labour market in North Cyprus, particularly the prominence of certain sectors, is inextricably linked to its unique political and economic situation, primarily its international non-recognition and resulting economic isolation. Economic isolation hampers the growth of sectors dependent on international trade, causing manufacturing and export-focused industries to struggle due to limited market access and increased operational costs. In contrast,

the services sector, particularly tourism and higher education, dominates the labour market of North Cyprus, accounting for the largest share of GDP. Thus, the demand for labour and the skill sets needed within the labour market are influenced by the political and economic situation of North Cyprus.

In light of this working paper, this section provides policy recommendations to address the structural issues of the North Cyprus labour market and promote sustainable economic growth.

Key reasons for unemployment to be the highest among the 30-39 age group may include skill obsolescence, changing industry needs, and difficulties with career transitions. Implementing lifelong learning and requalification programmes, such as short-term, certified, and intensive training in information technologies—including data analysis and software development—targeted at individuals aged 30-39 who are unemployed or seeking sector change, could help reduce unemployment within this age group. Moreover, the government, universities, and professional chambers can develop continuous education modules tailored to the needs of this age group to help reduce the unemployment rate. Furthermore, employers can be offered tax incentives or employment subsidies in exchange for hiring and training unemployed individuals in this age group for a specific period. Additionally, specific projects or seasonal jobs that encourage temporary employment can be developed for this age group, thereby preventing the loss of motivation that can occur with long-term unemployment.

The high unemployment among highly educated individuals underscores a skills gap, leading to a significant waste of talent and resources that calls for suitable policy measures, especially for a small economy like North Cyprus. To address the skills-education mismatch issue, regular labour market needs analyses should be carried out to identify the specific skills and competencies required by current and future sectors. Additionally, higher education curricula can be aligned with sectoral demands. Furthermore, internships can be promoted by offering tax deductions or employment incentives to employers in exchange for hiring highly educated interns, while interns can be closely supervised to gain practical work experience and adapt to their sector. Lastly, employment subsidies or tax credits can be offered to businesses that employ newly educated graduates or qualified individuals who have been unemployed for a specified period. Furthermore, women's challenges in finding or maintaining employment or remaining in the labour market often arise from structural barriers such as inflexible working conditions, childcare duties, and potential discrimination. Incentives can be provided to employers, and the legal basis for remote or hybrid working models, which are particularly demanded by highly educated women, should be clarified. This will enable women to balance their professional careers with family

responsibilities better. Additionally, to ease the childcare and eldercare burden on working mothers, the capacity and quality of care centres should be enhanced. More importantly, training programs for employers and Human Resources professionals on gender equality can reduce potential biases in recruitment processes.

To tackle unemployment among highly educated individuals and eliminate the skill and wage mismatch between labour supply and demand in North Cyprus, all recommended policies should be implemented through a comprehensive approach with the cooperation of all relevant stakeholders such as the Government, Higher Education Institutions, the Business Sector, and Non-Governmental Organisations.

A primary limitation of this study pertains to the timeliness of the available data. While efforts were made to utilise the most current statistics, specific key indicators are only reported with a significant lag, meaning the analysis may not fully capture the most recent shifts or emerging trends in the labour market. Future research would significantly benefit from access to more updated datasets, enabling a more immediate assessment of policy impacts and market responses.

Genişletilmiş Özet

Kuzey Kıbrıs işgücü piyasası, dikkatli bir inceleme gerektiren benzersiz zorluklar ve dinamikler barındırmaktadır. 1974'ten bu yana Güney Kıbrıs'tan ayrılan Kuzey Kıbrıs, yüksek işsizlik, düşük işgücüne katılım oranı ve işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk gibi süregelen işgücü piyasası sorunlarıyla mücadele etmektedir. Ekonomi büyük ölçüde hizmet sektörüne bağımlıdır. 2022 yılında ticaret ve turizm sektörleri GSYİH'nın %30,7'sini oluşturmuştur. Ancak, Kuzey Kıbrıs, Güney Kıbrıs'a kıyasla ekonomik olarak önemli ölçüde geride kalmaktadır. 2022'de kişi başına düşen Gayri Safı Milli Gelir (GSMG) Kuzey'de 14.648 ABD doları iken, Güney'de 31.520 ABD dolarıdır. Bu ekonomik farklılıklar, işgücü piyasasının yapısı ve işleyişinde de açıkça görülmektedir.

Bu çalışma, Kuzey Kıbrıs'taki işgücü piyasasını, yapısına odaklanarak ve önde gelen işgücü piyasası göstergelerine derinlemesine bakarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede, *karşılaşılan işgücü piyasası zorluklarını ve arz-talep özelliklerini daha iyi anlamamızı sağlayacak bilgiler sunarak*, işgücü piyasasıyla ilgili sorunları çözmek ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi sağlamak için uygun politikaların uygulanmasına zemin hazırlanacaktır. Ayrıca, bu çalışma Kıbrıs'ın işgücü piyasasına daha geniş bir bakış sunarak literatürdeki boşluğu doldurmaktadır. Çalışma, işgücü piyasasının önde gelen göstergelerine, yaş grupları ve eğitim düzeylerine göre kategorize edilen işsizlik oranlarına odaklanmakta, istihdamın sektörel ve mesleki dağılımını sunmakta, ayrıca iş başvurusu, açık pozisyon ve işe

alım sayılarını detaylandırarak işgücü piyasasına ilişkin daha derin bir anlayış sağlamaktadır.

Kuzey Kıbrıs'ta işgücüne katılım oranı son beş yılda ortalama %50 civarında seyretmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları özellikle endişe verici olup, erkeklere kıyasla önemli ölçüde düşük kalmaktadır. İstihdam oranı da benzer şekilde düşük ve %50'nin altında seyrederek işgücünün büyük bir kısmının ekonomik faaliyetlere katılamadığını göstermektedir. İşsizlik oranı 2000 yılından bu yana düşüş eğiliminde olsa da özellikle gençler ve kadınlar için hala yüksektir. Genç işsizliği, özellikle kadınlar için, Güney Kıbrıs'a kıyasla hala ciddi bir sorun olarak devam etmektedir. Düşük işgücüne katılım oranı ve yüksek işsizlik, Kuzey Kıbrıs'ta iş aramaktan vazgeçen büyük bir umutsuz işçi kitlesinin varlığına işaret etmektedir.

2021 yılı verileri, iş başvurularının açık iş ilanlarından çok daha fazla olduğunu ve işe yerleştirme oranlarının son derece düşük kaldığını göstermektedir. Örneğin, 2021 yılının ilk sekiz ayında 1.886 iş başvurusu kaydedilmiş, ancak yalnızca 32 kişi işe yerleştirilmiş; bu, sadece %1,7'lik bir yerleştirme oranına karşılık gelmektedir. Önceki yıllara kıyasla bu oran önemli ölçüde düşmüştür: 2018'de %24, 2019'da %16,2 ve 2020'de %8 olarak gerçekleşmiştir. En fazla başvuru temel işçilik ve hizmet-satış sektörlerine yapılırken, en fazla açık pozisyonlar toptan ve perakende ticaret ile imalat sektörlerinde olmuştur. Profesyonel işlere olan ilgi yüksek olsa da, bu alanlardaki iş alımlar son derece düşük kalmış, bu da ciddi bir vasıf uyumsuzluğunu ortaya koymuştur.

Yaş ve eğitim düzeyine göre işsizlik analiz edildiğinde, Kuzey Kıbrıs'taki işsizlik modellerinin genel beklentilere uymadığı görülmektedir. En fazla işsiz kişi 30-39 yaş grubunda yer almakta, bu da genç iş arayanların yanı sıra deneyimli işçilerin bile iş bulmada zorlandığını göstermektedir. Dahası, yüksek eğitim seviyesine sahip işsizlerin sayısı da oldukça yüksektir. Genellikle eğitim seviyesinin istihdam edilebilirliği artırdığı varsayılırken, Kuzey Kıbrıs'ta bu durum tam tersi bir tablo çizmektedir. Bu, ülkede ciddi bir vasıf uyumsuzluğu olduğunu ve eğitilmiş bireylerin yeterli iş olanakları bulamadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sorunu bu durumu daha da derinleştirmektedir; kadın işsizlik oranları, tüm eğitim seviyelerinde erkeklere kıyasla sürekli olarak daha yüksek seyretmektedir.

Kuzey Kıbrıs'ta sektörel ve mesleki istihdam dağılımı, ekonominin büyük ölçüde hizmet sektörüne bağımlı olduğunu göstermektedir. İşgücünün %76,1'i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir; bunu %21 ile sanayi ve %3 ile tarım sektörleri takip etmektedir. Bu yapı, Güney Kıbrıs'a benzemekle birlikte, Kuzey Kıbrıs'ta sanayi sektörü büyürken, Güney'de hizmet sektörü genişlemektedir. Mesleki dağılım incelendiğinde, Kuzey Kıbrıs'ta en yaygın meslek grupları hizmet ve satış çalışanları, ardından profesyoneller, temel işçiler ve memurlar olarak

sıralanmaktadır. Güney Kıbrıs'ta ise profesyoneller ve teknisyenler daha yüksek oranlarda istihdam edilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrım belirgin olup; erkekler teknik ve ticaretle ilgili mesleklerde yoğunlaşırken, kadınlar daha çok profesyonel, büro ve hizmet sektörlerinde istihdam edilmektedir.

İş arayanlar ve açık iş pozisyonları arasındaki dengesizlik, Kuzey Kıbrıs işgücü piyasasında daha geniş yapısal sorunları yansıtmaktadır. Ekonomi, eğitilmiş iş gücünü yeterince istihdam edememekte ve düşük vasıflı iş arayanlar da sınırlı pozisyonlar için büyük bir rekabetle karşı karşıya kalmaktadır. En büyük sorunlardan biri, iş piyasasına yeni girenlerin iş bulamaması ve bunun sonucunda iş aramaktan vazgeçmeleridir. Bu nedenle, politika yapıcıların eğitim sistemini piyasanın ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmeye, büyüyen sektörlerde iş yaratmaya ve kadınların iş gücüne katılımını artırmaya odaklanmaları gerekmektedir.

Sonuç olarak, Kuzey Kıbrıs işgücü piyasası düşük işgücüne katılım, yüksek işsizlik ve ciddi vasıf uyumsuzlukları gibi yapısal verimsizliklerden muzdariptir. Güney Kıbrıs ile kıyaslandığında, Kuzey'deki işgücü piyasası göstergeleri önemli ölçüde daha zayıf olup, bu da iki bölge arasındaki ekonomik eşitsizlikleri yansıtmaktadır. Bu sorunların çözülmesi için, işgücü piyasasını iyileştirmeye yönelik hedefe yönelik politikaların uygulanması, kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve genç ve eğitilmiş iş arayanlar için yeni fırsatlar yaratılması gerekmektedir. İşgücü arzı ile talebi arasındaki uçurumun kapatılması, sürdürülebilir ekonomik büyümeye ulaşmak ve Kuzey Kıbrıs'ta daha kapsayıcı bir işgücü piyasası oluşturmak için kritik öneme sahiptir.

Beyanlar

I confirmed that I have no conflicts of interest to disclose. Additionally, I verified that this research received no specific grants from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors. The data used for the empirical analysis are openly available in a public repository that provides datasets with DOIs, which are included in the references.

Bu çalışmada herhangi bir çatışması olmadığını beyan ederim. Ayrıca, bu araştırmanın kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen sektörlerdeki fonlama kuruluşlarından özel hibeler almadığını doğrularım. Ampirik analiz için kullanılan veriler, referanslarda yer alan DOI'li veri kümeleri sağlayan herkese açık bir havuzda açıkça mevcuttur.

REFERENCES

- Algül, Y. (2024). Higher education and unemployment in Turkey: Regional panel analysis with undergraduate, master's, and PhD perspectives. *Trends in Business and Economics*, 38(2), 128-136.
<https://doi.org/10.16951/trendbusecon.1473077>
- Becker, G.S. (1964). 'Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education', University of Illinois.
- Besim, M., Ekici, T., & Güven-Lisaniler, F. (2015). Labor Market Experience in a "Pseudo-Home" Country: Turkish Immigrants in Northern Cyprus. *Turkish Studies*, 16(3), 411-432.
<https://doi.org/10.1080/14683849.2015.1050960>
- Besim, M., Sertoğlu, K., & Ekici, A. P. D. T. (2017). Northern Cyprus Economy Competitiveness Report. https://www.ktto.net/wp-content/uploads/2018/03/kktc_raporeng_son_23-03-2018.pdf
- Beton-Kalmaz, D. (2018). Projection of the Output Cost Arising from Low Labour Force Participation of Women in North Cyprus. *Kadın/Woman 2000, Journal for Women's Studies*, 19(2), 17-30.
<https://doi.org/10.33831/jws.v19i2.275>
- Beton-Kalmaz, D., & Güven-Lisaniler, F. (2019). Closing Gender Gap in Education or Elimination of Male Domination? Occupational Gender Segregation in North Cyprus. *Hacettepe University Journal of Economics & Administrative Sciences/Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1).
<https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/article/345011>
- CYSTAT-DB (2024) https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/en/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-DB__Labour%20Market__Labour%20Force%20Survey
- Edinak, E. A. (2024). The Impact of Sectoral Structure on Job Creation and Distribution. *Studies on Russian Economic Development*, 35(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1134/S1075700724010039>
- Ekici, T. (2019). The Labour Market. In: *The Political and Economic History of North Cyprus*. Palgrave Studies in Economic History. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13479-2_5
- Employment Office. (2021). Activity Report 2021.
<http://calisma.gov.ct.tr/Portals/39/Agustos%202021.pdf>
- Giritli, N., & Kalmaz, D. B. (2022). Re-examining the impact of financial development on the economic growth of North Cyprus through the moderating role of the education sector. *Journal of Public Affairs*, 22(3), e2517. <https://doi.org/10.1002/pa.2517>

- Güven-Lisaniler, F., & Ugural, S. (2001). Occupational segregation: the position of women on the North Cyprus labor market. *Kadın/Woman* 2000, 2(1), 117-131.
- Güven-Lisaniler, F., & Ugural, S. (2010). Public-Private Wage Gap: Case of North Cyprus. Available at SSRN 2460216. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460216
- Güven-Lisaniler, F. (2010). "Contemporary developments in the labour market dynamics of north Cyprus: Exploring Gender Segmentation", in B.N. Ghosh, *Global Governance. Labour Market Dynamics and Social Change* (pp. 127-156), London: Wisdom House.
- Kalmaz, D. B., & Lisaniler, F. G. (2019). Occupational segregation and labour force participation of women: case of North Cyprus. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1), 1-26. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/716926>
- Ibourk, A., & Elouaourti, Z. (2023). Revitalizing women's labor force participation in North Africa: An exploration of novel empowerment pathways. *International Economic Journal*, 37(3), 462-484. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10168737.2023.2227161?needAccess=true>
- ILO, International Labour Organization (2024). ILOSTAT, Spotlight on Work Statistics. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgregp/orts/@stat/documents/publication/wcms_629568.pdf
- Ioannou, G., & Sonan, S. (2016). Youth Unemployment in Cyprus.
- Lehmann, K. H. (2023). To What Extent Does Labor Force Participation Empower Women?. *Journal of International Women's Studies*, 25(8), 7. https://vc.bridgew.edu/jiws/vol25/iss8/7?utm_source=vc.bridgew.edu%2Fjiws%2Fvol25%2Fiss8%2F7&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Lisaniler, F. G., & Bhatti, F. (2005). Determinants of female labour force participation: A study of North Cyprus. *Review of Social, Economic and Business Studies*, 5(6), 209-226.
- Mincer, J. A. (1974). The Human Capital Earnings Function. NBER Chapters, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Ochsen, C. (2024). Regional decomposition in age-group unemployment dynamics in Germany. *The Annals of Regional Science*, 72(4), 1443-1476. <https://doi.org/10.1007/s00168-023-01248-9>
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

- Statistical Institute (2024). National Income Statistics (2022).
<http://www.stat.gov.ct.tr/assets/pdf/MilliGelirBulten.pdf>
- Theophanous, A., Tirkides, Y., & Pelagidis, T. (2008). The economy of the “Turkish republic of northern Cyprus”. *The Journal of Modern Hellenism*, 157-188.
- Usman, O., & Sanusi, A. (2016). Education and Labor Force Participation of Women in North Cyprus: Evidence from Binomial Logit Regression Model. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/77140/>
- Vidya, A. R., & Chakraborty, A. (2025). Women Labour Force Participation in India and Sustainable Development Goals: A Legal Framework. In *Gender, Environment, and Human Rights: An Intersectional Exploration* (pp. 317-336). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/women-labour-force-participation-in-india-and-sustainable-development-goals/358271>
- Warner, J. (1999). North Cyprus: Tourism and the challenge of non-recognition. *Journal of Sustainable Tourism*, 7(2), 128-145.
<https://doi.org/10.1080/09669589908667331>
- World Bank Group (2024). Data.
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations>

Textile Sector in Türkiye After 2000 in The Context of Structural Tendencies of Capital Accumulation

Çağın ERBEK¹

ORCID: 0000-0002-7230-1182

Fuat ERCAN²

ORCID: 0000-0001-7839-6242

DOI: 10.54752/ct.1638152

Abstract: The textile sector has special significance in terms of industrialisation and capital accumulation for Türkiye. Following the late industrialisation and late capital accumulation process that began in the Ottoman period, textiles became a much more important strategic sector during the Republic of Türkiye's late nation-building process. This study aims to address the transformation of the textile sector in Türkiye in terms of material, along with the periodic and structural conditions of capital accumulation and the general tendencies of capitalism. Our fundamental claim is that the main factors determining the development of the textile sector are structural change and material differentiation within the sector, especially since the 2000s.

Keywords: Capital accumulation; development; forward and backward linkage between industries; textile industry; polyester.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Haliç Üniversitesi, caginerbek@halic.edu.tr

² Prof. Dr., Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, ercanfu@yahoo.com

ERBEK, Ç., ERCAN, F. (2025) "Textile Sector in Türkiye After 2000 in The Context of Structural Tendencies of Capital Accumulation", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 86, C.3, s.1083-1110

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 12.02.2025-Makale Kabul Tarihi: 29.06.2025

Sermaye Birikiminin Yapısal Eğilimleri Bağlamında 2000 Sonrası Türkiye'de Tekstil Sektörü

Öz: Tekstil sektörü Türkiye için sanayileşme ve sermaye birikimi açısından özel bir öneme sahiptir. Osmanlı döneminde başlayan geç sanayileşme ve geç sermaye birikimi sürecinin ardından tekstil, Türkiye Cumhuriyeti'nin geç ulus inşa sürecinde çok daha önemli bir stratejik sektör haline gelmiştir. Bu çalışma, Türkiye'de tekstil sektöründe malzemenin dönüşümünü, sermaye birikiminin dönemselsel ve yapısal koşulları etrafında kapitalizmin genel eğilimleriyle birlikte ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel iddiası; tekstil sektörünün gelişimini belirleyen başat faktörlerin, özellikle 2000'li yıllardan itibaren, sektördeki yapısal değişim ve malzeme bileşimindeki farklılaşma olduğudur.

Anahtar Kelimeler: sermaye birikimi; kalkınma; sanayiler arası ileri geri bağlantı; tekstil sanayi; polyester.

Introduction

The textile sector is one of the most important sectors in terms of industrialization and capital accumulation process. As capitalist production relations deepen, production relations change and the conditions for creating value also differ. In this context, with the effect of changing competition conditions, factors such as the use of materials that are the output of the chemical industry in production and increasing technology in production tools are transforming all relations for the textile sector. This study aims to examine changes in Türkiye's textile sector through the lens of material phenomena, alongside the periodic and structural conditions of capital accumulation and general capitalist tendencies. The study's central thesis is that the primary driver of the textile sector's development in Türkiye is the sector's own structural changes and material differentiation, particularly since the 2000s. The technology-intensive production of polyester, which dominates the sector's inputs, has fundamentally affected Türkiye's textile and ready-made clothing sector, causing the backward linkage to become import-dependent and pushing the sector into the background.

The study examined the textile sector and the process of capital accumulation in relation to Marxist concepts. During the study, reports prepared by public and private sector organisations were examined, as were the statements of capital representatives. Although the study has a foresight regarding the change in labour processes, the main discussion question does not cover this issue. It will also be important to state that the change in the conditions of creating surplus value due to the differentiation in materials in textile is important not only for

researchers conducting sector-focused studies, but also for researchers conducting studies within the scope of labour studies and social policy.

Historical Background and Theoretical Framework

Labour-intensive areas of production are important both in terms of creating the conditions for capital accumulation specific to capitalism as a mode of production and in terms of forming the first industrialisation steps of nation-states. In this sense, labour-intensive areas of production like textiles are among the basic areas where the break with artisanal production is experienced and labour is organised into workshop/factory type production areas in the form of paid labour. Hence, during the early stages of the capital accumulation process it became a high priority area. This situation is both compatible with the basic tendencies of the capital accumulation process and significant in the sense that nation-states with insufficient capital for the early stages of the industrialisation process organise production by substituting labour.

During the 1950s and 1960s, development theories based on the accumulation process in continental Europe after the industrial revolution claimed that underdeveloped societies could also develop if they went through similar processes. These theories attempted to explain the transformations that the West went through during its industrialisation, the reasons for the underdevelopment of non-Western societies, and the way that new nation states could industrialise in terms of the latter countries' unique dynamics (Ercan, 2012: 85-93). According to these theories, societies where capital is scarce should first develop development strategies based on the labour factor. Then, during the later stages of accumulation, it was crucial for their development that they abandon labour-intensive sectors and focus on capital-intensive sectors (Todaro and Smith, 2014: 119). Particularly in the early stages of accumulation, the preference for labour-intensive sectors stems from both the inadequacy of existing capital equipment and the relative surplus of labour. Given that the capital stock is increased by creating financial resources and developing machinery and material stocks, the early stages of accumulation are not easy for nation states (Nurkse, 1964: 82). Nevertheless, even if there is insufficient capital accumulation, an active state policy can ensure that the labour market expands, thereby increasing one of the factors of production, namely labour. Thus, the preference for labour-intensive production sectors is, in a sense, the first developmental step.

If we look at Türkiye's development and capital accumulation process, we see that textiles was one of the founding industries in a similar way. The goal of using agricultural products as inputs for industry and capital accumulation brought cotton and the textile sector, for which cotton is an input, to the forefront in

Türkiye. Textile production became an important area of production for Türkiye, with its structure dependent on natural fibres, namely agriculture, in terms of inputs, and with its low-tech production structure, in which machinery and labour come together to produce manufactured goods (Tarakçıoğlu, 1987: 56). Türkiye's textile production has historically been based on cotton inputs, and the country's fertile cotton-producing lands provided significant advantages in terms of input and labour matching. In this respect, the yarn and cloth factories established in the early years of the Republic (especially in Kayseri, Ereğli, Nazilli, and Malatya) and the state's founding role in this sector are evidence that textiles were considered an important sector (Yıldız, 2011: 399).

While the 1960s' development literature focused on the causes of underdevelopment, the dependency school, informed by Marxist and structuralist analyses, also made important contributions. Discussions in the writings of economists like Dos Santos, Raul Prebisch, and Celso Furtado and, based on the experience of Latin America, in the reports of the Economic Commission for Latin America (ECLA), a regional United Nations' organisation, explained the causes of underdevelopment in terms of dependent trade relations. These contributors claimed that the argument that free foreign trade would bring positive benefits to all parties involved is false. They emphasised that underdeveloped countries mainly export raw materials, primary goods, and agricultural products, whereas developed countries primarily provide manufactured and industrial goods. In this form of trade, the fact that primary goods are cheaper than manufactured goods is one of the reasons for underdevelopment (Ercan, 2012: 125-128). Prebisch, who was one of the first to approach the problem of development in terms of structural variables, first mentioned the importance of materials through technological change in a few sentences in a report he prepared for the ECLA: "Many primary products are replaced by synthetic or artificial products losing market position. Thus, potassium saltpetre was replaced by synthetic saltpetre and rubber by petroleum products" (Bibi, 2024). However, the main focus is on this situation, which creates unequal conditions of accumulation through the export of primary goods and the import of industrial goods, and which is also fed by technological developments and the development of synthetic products to replace natural products:

"The slow growth of primary exports is an inevitable results of technological progress in the industrial centres. On the one hand, there are direct consequences, since technological progress leads to the increasing substitution of synthetics for natural products; and it is also reflected in one way or another in the smaller raw material content of finished goods. On the other hand, there are indirect consequences, since only a small part of the increased per capita income

generated by technological progress goes into the demand for foodstuffs and other staple consumer goods, as compared to the demand for industrial goods and services which tends to rise rapidly” (UN, 1964: 11).

The United Nations Report on Foreign Trade Relations with Developing Countries argued that it was important to improve the competitive conditions of natural materials through technological processes while also developing synthetic materials (UN, 1964: 46). In support of our argument in this paper, the substitution of synthetic materials by natural materials has led to differences in both the conditions of capital accumulation and the international division of labour. The fact that the production of synthetic fibres has exceeded the production of natural fibres in the textile sector since the mid-1990s has changed the competitive environment in the 2000s and relegated the sector, which had been of fundamental importance since the foundation of Türkiye, to the background.

The accumulation of capital over time has also changed production relations, particularly in the textile sector. The focus of growth on industry rather than agriculture and the aim of increasing the volume of exports, especially after the 1980s, enabled the textile sector in Türkiye, which is fed by agricultural inputs, to expand significantly. Until the 1990s, the sector positively contributed to exports due to the transfer of labour from agriculture to industry and technology-driven productivity increases in cotton textile manufacturing. The shift from cotton to polyester has led to a rapid change in the position of capital in those labour-intensive textile sectors still using cotton as a basic input, such as in Türkiye.

In seeking to explain this differentiation, analyses of industrialisation and the sector tend to ignore dynamics within the sector, emphasising instead preferences and flawed economic policies in the industrialisation process. These studies also tend to emphasise the importance of technological development and efficiency for achieving competitiveness in the textile sector, and the need for policies to control macroeconomic indicators like high interest rates and inflation, and to pave the way for investment in the sector. Hence, technological development in Türkiye’s textile sector in the 1980s has been addressed in terms of obsolete machinery, looms, and spindles.

Boratav and Türkcan (1993), for example, argue that the sector did not remain labour intensive as predicted, making it difficult to say that the early capitalist countries completely abandoned the sector as predicted. In the twentieth century, growth models that placed the textile and garment industry in a relatively labour-intensive category of production made the textile and garment sector the first investment recommendation for developing and late-capitalist countries. In the 1960s and 1970s, it was assumed that these early capitalist countries would

leave the sector entirely to late capitalist countries and produce high-tech, capital-intensive goods themselves. However, according to Boratav and Türkcan, technological progress, new loom designs, and the introduction of electronics into textile machinery made the sector capital intensive. Consequently, the early capitalist countries continued to show interest in the sector until new technologies became widespread (Boratav and Türkcan, 1993: 125-126). As can be seen from this argument, technological progress is only addressed through the development of machine technology and the efficiency-enhancing effect of the machine that replaces the worker in production.

Tarakçıoğlu (1989: 280) adopts a similar approach: “The newly developed textile technologies are extremely capital-intensive and not suitable for Türkiye’s conditions (expensive and scarce money, relatively cheap and abundant labour). However, since it is not possible to produce a significant part of the quality textile products on the world market today with old technology machines, it is out of the question for Türkiye to reject these new technologies. The textile industry in Türkiye should continue to operate on two lines for a while. In other words, both simple and the latest high-tech machines and technologies should be used together within the framework of a well-established balance and division of labour. Meanwhile, the establishment of a Turkish textile machinery industry that will progress and develop from the production of simple machines should be encouraged and supported as a state policy”. That is; in order to maintain its competitive advantage, Türkiye’s textile sector should focus on the production of machinery while capital-intensive production areas should be favoured over labour-intensive ones regarding development and growth strategies.

In response to these fundamental trends that we have identified in the sector, our study makes an original contribution by analysing the textile sector in terms of its internal dynamics and changes of material. Our study addresses the point at which previous studies focus on technology and emphasise the need for development policies aimed at growth, through the necessities of the capital accumulation process and the preferences of individual capitals. That is, one of the important reasons why textiles have remained in the background for Türkiye is that polyester production is a capital-intensive area in terms of material. Therefore, because textile capital in Türkiye cannot realise this production as a net exporter, it makes production dependent on imported inputs, thereby decreasing the volume of profit.

Breaking the link with nature in producing materials is important because it shortens the production period and increases the quantity produced. The change in material from cotton to polyester has important consequences, not only for the sector’s internal dynamics, but also for its interactions with other sectors. These

developments also increase the amount of capital required to start the production process (Marx, 1956: 137-139). Therefore, the fact that materials are becoming more technologically intensive points to an area of conflict regarding the late capitalist countries' integration into new forms of production. In short, the fundamental question regarding the declining position of Türkiye's textile sector, especially since the 2000s, should be: Is textiles an area that industrial capital in Türkiye has abandoned or is it an area where it cannot compete with international capital?

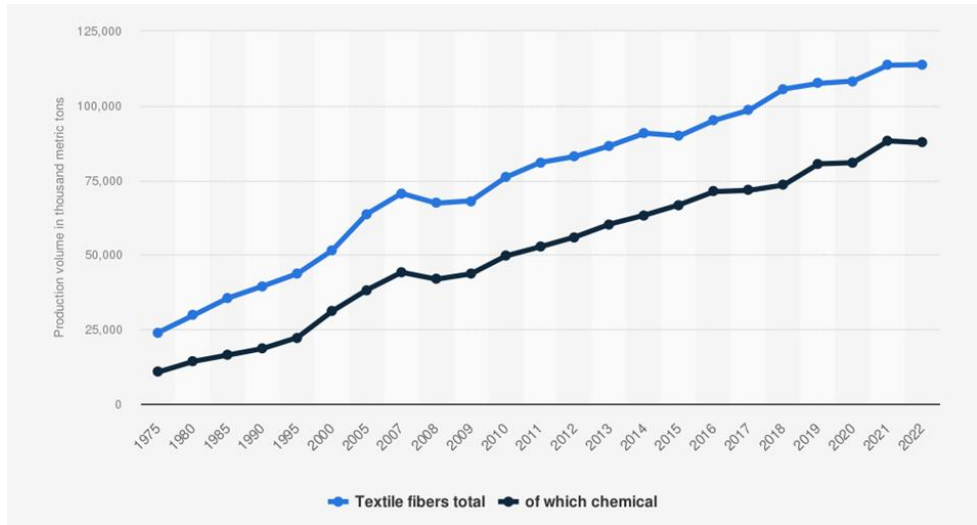
From the Production Time of Nature to the Turnover Time of Capital

In nation-state-supported industrial capital accumulation, production takes place in a process. The production process begins by bringing together labour, raw materials (materials), machines and inorganic energy (formal transformation). We define the production process as the process of value creation (real transformation). Here, material transformation is important in both formal and real transformation. The deepening and intensification of capital accumulation over time is important for real transformation, i.e. value creation. Undoubtedly, changes in the production process can be considered in terms of technological change. However, material change needs to be addressed specifically and studied within technological change in this sense. This is even more important in the textile sector. We would like to point out that material change has important effects, not only in terms of formal change (realisation process) and real change (production process), but also in terms of the distribution of the value created in the production process (second formal change) to the capitals and the nation-states in which the capitals are located. The fundamental motivation for capitalist production is precisely the value released in the process of real change. In the textile sector, as in all other areas of production, not only is a final product released, but also surplus value (added value) is created along with the product. Material change in this sense includes two important changes, the differentiation of the product (formal change) and the increase in the surplus value created by the product (value differentiation). Material change affects the whole process and the variables involved in the process in different ways. On the other hand, capital, depending on its accumulation, initially focuses on the working time of labour in the production process (through labour-intensive production). Over time, it tends to increase the efficiency of labour and capital, which are considered as factors of production. Investment in areas with high added value or relative surplus value production causes many changes among both capitals and nation-states. While the increase in absolute surplus value is limited to the scale of labour reproduction and

physiological limits, the relative production of surplus value is generally related to the level of capital accumulation. As this increases in the capitalist mode of production, capital-intensive production, together with the possibilities of technology, is a situation necessitated by the conditions of competition. The technological differentiation experienced by a sector in terms of the organisation of production within itself can be both mechanical and material. The development of the means of production is important in discussing technology. In accordance with the general tendencies of capitalism, the reduction of the unit cost of textiles production is achieved through the use of more intensive technology. That is, the combination of labour and capital is always motivated by the need to reduce costs and increase output, which is one of the main contradictions of capitalism: while it seeks to increase labour power indefinitely to produce surplus value, it cannot give up keeping the amount of labour under control in order to reduce unit costs. "It is therefore equally a tendency of capital to increase the labouring population, as well as constantly to posit a part of it as surplus population – population which is useless until such time as capital can utilize it" (Marx, 1973: 398). In parallel with the historical development of the means of production in capitalism, inputs have also differentiated and diversified together with the chemical industry. This is of course a critical issue, especially for large capital groups facing increasing competition and highly integrated into global markets. Therefore, with the development of machine technology, the use of artificial-synthetic fibres produced by the chemical industry, which are detached from nature's production process and can shorten the production process, is critical in the textile sector. Hence, we can speak of an important separation in the production of cotton and polyester in terms of the turnover time of capital. Marx (1956: 151) defined the turnover time of capital as the sum of the production time and the circulation time. Production time is the time required for the production of the commodity, while circulation time is the time when the value in the form of the commodity enters the market and turns back into capital in the form of money. However, the part of production time that includes labour power is called working time, which actually constitutes a part of production time. Hence, planting or harvesting cotton is working time that includes labour. However, the production time of cotton also includes the time that nature requires to grow mature harvestable cotton plants. This difference between production time and working time is quite different for cotton and polyester. In agriculture, chemicals are used to intervene in this natural production time and reduce the capital turnover rate. In polyester production, however, the conversion of petroleum into material relies on intense pressure and heat technology. In other words, the amount of production (output) depends on the availability of petrol in nature and capital-intensive machinery in production. Thus,

the change in the basic input used in textiles from cotton to polyester is very important in terms of increasing the turnover rate of capital due to the change in the organic composition of capital (Erbek, 2023: 88-89).

Figure 1. Production Volume of Chemical and Textile Fibers Worldwide from 1975 to 2022 (in 1,000 Metric Tons). Source: Statista, 2023a.



After the 1990s, chemical fibre production overtook natural fibre production. The increasingly intensive use of synthetic fibres in the textile sector signals the shift from the production time of nature to the turnover time of capital. The changing role of cotton and polyester in production also shows that the backward linkage of the textile sector has changed from agriculture to the chemical industry. This change in materials also shows that the sector has moved, in terms of materials, from a labour-intensive position in the integrated material composition with the chemical industry to a capital-intensive industrial composition.

The Position of Cotton in the Context of the Material Change

As the textile sector has become more material and capital intensive, cotton, which has been used as an agricultural product in textiles for thousands of years, has also

been affected. We will try to explain this change in Türkiye in terms of cotton production and consumption figures, and in terms of changes in the area under cotton. The aim is to show the changing role of cotton production in textiles and to highlight the use of productivity enhancing methods in cotton production. That is, cotton production has also been subject to interventions aimed at accelerating the turnover of capital.

Both during and following the first period of capital accumulation, cotton production and the production of cotton products were important for Türkiye, which tried to integrate into global capitalist relations through agricultural production. In Türkiye, production is mainly focused on cotton-based garments, which account for 80 percent of exported textile products while about 65 percent of all cotton goods produced are exported (Republic of Türkiye, Ministry of Customs and Trade, General Directorate of Tradesmen, Craftsmen and Cooperatives, 2020). The fact that cotton consumption has exceeded production since the 2000s suggests that capital-intensive sectors are being prioritised, which is, of course, generally linked to capital accumulation.

Table 1. Fiber Cotton Production and Consumption Status in Türkiye (in 1,000 Tonnes)

Season	Production (Unginned)	Production (Fiber)	Consumption (Fiber)	Difference (Fiber)	Production To Consumption Ratio
2015/2016	2050	738	1500	-762	0,49
2016/2017	2100	756	1455	-699	0,52
2017/2018	2450	882	1481	-599	0,59
2018/2019	2570	976	1555	-579	0,63
2019/2020	2200	814	1633	-819	0,49
2020/2021	1774	656	1670	-1014	0,39
2021/2022	2250	833	1890	-1057	0,44
2022/2023	2750	887	1700	-813	0,52
Average	2268	818	1610	-793	0,50

Source: Republic of Türkiye Ministry of Customs and Trade, 2020: 7., National Cotton Council, 2023: 5.

Based on the data combination of Ministry of Trade and National Cotton Council for 2015-2023, it is difficult to say that Türkiye is currently a net exporter of cotton. Cotton also has an import-dependent structure. Meanwhile, the area

under cotton cultivation has decreased both globally and in Türkiye, which can be explained by the expansion of urban areas due to the impact of industrialisation and population growth.

Table 2. Cotton Planting Areas in Türkiye by Region (in 1,000 Acres)

Year	Southeastern Anatolia	Aegean	Cukurova Region	Antalya	Total
1995/1996	206	267	254	30	757
2000/2001	317	208	116	13	654
2005/2006	295	144	103	5	547
2010/2011	288	84	105	4	481
2015/2016	265	92	71	6	434
2020/2021	190	101	63	5	359
2022/2023	359	121	88	5	573
1995-2023 Difference (%)	74%	-55%	-65%	-83%	-24%

Source: Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü, 2023: 25.

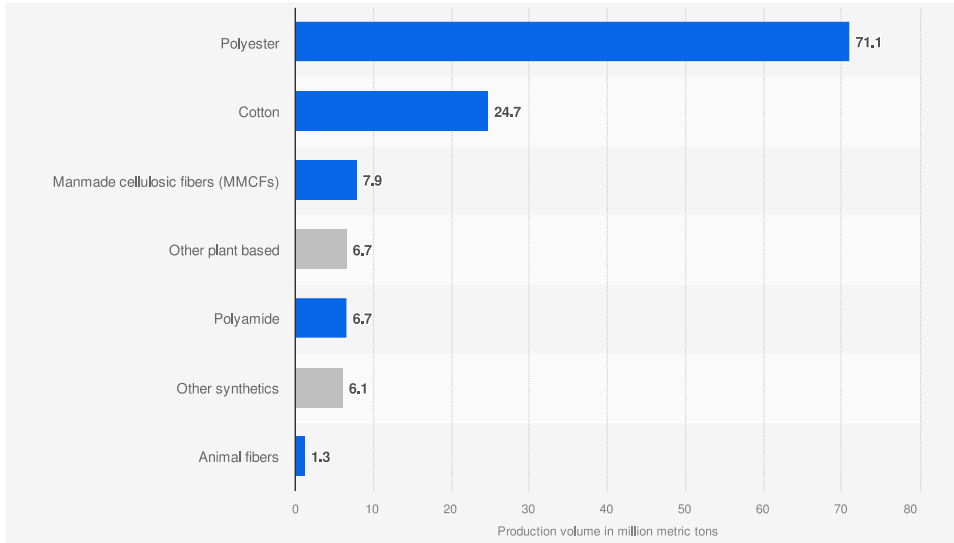
The area under cotton cultivation in Türkiye has also declined (Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü, 2023: 25). Although this can be read as an indicator of the material change in textiles, it can also, and more importantly, be interpreted as reflecting a general policy change regarding agricultural production. It may also reflect improved productivity in cotton production. First productivity has been improved by the use of machinery and, in recent years, the use of chemicals to shorten nature's production time. Cotton was one of the first crops subjected to commercial transgenic applications, with a large part of current cotton production now relying on these interventions. Hence, the area under cultivation of genetically modified organisms (GMOs), which began production in 1996, has increased from 1.7 million hectares to 200 million hectares in general (Arvas and Kocaçalışkan, 2020: 202). Transgenic technology is widely used for cultivating new drought-, salt-, and cold-resistant varieties. Transgenic cotton has many important environmental, social, and economic impacts, such as reducing the use of pesticides, indirectly increasing yields, minimising environmental pollution, and reducing labour and costs (Kuduğ, 2019: 8). Thus, modern cotton is also different from traditional cotton, particularly regarding its shortened production time.

The Intersection of Labour Intensive-Capital Intensive Production Stages

The argument we have developed on the change of material in production has changed our understanding of change in general, as well as the composition of the working class. We should say that the change in material has also changed the composition of the labour force at different stages of production. The textile sector illustrates our basic argument more clearly. If we consider the textile and ready-made clothing sectors together, from the production of raw materials to the final product reaching the consumer, we can say that, unlike textiles, ready-made clothing production has retained its labour-intensive structure. Until the early 1970s, the technologies used by the ready-made clothing industry barely changed. Since then, it has changed somewhat, although not as much as in textiles. Technological innovations are mostly found in the pre- and post- sewing stages of material classification, cutting, ironing, packaging, warehousing, and distribution (Dicken, 2015: 457). These changes are mainly focused on reducing production time and automating production. According to Dicken (2015: 546), two forms of technological changes are particularly important. The first are “those that increase the speed with which a particular process can be carried out” and the second are “those that replace manual with mechanized and automated operation”. This indicates that technological innovations that both shorten the production process and automate production in the ready-made clothing sector have not changed the sector’s labour-intensive structure.

The textile sector, namely the production of fiber, yarn, and fabric, has changed both in terms of the structure of production tools and machines and the diversity of the materials used. For the present study, the relevant factor is the change in materials and the fact that this has given the sector a capital-intensive structure. One of the fundamental tendencies of nation-state-supported industry-based capital accumulation is the abandonment of labour-intensive production areas specific to capital and the nation state and the transition to capital-intensive production areas in the later stages of accumulation. This transition is of course related to the scale of capital. Thus, the transition from cotton to polyester production shows that the textile sector has shifted to a capital-intensive area in terms of materials, which is compatible with capitalist development.

Figure 2. Production Volume of Textile Fibers Worldwide in 2023, by Type (in Million Metric Tons). Source: Statista, 2023b.



In Türkiye's case, the process has been similar, regarding both the conditions of creating capital accumulation and the formation processes of large individual capital groups. These large capital groups such as Sabancı, Zorlu, and Sanko, which are still active today, initially accumulated capital as major producers in the textile sector before diversifying their activities in later periods of accumulation. Hence, the textile sector has been the key sector in Türkiye's transition from agriculture to industry and has created unique examples of the transition from commercial to industrial capital. In particular, the state made the sector a subject of public production in the early stages of Türkiye's development process and intensively supported capital initiatives.

In addition to the product transferred, the creation of value through capital accumulation always occurs through state interventions, which vary in periods when absolute and relative surplus-value creation are relatively decisive. Since the producer of absolute surplus value is the human being, working hours, labour regimes organised by the nation-state, and trade union powers impose restrictions. Here, the production of relative surplus value is a form of value creation that has intensified with technological development, especially in the latest century of capitalism, in the advanced stages of accumulation. Hence, we read the transition from cotton to polyester as a transition from absolute surplus value to relative

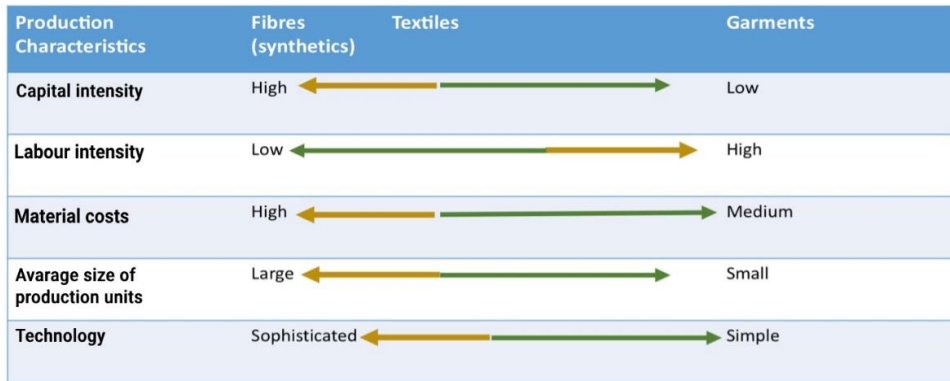
surplus value. Individual capitals and the states in which capitals flourish and develop show differences within themselves with economic policies suitable for this transformation. We believe that the pain experienced by the textile sector in Türkiye is related to this change, but especially to materials.

Today, the main fields of research and development and technological activity in the textile sector are fibre and yarn production. These research activities have led to the development of non-piling, antibacterial yarns, known as smart and technical textiles, and the production of non-woven, climatic and colour-changing smart fabrics. According to the basic logic of capital accumulation, value creation processes in which the use of dead labour in the production process is greater than the use of living labour are essential for the continuity of accumulation. This differentiation between the value-preserving and value-creating function of labour indicates that, as the proportion of dead labour or constant capital increases, the social time required for production decreases and the value created decreases. However, the value transfer found in the objects of labour that function as constant capital increases. Therefore, the increasing use of polyester, technical textiles, and smart fabrics in the textile sector makes it easier to argue that the value created in the textile sector decreases whereas the value transfer from the production areas that feed the sector, to which it is backward, increases. That is, the textile sector has acquired a labour-intensive content, which creates value in the production of ready-made garments, and a capital-intensive content, which transfers value in the production of fibres, yarns, and fabrics. This differentiation in the variable/constant capital ratio can be seen as both a means of breaking the dependence on living labour, i.e., direct workers, in the actual labour process (i.e., as a means of reducing costs) and a form of shortening the turnover of capital. When the production activity becomes technology-intensive, i.e., when the capital intensity used in the production process exceeds the labour intensity, this production area acquires a capital-intensive structure³. Thus, due to the textile

³ “Let us assume, that some invention enables the spinner to spin as much cotton in 6 hours as he was able to spin before in 36 hours. His labour is now six times as effective as it was, for the purposes of useful production. The product of 6 hours’ work has increased six-fold, from 6 lbs. to 36 lbs. But now the 36 lbs. of cotton absorb only the same amount of labour as formerly did the 6 lbs. One-sixth as much new labour is absorbed by each pound of cotton, and consequently, the value added by the labour to each pound is only one-sixth of what it formerly was. On the other hand, in the product, in the 36 lbs. of yarn, the value transferred from the cotton is six times as great as before. By the 6 hours’ spinning, the value of the raw material preserved and transferred to the product is six times as great as before, although the new value added by the labour of the spinner to each pound of the very same raw material is one-sixth what it was formerly. This shows that the

sector's intensive use of polyester, which is the focus of this paper, and changes in cotton production processes, the textile sector can no longer be considered labour-intensive, especially in terms of materials.

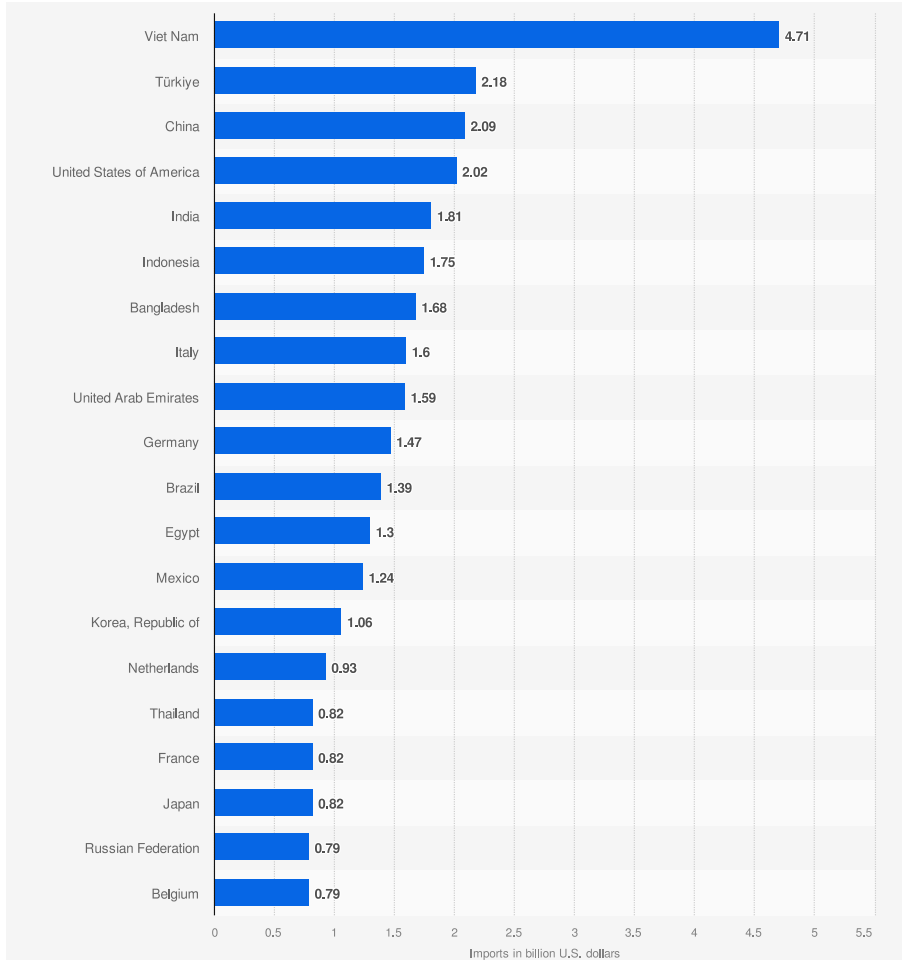
Figure 3. Variations in Production Characteristics Between Major Segments of the Textiles-Clothing Production Circuit. Source: Dicken, 2015: 456.



As synthetic fibres, including polyester, have become the textile sector's basic input, the capital required for their production has increased with each cycle. Hence, the factors that made the sector profitable in the early stages of capital accumulation or in traditional textile production, such as cheap labour, traditional spinning and weaving skills, and logistical proximity to markets, have receded into the background. Apart from these factors, the position of textiles in each nation-state's industrial activities will be determined by the ability to produce the intermediate goods and materials that have now become capital-intensive. Therefore, for those capital groups or nation-states that withdrew from the textile sector in the later stages of capital accumulation, the textile sector, which has become a high value-added area of production because of its material content, may become an important sector again.

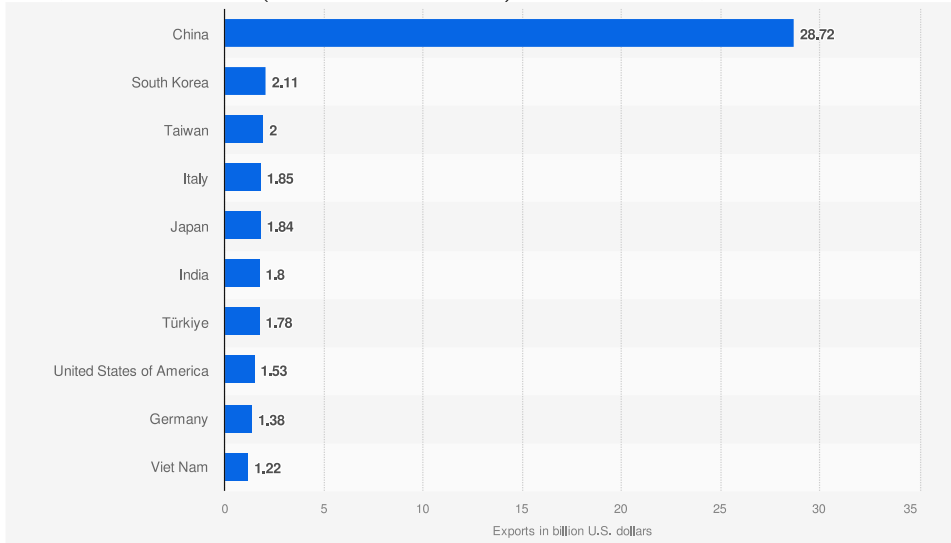
two properties of labour, by virtue of which it is enabled in one case to preserve value, and in the other to create value, are essentially different. On the one hand, the longer the time necessary to spin a given weight of cotton into yarn, the greater is the new value added to the material; on the other hand, the greater the weight of the cotton spun in a given time, the greater is the value preserved, by being transferred from it to the product" (Marx, 1887: 143).

Figure 4. Leading Countries Importing Chemical Filament Fibers Worldwide in 2023, Based on Value (in billion U.S. dollars). Source: Statista, 2023c.



According to global fibre import and export data for 2023, Türkiye is the second country that imports the most synthetic fibre, which clearly demonstrates that Türkiye cannot supply its textile production in terms of materials, especially synthetic fibres. Türkiye is a net importer of synthetic fibres.

Figure 5. Leading Countries Exporting Chemical Filament Fibers Worldwide in 2023, Based on Value (in billion U.S. dollars). Source: Statista, 2023d.



Similarly, regarding synthetic fibre exporters, China leads the sector by a very large margin in 2023. This change in the textile sector has a clear counterpart in the global division of labour. Industry representatives in Türkiye note that domestic production costs have risen sharply so that, in terms of price, the country can no longer compete globally for basic products. Prices in Türkiye for basic products remain higher than in countries like China, India, and Uzbekistan. As Hüseyin Öztürk, President of Türkiye's Fashion and Ready-to-Wear Federation, puts it: "Labour costs, which are between 75 and 200 dollars in competing countries, are around 1,000 dollars for us. We no longer have a chance to compete with these products. We will either move production to other countries or switch to value-added products. Otherwise, there is no chance of survival" (Ekonomim, April 3, 2024a). Consequently, textile and clothing companies have relocated from Türkiye to Egypt, especially in recent years (Ekonometre, April 24, 2023). The same phenomenon occurred during the 2001 crisis and is being repeated today (bbc.uk, March 31, 2005) alongside discussions as to whether the production of high value-added products should be considered as a new area instead of basic products. In this change in competitive conditions, the cost of production caused by the change in materials is as important as the effect of labour costs.

Naturally, the competition created by the conditions of integration of the textile sector into the global division of labour has a negative impact on the

working conditions, wages and social rights of workers in the textile and ready-made garment sector. Looking at the labour studies carried out in the sector, low wages, poor working conditions, long working hours and the usurpation of the right to organise are found throughout the textile and ready-made garment sector. In particular, the loss of rights following the COVID-19 pandemic has led to an increase in workplace-based struggles in 2022. 14 percent of this increase in workplace action took place in the textile and ready-made garments sector, surpassing even the metal sector, which has historically been particularly important in terms of workers' struggles (Emek Çalışmaları Topluluğu, 2024: 6).

In the sector, where informal production and subcontracting relationships are intense, women, children and migrant labour are found to be intensively used as cheap labour (Mutlu et al., 2018: 76). Textiles and ready-made garments have become one of the leading sectors, especially regarding the wave of migration caused by the Syrian civil war that started in 2011 and the integration of refugees with temporary protection status into the labour market. Although they can legally obtain work permits, the fact that this process does not work in practice is one of the reasons why Syrian refugees are involved in informal labour relations. In this sense, the textile sector, where informal relations can be easily established, is one of the sectors where Syrians have been most employed in recent years (Mutlu et al., 2018: 71). Just as Egypt became an alternative in the spatial organisation of production due to labour costs in the 2001 economic crisis, representatives of the Turkish textile and retail sector today see the return that began with the calming of the war environment in Syria and the collapse of the regime as an opportunity for restructuring in Syria in the face of rising costs and labour shortages in Turkey (Textilegence, December 28, 2024).

As we have emphasised throughout the study, it is worth reiterating that the capital-intensive content of the material has an important place in the labour process. In particular, since the change in the material will increase the need for a constant rate of capital and skilled labour in textile production, it will require alternatives to the labour-intensive stages of textile and clothing production with the logic of accumulation, together with the cost pressure created by capital accumulation and competitive conditions.

Centralisation of Capital

The textile sector has been one of the most important sectors of manufacturing production in Türkiye since the Ottoman Empire and the early Republican period. In the Ottoman Empire, priority was given to producing cotton, cloth, and finished textile products to meet the needs of the palace and the military; in the early Republican period, it was to meet the needs of the people. Textiles

maintained its prominence through different stages of capital accumulation in Türkiye. After 1980, for example, the textile sector created significant production and employment areas under the export-oriented industrialisation strategy. Currently, according to 2021 data, ready-made garments and textiles account for 6.2 percent of Türkiye's economy while the sector employs 2 million people, of whom 41.5 percent are women, across 65,000 companies. The sector exports 65 percent of its production, representing 14 percent of Türkiye's total exports (Republic of Türkiye Ministry of Trade, 2022: 2). These official figures also underestimate the textile sector's economic impact in that there are high levels of unregistered production through subcontracting networks.

Several factors can explain the prominent position of textiles compared to other industries: the cotton used as a raw material can be produced in Türkiye; there is sufficient and cheap labour for producing ready-made garments and clothing; Türkiye has a historical and socially established weaving knowledge; and it is close to its markets for logistics purposes (Tarakçıoğlu, 1987). In addition, as discussed earlier, textiles are a suitable production area for the first stages of industrialisation. On closer examination, however, we can say that this structure, which is specific to the position of the textile sector within Türkiye's manufacturing industry, has undergone some changes since the 2000s. With the Customs Union Agreement, the importance of the textile and clothing industry in Türkiye's exports has decreased, while the share of industrial goods such as automobiles, machinery and equipment, and electrical household appliances in exports has increased (Hasanov, 2015: 27). This change is particularly shaped by Türkiye's industrialisation policy and the general tendencies of capitalism. It embodies a transition from the production of low to high value-added products. This change, which is in line with the general tendencies of capitalism, finds its counterpart in the necessity of technology-intensive production together with the increasing competition of capital. This tendency can be seen as the preference of capital-intensive areas of production for individual capitals with a certain level of capital accumulation. In particular, two new factors have emerged: first, the increasing use of synthetic fibre production in textiles as a capital-intensive field of production; second, the fact that textiles are no longer only a labour-intensive field but also capital-intensive, especially in terms of inputs. That is, the conditions of competition have changed in the sector, which has acquired a capital-intensive structure in terms of inputs. Therefore, it is easy to predict that the tendency towards centralisation in the sector, which in Türkiye generally comprises small enterprises, will increase.

In recent years, Türkiye's textile sector has tended towards crisis, exemplified in the increasingly competitive conditions of technology-intensive

synthetic fibre production as well as in the increasing number of bankruptcies and job losses. The material-centred pain of this transformation in terms of the production of form and value is often expressed in the sector's internal discussions and demands. According to Fikret Kileci, Chairman of the Board of Directors of TIM Textile and Raw Materials Sector, one of the sector's representatives, 646 companies will cease activities by 2023, while 87,000 people will lose their jobs in material and raw materials production. Considering the textile and ready-made clothing sector as a whole, around 200,000 people will leave the sector annually (Bloomberg, April 22, 2024). As we have emphasized throughout this paper, the sector's acquisition of a capital-intensive material/input content has differentiated the amount of capital that can remain in the sector. That is, while capital groups with the ability to produce polyester and other synthetic fibres, or to impose competitive conditions by importing inputs, continue to receive their share of accumulation, others lacking this ability have begun to leave the sector. Historically, the textile sector has been one of the main fields of activity for the formation of big capital groups in Türkiye, such as Sabancı, Sanko, and Zorlu. These groups have diversified or changed their production activities in the later stages of capital accumulation, leaving labour-intensive areas and investing in high value-added production areas. Sabancı's withdrawal from textiles and Koç's withdrawal from retailing are examples of this. However, their focus on areas like energy, finance, consumer durables, and automobiles also exemplifies the functioning of capital accumulation.

In addition to the increase in technology-intensive inputs in material production, there is also a structure of external dependence for the machines used in the textile and ready-made garment production in Türkiye in that half are imported from European and Far Eastern countries (Duran & Dinç, 2016, 508). In support of our basic argument, the structure of imported inputs (polyester) and imported machines feeds the centralisation trend of Türkiye's textile sector. The list of Türkiye's top 500 companies in 2022 includes 44 textile and ready-made clothing companies, of which the top five are Sasa Polyester Sanayi A.Ş., AKSA Akrilik Kimya Sanayii A.Ş., Kipaş Mensucat İşletmeleri A.Ş., Gülsan Sentetik Dokuma San. ve Tic. A.Ş., Sanko Tekstil İşletmeleri San. ve Tic. A.Ş. (Istanbul Chamber of Industry, 2022).

Furthermore, the top three textile and ready-made clothing enterprises are man-made fibre producers. These large enterprises, organised as holding companies, have been active in the textile sector for many years as well as in non-textile sectors like energy, construction, real estate, and information technology. Due to the relatively high investment costs required for synthetic fibre production and the tendency for capital to become centralised, large capital groups have

increased their fixed capital by producing in this sector. That is, in parallel with the transformation of materials in the textile sector, they switched to the production of synthetic fibres to produce high value-added inputs for their own activities or to participate in international competition in the form of direct exports.

It is argued that the presence or absence of state policies has an impact on how national capital is integrated into global value chains and global production networks (Neilson, 2014, 3). In this sense, the state may have policy instruments that can support national capital and strengthen global interaction. However, despite active state policies, it is not expected that all groups of capital will be included in the global value chain and global production network with the same intensity. Of course, this production leap has not been possible for every level of capital. Since polyester replaced cotton in international textile production after the 2000s, the share of textiles in Türkiye's manufacturing production has decreased. Thus, the material transformation of the sector has not been fully realised in Türkiye. The failure to switch to capital-intensive polyester on the scale of cotton production has increased the sector's external dependence and need for foreign exchange. In line with the conditions of accumulation, Türkiye's industrialisation policy has abandoned labour-intensive production sectors like textiles and turned to production sectors like energy and construction, coinciding with the turn of big textile capital to these sectors. However, the material transformation of the sector also coincided with a similar period. Therefore, this change is not only related to state policies or the conditions of accumulation of Turkish capital. The fact that the general tendencies of capitalism require a technology-intensive material is a very important factor here.

Conclusion

The textile sector's traditional dependence for its material production on agriculture and nature's production time limits the turnover of capital and thus suppresses profit rates. Consequently, given the general tendencies of accumulation based on nation-state-supported industry, capital, and therefore states, have been driven to search for technology-intensive materials. This drive is largely inherent in the current tendencies of capital. Thus, the textile sector's backward linkage has changed from agriculture (cotton production) to the chemical industry (polyester production). As shown in the latest studies, synthetic fibre production has accounted for a steadily increasing proportion of total fibre production, especially since the 1990s.

The textile sector has shifted in material inputs from labour-intensive cotton production to technology-intensive polyester production. I argued that cotton production is a labour-intensive area because of the traditional method of

production. Although the use of machinery and chemicals has increased significantly, production is still be achieved through the combination of labour and agricultural land. In addition, hand picking is still required to obtain the cleanest cotton fibre. In contrast to cotton's labour intensity, polyester production requires production equipment capable of applying high heat and pressure, making it a relatively capital-intensive production area. Thus, changes in the material inputs of the textile sector exemplify the transition from absolute to relative surplus value production.

In addition to the diversification of textile inputs through technological development and the chemical industry, cotton production has also benefited from this development. Today, although the area under cotton production has decreased, the quantity of cotton produced has remained the same due to new biotechnological and chemical applications.

Because the textile sector has become more capital-intensive in terms of materials and inputs, it should no longer be considered a capital-intensive as well as labour-intensive production area. Indeed, it has become a hybrid in terms of labour/capital intensity. Therefore, it can be predicted that this sector will regain its attractiveness for early capitalist countries and large textile producers in the global division of labour.

For late capitalist countries like Türkiye, the articulation process based on cheap labour, logistic advantage, and domestic cotton production has reached its limits. Hence, the competition between Türkiye's big capital groups and small textile producers will become more restrictive, thereby increasing the small producers' dependence on large producers, borrowing mechanisms, and centralisation of capital. As a result of the increase in the organic composition of capital in the textile sector, technology-intensive material production in Türkiye may continue to be an area of investment for large capital groups operating in different areas. Together, the textile sector's import-dependent material structure and exchange rate risks have created a fragile environment with crisis tendencies in Türkiye's textile and ready-made clothing sector, which is dominated by contract manufacturing relationships.

Genişletilmiş Türkçe Özet

Tekstil sektörü endüstrileşme ve sermaye birikiminin gerçekleştiği İngiltere'de olduğu gibi Türkiye için de özel öneme sahiptir. Osmanlı döneminden başlayan geç-endüstrileşme (late industrialization) ve geç sermaye birikim süreci sonradan kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin geç-ulus inşa sürecinde önemli bir sektör olmaya devam etmiştir. Tekstil sektörünün Türkiye'de endüstri ve sermaye birikiminde önemli olmasının doğrudan sektörün sahip olduğu

özelliklerden kaynaklandığı birçok çalışmada açıkça belirtilmiştir. Diğer yandan tekstil sektöründe önemli değişimler yaşanmaktadır. Çalışmamızın odağı bu değişimin temel belirleyenlerinden biri üzerine yoğunlaşmaktadır; malzeme değişikliği. Tekstil sektörü üzerine yapılan analizlerde malzeme konusu eksik bırakılmıştır. Analizler yoğunlu olarak tekstil sektörünün ekonomiye katkısı, emek çalışmaları ve kalkınmacı devlet analizi üzerinden ilerlemiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'ndan günümüze değişen tekstil sektörü endüstri, sermaye birikimi ve ulus devlet oluşum sürecinin ilk evrelerinde emek yoğun (labour intensive) ve temel girdisi pamuk olması nedeniyle sanayileşme ve sermaye birikim sürecine uyumlu bir gelişim göstermiştir. Sektörün zaman içinde sermaye yoğun bir sektöre dönüşümü (teknoloji ve buna bağlı olarak malzeme kullanımında değişimler) bir dizi farklılaşmaya yol açmıştır. Biraz daha açacak olursak gerek pamuk üretimi gerekse mamul mal üretimiyle özellikle 1980'li yıllardan sonra Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu döviz sağlama, sektörü daha önemli kılmıştır. Dönemin ihracat odaklı stratejilerine uyumlu gelişim gösteren sektör, 2000'li yıllardan sonra hem siyasal iktidarların uygulamaya çalıştığı iktisat politikalarında hem de sermayenin yatırım tercihlerinde geri planda kalmıştır. Türkiye'de tekstilin günümüzde lokomotif özelliğini kaybetmesine yönelik farklı argümanlar bulunmaktadır. Tekstil sektörünün genel tespiti ve sektörde yaşanan değişim, genellikle bütüncülleştirilmiş (aggregative) veri seti üzerinden yapılan ve yanlış iktisat politikaları merkeze koyan ampirik çerçeveler üzerinden tartışılmaktadır. Çalışmamızda bu argümanlarda eksik ve önemli bulduğumuz *malzeme* boyutunu öne çıkaracağız. Sektörü endüstrinin genel işleyişi ve sermaye birikim süreci üzerinden analiz ettiğimizde, bütüncülleştirilmiş veri seti ve dahası malzeme konusunu da içeren teknolojik gelişmenin bir neden değil, endüstriler ve sermaye birikimi arasındaki ilişkilerinin çoklu belirlemelerinin sonucu olduğunu söyleyebiliriz. Malzeme konusunun anlaşılması için bir belirleme daha yapılması gerekiyor; tekstil sektörünün dünya ölçeğinde işleyen bir sürecin belirlemelerine dahil olduğunu söylemeliyiz. Özellikle Türkiye gibi endüstrileşme ve sermaye birikim sürecine geç dahil olan ülkelerde *devlet* diğer sektörler gibi fakat daha yoğun biçimde tekstil sektörünün gelişmesi için çeşitli müdahalelerde bulunmuştur. Türkiye'de tekstil sektöründe gözlemlenen değişimi malzeme üzerinden analiz ederken endüstri ve sermayenin ulusal ve uluslararası düzeydeki durumu ve uygulanan iktisat politikalarının önemli olduğunu belirtmemiz gerekir. Bu anlamıyla çalışmamız; Türkiye'de tekstil sektörünün farklılaşan konumunu, sektör içi bileşenler ve bileşenlerin zaman içinde değişimi üzerinden açıklamayı amaçlamaktadır. Bu değişimin temel belirleyeni ise kapitalizmin genel eğilimleri ile uyumlu biçimde sektörün özellikle *malzeme* açısından farklılaşan, teknoloji

yoğun yapısıdır. Malzeme bağlamında yoğun biçimde kimya sanayinin üretimi olan sentetik, yapay elyafları kullanması sonucu tekstil sektörü artık yalnızca emek yoğun (labour intensive) bir sektör olarak değerlendirilemez. Tarihsel olarak ucuz emek gücü, lojistik avantajlar ve malzeme anlamında pamuk üretimi üzerinden küresel tekstil ve hazır giyim üretimine eklenen Türkiye'deki tekstile yönelik sermayeler için uluslararası eklenmenin nasıl gerçekleşeceği meselesinde, sektör içi dönüşüm belirleyici bir yerde durmaktadır. Bu anlamıyla sektöre girdi olan malzemenin teknoloji yoğun yapısı önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji yoğun yapıya yol açan yeni malzeme ve bu malzemenin tedariki de yine sermaye birikiminin ulaştığı aşamaya bağlı olacaktır. Dolayısıyla bu süreç sermaye birikiminin farklı aşamalarındaki tekil sermayeler için değişen eklenme biçimlerini karşımıza çıkaracaktır.

Bu çalışma Türkiye'de tekstil sektöründeki değişimi malzeme olgusu üzerinden, sermaye birikiminin dönemsel ve yapısal koşullarıyla birlikte kapitalizmin genel eğilimleri etrafında ele alma amacındadır. Bu anlamıyla çalışmanın temel iddiası; Türkiye'de tekstil sektörünün gelişimini belirleyen temel faktörün, özellikle 2000'li yıllardan sonra sektör içi yapısal değişim ve malzeme farklılaşması olduğu yönündedir. Girdi bağlamında teknoloji yoğun polyester üretimiyle beslenen sektör, Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörünü temelden etkilemiş, sektörün geri bağlantısının ithalat bağımlı bir yapıya kavuşmasına yol açmış ve sektörün geri planda kalmasına zemin hazırlamıştır.

Declaration

Declaration of Contribution of Researchers

The authors have equal contributions.

Declaration of Support and Thanksgiving

No support is taken from any institution or organization.

Conflict of Interest

The authors declare that there are no conflicts of interest.

REFERENCES:

- Arvas, Y. E., & Kocaçalışkan, İ. (2020). Genetiği değiştirilmiş bitkilerin biyogüvenlik riskleri. *Türk Doğa ve Fen Dergisi*, 9(2), 201–210.
<https://doi.org/10.46810/tdfd.804336>
- BBCTurkish.com. (2024). Büyümeye karşın ana sektörler sorunlu. *BBC Türkçe*.
https://www.bbc.co.uk/turkish/europe/story/2005/03/printable/050331_turkey-eco.shtml
- Bibi, S. (2024). Prebisch and the terms of trade. *Resources Policy*, 90(C). Elsevier.
- Bloomberght.com. (2024). Tekstil ve hammadde sektöründe toplam 200 bin kişilik istihdam kaybımız var. *Bloomberght*.
<https://www.bloomberght.com/konuk/video/tekstil-sektorunu-canlandirmak-icin-degisime-direnmemeliyiz/76188>
- Boratav, K., & Türkcan, E. (1993). *Türkiye’de sanayileşmenin yeni boyutları ve KİT’ler*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Dicken, P. (2015). *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy*. Sage Publications.
- Dölen, E. (1992). *Tekstil tarihi*. Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Duran, A., & Temiz, D. (2016). The state of the Turkish textile and ready-wear industries. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 505–519.
- Ekonometre.com. (2003). Yatırımlar Mısır’a kayıyor. *Ekonometre*.
<https://www.ekonometre.com/ekonomi/yatirimlar-misir-a-kayiyor-317435>
- Ekonomim.com. (2024). Tekstil Mısır’a göç ediyor! *Ekonomim*.
<https://www.ekonomim.com/sektorler/tekstil/tekstil-misira-goc-ediyor-haberi-737071>
- Emek Çalışmaları Topluluğu. (2024). *İşçi sınıfı eylemleri raporu 2022*.
<https://emekcalisma.org/2023/01/30/2022-isci-sinifi-eylemleri-raporu/>
- Erbek, Ç. (2023). Kapitalizmin unutulmuş bileşeni malzeme pamuktan polyester Türkiye’de tekstil sektörü. *Sosyal Araştırma Vakfı Yayınları*.
- Ercan, F. (2012). *Modernizm, kapitalizm ve azgelişmişlik*. Bağlam Yayınları.
- Hasanov, M. (2015). Türkiye’nin stratejik hedefi: İthalata olan bağımlılığın azaltılması. *Hazar Strategy Institute Energy and Economic Research Center*.
- Istanbul Chamber of Industry. (2023). *Türkiye’nin 500 büyük sanayi kuruluşu 2022*. İstanbul Chamber of Industry.
- Kudug, H. (2019). Tarımsal biyoteknolojide DNA uygulamaları. *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1–10.
- Marx, K. (1887). *Capital: Volume I*. Progress Publishers.
<https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf>

- Marx, K. (1956). *Capital: Volume II*. Progress Publishers.
<https://www.marxists.org/archive/marx/works/1885-c2/>
- Marx, K. (1973). *Grundrisse: Foundations of the critique of political economy (rough draft)*. Penguin Books.
<https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/grundrisse.pdf>
- Mutlu, P., Mısırlı, K., Kahveci, M., Akyol, A., Erol, E., Gümüştan, İ., Pınar, E., & Salman, C. (2018). Suriyeli göçmen işçilerin İstanbul ölçeğinde tekstil sektörü emek piyasasına eklenmeleri ve etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(56), 69–92.
- National Cotton Council. (2023). Cotton Industry Report.
<http://www.upk.org.tr/raporlar>
- Neilson, J., Pritchard, B., & Yeung, H. W. C. (2014). Global value chains and global production networks in the changing international political economy: An introduction. *Review of International Political Economy*, 21(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1080/09692290.2013.873369>
- Nurkse, R. (1964). *Az gelişmiş ülkelerde sermaye teşekkülü*. Menteş Kitabevi.
- Republic of Türkiye Ministry of Customs and Trade. (2020). *2019 yılı pamuk raporu*. General Directorate of Tradesmen, Craftsmen and Cooperatives.
- Republic of Türkiye Ministry of Trade. (2023). *Türkiye country report*. 80th Plenary Meeting of the ICAC.
https://icac.org/Content/EventDocuments/PdfFiles9c851747_05cc_4007_a7f9_b0accebe1773/Country%20Report%20of%20T%20C3%BCrkiye%202022.pdf
- Statista. (2023a). Production volume of chemical and textile fibers worldwide from 1975 to 2022. *Statista*.
<https://www.statista.com/statistics/263154/worldwide-production-volume-of-textile-fibers-since-1975/>
- Statista. (2023b). Production volume of textile fibers worldwide in 2023, by type. *Statista*. <https://www.statista.com/statistics/1250690/global-textile-fiber-production-type/>
- Statista. (2023c). Leading countries importing chemical filament fibers worldwide in 2023, based on value. *Statista*.
<https://www.statista.com/statistics/1308449/import-value-chemical-filament-worldwide-by-country/>
- Statista. (2023d). Leading countries exporting chemical filament fibers worldwide in 2023, based on value. *Statista*.
<https://www.statista.com/statistics/1308414/export-value-chemical-filament-worldwide-by-country/>
- Şahinkaya, S. (2019). *Cumhuriyet iktisadında makas değişimi*. Telgrafhane Yayınları.

- Tarakçıoğlu, I. (1987). Tekstil eğitiminin ülkemizdeki durumu ve potansiyeli: Bu konudaki öneriler. *Tekstil ve Konfeksiyon Semineri*. İstanbul Ticaret Odası.
- Tarakçıoğlu, I. (1989). Türkiye’de tekstil teknolojisi seçiminde strateji ne olmalıdır. *Tekstil ve Mübendis*, 3(18), 280–287.
- Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü (2023), Durum ve Tahmin Pamuk. <https://arastirma.tarimorman.gov.tr/tepge/Belgeler/PDF>.
- Taymaz, E., & Voyvoda, E. (2017). Yapısal dönüşüm, sanayileşme ve sanayi politikalar: Küresel eğilimlerden Türkiye ekonomisine kısa bir gezinti. In *Geçmişten geleceğe Türkiye ekonomisi* (pp. 207–222). İletişim Yayınları.
- Textilegence.com. (2024). Türk tekstil endüstrisi Suriye’de üretim avantajlarını konuşuyor. *Textilegence*. <https://www.textilegence.com/turk-tekstil-endustrisi-suriyede-uretim-avantajlarini-konusuyor/>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2014). *Economic development*. Pearson.
- United Nations. (1964). *Towards a new trade policy for development*. United Nations Publication.
- Uyanık, S., & Çelikel, D. C. (2019). Türk tekstil endüstrisi genel durumu. *Teknik Bilimleri Dergisi*, 9(1), 32–41.
- Yıldız, H. (2011). Türkiye’nin sanayileşmesinde dokuma sanayiinin yeri ve önemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 47, 389–404.

İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin Avrupa Birliği Hukuku ve Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler

Ali UÇAR¹

ORCID: 0000-0003-0208-0721.

Muhittin ASTARLI²

ORCID:0000-0001-5823-596X.

DOI: 10.54752/ct.1656971

Öz: Çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçilere dinlenme sürelerinin tanınması iş sağlığı ve güvenliği ile yakından alakalıdır. Bu bağlamda Avrupa Birliği Adalet Divanı, üye devletlerin işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla yükümlü tutması gerektiğine yönelik oldukça önemli bir karara imza atmıştır. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın kararından yaklaşık üç yıl sonra, Alman hukukunda Federal İş Mahkemesi de işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü olduğu yönünde karar vermiştir. Bu sürecin devamında Almanya'da çalışma sürelerinin kaydı yükümlülüğüne ilişkin olarak Çalışma Süreleri Kanunu'nda değişiklik öngören bir

¹ Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ali.ucar@hbv.edu.tr

² Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, muhittin.atarli@hbv.edu.tr,

UÇAR, A., ASTARLI, M. (2025) "İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin Avrupa Birliği Hukuku ve Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 86, C.3, s.1111-1146

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 13.03.2025- Makale Kabul Tarihi: 29.05.2025

Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Çalışmamızda öncelikle Avrupa Birliği Adalet Divanı ve Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararları ve kararlarında yer verdiği gerekçeler incelenecektir. Ardından Almanya'da tartışılan Kanun Tasarısı'nda yer verilen düzenlemeler çerçevesinde bu yükümlülüğün kapsam ve sınırları ile yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçları belirlenecektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği, Avrupa Birliği Adalet Divanı, Alman Federal İş Mahkemesi, çalışma süresinin kaydedilmesi, çalışma süresinin ispatı.

Recent Developments in European Union Law and German Law Regarding the Employer's Obligation to Record Working Times.

Abstract: Limiting working hours and providing employees with rest periods are closely related to occupational health and safety. In this context, the Court of Justice of the European Union has issued a landmark judgment that Member States must oblige employers to establish an objective, reliable and accessible system for measuring the daily working time of each employee. Approximately three years after the judgment of the Court of Justice of the European Union, the Federal Labor Court in German law also ruled that employers are obliged to record the working hours of their employees. Subsequently, a Draft Law on the obligation to record working time in Germany was prepared, which proposes amendments to the Working Time Act. In our study, firstly, the decisions of the Court of Justice of the European Union and the German Federal Labor Court and the reasons given in their decisions will be analyzed. Then, the scope and limits of this obligation and the legal consequences of the breach of this obligation will be determined within the framework of the regulations included in the Draft Law discussed in Germany.

Keywords: Working time, occupational health and safety, Court of Justice of the European Union, German Federal Labor Court, recording of working time, proof of working time.

Giriş

Çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelerin temel amacı, işçilerin sağlığının korunmasıdır. Çalışma sürelerine ilişkin olarak, küreselleşme ve dijitalleşmenin etkisiyle giderek daha fazla esneklik arayışları söz konusu olmaktadır. Bugün için çalışma sürelerinin mevzuatta

düzenlenmesindeki temel amaç, esneklik gereklilikleri ile işçilerin korunması arasında makul bir denge kurulması olmalıdır.

İşçilerin çalıştığı sürelerin tespiti ve mevzuattaki sınırlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi her zaman kolay olmamaktadır. Öyle ki işçinin çalıştığı sürelerin tespit edilmesi ve işçinin çalıştığı süreleri nasıl ispat edeceği meselesi yargıyı oldukça meşgul etmeye devam etmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin ve özellikle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çalışma sürelerinin tespiti konusunu daha da karmaşık ve önemli hale getirmiştir.

Çalışma sürelerine ve dinlenme sürelerine ilişkin mevzuatta yer alan düzenlemeler, yalnızca işçinin ücret alacağı sorununa indirgenemez. Aksine çalışma sürelerine ve dinlenme sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlara uyulması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile doğrudan alakalıdır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), 14 Mayıs 2019 tarihinde verdiği bir kararla işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü olduğunu belirtmiş ve bu karar oldukça büyük etki yaratmıştır. ABAD’ın kararından sonra Alman Federal İş Mahkemesi (*Bundesarbeitsgericht-BAG*) de 13 Eylül 2022 tarihinde işverenlerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü olduğuna karar vermiş, bunun sonucunda Alman hukukunda çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğüne ilişkin tartışmalar daha da alevlenmiştir. BAG’a göre, işverenlerin işyerindeki işçilerin tüm çalışma saatlerini kaydeden bir sistem kurma yükümlülüğü, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlama yükümlülüğünün kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir.

Sonuç itibarıyla hem ABAD hem de BAG, işverenin işyerinde çalışan işçilerin çalışma saatlerini kaydetmesi yükümlülüğünü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olarak değerlendirmektedir. BAG’ın kararından sonra Alman hukukunda ayrıca işverenin çalışma saatlerini kaydetme yükümlülüğünü öngören ve bunun kapsamı ile hukuki sonuçlarını düzenleyen bir Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Dolayısıyla denilebilir ki Avrupa Birliği (AB) hukukunda ve Alman hukukunda genel eğilim, işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü tutulması gerektiği, bunun aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında değerlendirilebileceği yönündedir.

Bu çalışmada işçilerin çalışma sürelerinin işveren tarafından kaydedilmesi yükümlülüğüne ilişkin Avrupa Birliği ve Almanya’daki güncel hukuki gelişmeler ele alınmıştır. Bu kapsamda, ABAD kararı, BAG kararı ve Alman hukukundaki Kanun Tasarısı inceleme konusu yapılmış, mahkeme kararları ve öngörülen yasal düzenlemelerde çalışma süresinin kaydına ilişkin esasların nasıl belirlendiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelerin Amacı

İşin düzenlenmesi hukuku, kamusal nitelik taşıyan kurallar ile işçinin korunması amacına hizmet eder. Bununla ilişkili olarak işçinin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının en temel gerekçesi, işçinin sağlığının korunmasıdır (Süzek ve Başterzi, 2024: 829-830; Arıcı, 1992: 11; Alpagut, 2021: 318; Kaynar ve Urhanoglu, 2024: 330). Uzun çalışma sürelerinin ve yetersiz dinlenme sürelerinin işçilerin sağlığını olumsuz etkilediği ve iş kazalarının artmasına sebep olduğu bilinmektedir (Ünal Adınır, 2023: 1293; Hüseyinli ve Ünal, 2024: 61). Ancak ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde belirli ölçüde esnekleştirmeye gidilmesi gerekmiştir (Süzek ve Başterzi, 2024: 830; Çelik vd., 2023: 750-751). Bugün için işçinin çalışma süreleri kapsamında yapılan düzenlemelerde temel yaklaşım, işçinin korunması ile esneklik gereklilikleri arasında bir denge kurmak, çalışma sürelerinde esnekleştirmeye gidilirken işçinin korunması ilkesini bir kenara bırakmamak olmalıdır (Süzek ve Başterzi, 2024: 830). Çalışma sürelerine ilişkin olarak mevzuatta öyle bir düzen kurulmalıdır ki; işçi maddi kayba uğrama kaygısı taşıyarak ruhsal ve bedensel sağlığını tehlikeye atmak ya da ailevi ve sosyal ilişkilerine zarar vermek zorunda kalmasin (Mollamahmutoglu vd., 2022: 1261).

Çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kuralların uygulanmaması halinde, işçinin özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki sınırın belirsizleşmesi tehlikesi ortaya çıkar (Hüseyinli ve Ünal, 2024: 64; Alpagut, 2021: 321). İşin başlangıç-bitiş sürelerinin ve çalışma sürelerinin önceden belirli olması ve işçinin bu sürelerde çalıştırılması, işçinin sağlığına ve sosyal yaşamına olumlu katkılar sağlar (Hüseyinli ve Ünal, 2024: 51). Bu bağlamda çalışma sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlamalara uyulması, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilişkilidir. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) da 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Direktifi'nin³ temel amacının, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin yanı sıra yaşam ve çalışma koşullarının korunması olduğunu vurgulamaktadır⁴. Fakat işçinin çalıştığı süreleri belirlemek ve mevzuattaki sınırlara uyulup uyulmadığını kontrol etmek her zaman kolay olmamaktadır ve bu konuya ilişkin belirsizlikler hala varlığını sürdürmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Özellikle yeni sosyoekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma sürelerinin belirlenmesi meselesini daha da karmaşık hale getirmiştir (Arici, 1992: 90-91; Alpagut, 2021: 326).

³ Çalışma Süresinin Organizasyonuna Ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/EC Sayılı ve 4 Kasım 2003 Tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.

⁴ ABAD (Büyük Daire), 14.5.2019–C-55/18, (Federación de Servicios de Comisiones Obreras [CCOO]/Deutsche Bank SAE), kn. 36-37, 42.

Yeni Sosyoekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Sürelerinin Belirlenmesine Etkileri

Çalışma süresinin tespitindeki belirsizlikler ve çalışma süresi ile dinlenme süresi arasında her zaman net bir şekilde ayırımın yapılamaması, iş hukukunun problemli bir alanı olmaya devam etmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Örneğin Alman hukukunda Çalışma Süreleri Kanunu'nun (*Arbeitszeitgesetz-ArbZG*) uzun zamandır reforma ihtiyacı olduğu, çünkü pratikte önem taşıyan pek çok konunun Kanun'da düzenlenmediği ya da eksik düzenlendiği ifade edilmektedir. Bunun örnekleri arasında giderek daha popüler hale gelen mobil çalışmada çalışma sürelerinin belirlenmesi, işçilerin sürekli ulaşılabilir olmasının beklenilmesi halinde ve icap nöbeti ya da çağrıya hazır olma olarak adlandırılan (*Rufbereitschaft*) çalışmalarda çalışma sürelerinin tespiti ile iş seyahatlerinin çalışma süresi olarak kabul edilmesinin koşulları sayılmaktadır (Greiner ve Kalle, 2023: 547-549)⁵. Evden çalışmanın giderek yaygınlaşması, özel e-postalarla ilgilenmek veya bir çocuğa bakmak gibi kısa süreli iş kesintilerinin ya da işten sonra işle ilgili bir e-postayla ilgilenmek gibi kısa süreli dinlenme sürelerinin kesintiye uğramasının nasıl değerlendirilmesi gerektiği sorularını da gündeme getirmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 548-549; Bayreuther, 2019: 448; Erkanlı Başbüyük, 2023: 675).

İş hukukunun neredeyse hiçbir alanı, Endüstri 4.0 olarak adlandırılan sürecin sonuçlarından, işin düzenlenmesi hukuku kadar açık bir şekilde etkilenmemektedir. Çalışma hayatında teknolojik gelişmelerin toplumsal hayata etkisi, çok sayıda faaliyetin herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerden gerçekleştirilebileceği anlayışının doğması şeklinde olmuştur. Bu nedenle "*entgrenzte Arbeit (sınırların kalktığı çalışma)*" kavramından söz edilmeye başlanmıştır (Höpfner ve Daum, 2019: 270; Alpagut, 2021: 334). Teknolojik ilerlemeler kimi zaman iş ilişkisinin her iki tarafında da bazı istek ve arzular uyandırmaktadır. İşverenler, işçilerin emeğini sonuç odaklı ve dolayısıyla eskisinden daha verimli bir şekilde kullanabilmeyi ve

⁵ Avrupa Birliği (AB) Komisyonu'nun ve Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın da Kanun'da reforma ihtiyaç olduğunu tespit ettiği, ancak iş hukukunun diğer pek çok alanında olduğu gibi, bu alanda da şimdiye kadar politikayı şekillendirecek cesaret ve irade eksikliği yaşandığı belirtilmektedir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 270. Türk hukukunda da özellikle tele çalışmada çalışma sürelerini tespit etmenin oldukça zor olduğu, özellikle işçiden sürekli ulaşılabilir olmasının beklenmesi halinde hangi zaman diliminin çalışma sürelerinden sayılacağını belirlemenin güçlük arz ettiği ifade edilmektedir. Bkz. Kaynar ve Urhanoglu, 2024: 329-330; Ugan Çatalkaya, 2016: 751. Aynı zamanda bu durum, iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına sebep olabilmekte ve işçinin dinlenme hakkını etkin bir şekilde kullanmasının önünde bir engel oluşturabilmektedir. Bkz. Alpagut, 2021: 318, 321-325.

böylece işletmesel riski en aza indirmeyi ummaktadır. İşçiler ise yer (örneğin Home Office) ve zaman (güvene dayalı çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri gibi) açısından daha fazla esneklik ile iş ve aile hayatını uzlaştırmayı kolaylaştırmak istemektedir. Elbette madalyonun diğer yüzüne bakıldığında, bu durum sürekli ulaşılabilirliğin bir sonucu olarak ek iş ve sağlık sorunlarının doğmasına da sebebiyet verebilir (Höpfner ve Daum, 2019: 270; Alpagut, 2021: 333-334)⁶.

İş dünyasının giderek dijitalleşmesi ve esnek çalışma saatlerine yönelik artan talepler bağlamında, Endüstri 4.0'ın yaygınlaştığı çalışma hayatında çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceği ve ücretlendirileceği sorusu da daha fazla önem kazanmaktadır. Mobil çalışma kilit kavramı ile, işin sadece sabit bir işyerinde değil, herhangi bir yerde yürütülebilmesine dair esneklik ifade edilir. Yer açısından esneklik, genellikle zaman açısından esneklikle el ele gider (Reinhard, 2019: 1318)⁷. Tele çalışma, güvene dayalı çalışma gibi yeni çalışma türleri işçiler ve işverenler açısından kimi yönden çeşitli esneklik avantajları sağlarken, aynı zamanda zaten tümüyle çözülememiş olan bir sorunun daha da alevlenmesine sebebiyet vermektedir. İşçilerin çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceğinin ve sonuç olarak fazla çalışmaların ispatı meselesinin, güncel gelişmeler ışığında yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve fazla çalışmanın ispatına ilişkin objektif ve hukuki belirlilik ilkesine uygun bir sistem geliştirilmelidir. Bu bağlamda öncelikle ABAD'ın konuya ilişkin bir kararının ve daha sonra Alman hukukunda yaşanan gelişmelerin değerlendirilmesi, sorunun çözümüne ışık tutabilir.

ABAD'ın İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin 14.5.2019 Tarihli ve C-55/18 Sayılı Kararı

ABAD, 14 Mayıs 2019 tarihinde verdiği bir kararla işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü olduğunu belirtmiş ve bu karar hukuk dünyasında ciddi bir etki yaratmıştır (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 335-336; Ulber, 2019:

⁶ Sürekli ulaşılabilir olmanın iş yaşamı-özel yaşam dengesine etkileri ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Ugan Çatalkaya, 2022: 121-176. Endüstri 4.0 ile birlikte teknolojinin gelişmesi ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin yeni tartışmaları beraberinde getirdiği yönünde bkz. Alpagut, 2021: 318.

⁷ Endüstri 4.0 kavramı ve iş hukukundaki etkileri hakkında detaylı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 2019: 1-8.

677; Bayreuther, 2019: 446; ABAD, k.n. 60)⁸. ABAD açıkça üye devletleri, işverenlerin kapsamlı olarak çalışma süresi kayıt sistemlerini kurmalarını zorunlu kılacak şekilde mevzuatlarında değişiklik yapmaya davet etmiştir (Reinhard, 2019: 1314; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 1; Ulber, 2019: 677; Bayreuther, 2019: 446-447; ABAD, kn. 50, 59).

ABAD'ın kararı, İspanya'daki bir işçi sendikası olan Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) tarafından İspanya Ulusal Adalet Divanı (Audiencia Nacional) nezdinde açılan bir davaya dayanmaktadır. CCOO, Deutsche Bank SAE'nin işçileri tarafından çalışılan günlük çalışma saatlerini kaydetmek için bir sistem kurmakla yükümlü olduğuna dair bir tespitte bulunulmasını talep etmiştir (ABAD, kn. 19). Bu bağlamda Alman hukukuna benzer şekilde, tüm çalışma saatlerinin değil, sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini öngören İspanyol mevzuatının Avrupa Birliği (AB) hukukunun gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi gerekmiştir. 2003/88 sayılı Direktif'e göre üye devletler, işçilere günlük en az on bir saat dinlenme süresi, yedi günlük bir zaman diliminde haftalık en az yirmi dört saat dinlenme süresi ve haftalık azami kırk sekiz saat çalışma süresi tanınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. ABAD üye devletlerin, işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla yükümlü tutması gerektiğine karar vermiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 270-271; Greiner ve Kalle, 2023: 547; Reinhard, 2019: 1313; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5; Ulber, 2019: 677; Bayreuther, 2019: 446-447; Kutlu Mutluer, 2024: 90-91; Ünal Adınır, 2023: 1304, 1317; ABAD, kn. 60)⁹.

Ulusal hukukta günlük ve haftalık çalışma saatlerinin objektif ve güvenilir şekilde belirlenebileceği bir araçtan yararlanma zorunluluğu tanınmıyorsa, gerekli tedbirler eksik demektir. ABAD, sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesi ile günlük ve haftalık asgari dinlenme sürelerine ya da haftalık azami çalışma saatlerine uyulup uyulmadığının her zaman tespit edilemeyeceğini ifade etmiştir. Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi hakkında bilgi sahibi olmadan, günlük ve haftalık dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemek mümkün değildir. Yetkililerin çalışma saatlerine ilişkin objektif ve güvenilir verilere erişimi

⁸ Doktrinde bir görüşe göre, ABAD'ın kararı ile çalışma sürelerine ilişkin düzenlenme gerektiren bir başka boşluk daha oluşmuştur. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 547.

⁹ Alman hukukunda ABAD kararına rağmen, çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün doğması için ulusal hukukta düzenleme getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 24. Zira ne Direktif'in kendisi ne ABAD tarafından yorumlanması işverenleri doğrudan bağlamaktadır. Bunun için ulusal hukukta mevzuatta bir norma yer verilmesi gerekir. Bkz. Salamon, 2023: 337.

olmadığı sürece denetimler yeterli şekilde yapılamayacaktır (Salamon, 2023: 335-336; Ulber, 2019: 677-678; Höpfner ve Daum, 2019: 274; ABAD, kn. 51-52, 56).

ABAD'a göre, her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için kullanılacak bir sistem, denetim makamlarının çalışma süresine ilişkin objektif ve güvenilir verilere erişebilmesinin tek etkili yoludur. Ancak bu şekilde denetim görevlerini yerine getirebilir ve gerektiğinde yaptırım uygulayabilirler. Divan, denetim makamlarının çalışma süresi mevzuatına uyumu değerlendirebilmek için çalışma saatlerine ilişkin verilere ihtiyaç duyduğunu kabul etmektedir. Ayrıca, çalışma süresinin kaydedilmesinin önleyici bir etkisi olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir; daha fazla kontrolün yapıldığı alanlarda çalışma sürelerinin ihlal edilme oranının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 274).

ABAD, 2003/88 sayılı Direktif'in 3., 5. ve 6. maddelerinin¹⁰, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31/2 hükmü ve İşyerinde Çalışanların Güvenlik ve Sağlığının İyileştirilmesini Teşvik Edecek Önlemlerin Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi'nde yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik tedbirler¹¹ ışığında yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. ABAD'a göre 89/391/EEC sayılı Direktif'te yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına ilişkin hükümlerin yorumu, işverenlerin her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülebileceği bir sistem kurmaya zorlanmasına dair üye devletlerin mevzuatında düzenleme yapmasını gerektirir (ABAD, kn. 31-33).

¹⁰ Direktif'in 3. maddesine göre; "Üye devletler, her işçiye yirmi dört saatlik bir süre içinde kesintisiz en az on bir saatlik bir dinlenme süresi tanınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alırlar." Direktif'in 5. maddesine göre; "Üye devletler, her bir işçiye yedi günlük dönem içinde asgari yirmi dört saatlik kesintisiz dinlenme süresinin yanı sıra 3. maddede atfta bulunulan on bir saatlik günlük dinlenme süresinin verilmesini sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Direktif'in 6. maddesinde ise; "Üye devletler, işçilerin güvenlik ve sağlığının korunması gerekliliklerine uygun olarak: (a) haftalık çalışma süresinin ulusal kanunlar, yönetmelikler veya idari hükümlerle ya da toplu iş sözleşmeleriyle veya sosyal ortaklar arasındaki anlaşmalarla belirlenmesini; (b) yedi günlük dönem başına ortalama çalışma süresinin fazla çalışma dahil kırk sekiz saati aşmamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmü yer almaktadır.

¹¹ Bahse konu Direktif'in m. 4(1) hükmüne göre; "Üye devletler, işverenlerin, işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu Direktif'in uygulanması için gerekli yasal hükümlere tabi olmalarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alırlar." Direktif'in m. 6(1) hükmünde ise; "İşveren, yükümlülüklerinin bir parçası olarak, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için, mesleki tehlikeleri önleme, bilgilendirme, talimat verme ve uygun organizasyon ve gerekli kaynakları sağlama da dahil olmak üzere gerekli önlemleri alacaktır." ifadesine yer verilmiştir.

Nitekim Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın “Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları” başlıklı m. 31 hükmüne göre; “1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir. 2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.” Dolayısıyla ABAD, azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulmasını, işçilerin temel hakları arasında görmekte ve iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı şekilde yorumlamaktadır. Üye devletler, 2003/88 sayılı Direktif ile sağlanan hakların ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde yer alan temel hakkın pratikte etkili olmasını sağlamak amacıyla, işverenlerin her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülmesine yönelik objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirmelerini zorunlu kılmıştır (ABAD, kn. 60)¹². Bu bağlamda, her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülmesi için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin kurulması zorunluluğu, 89/391 sayılı Direktif'in m. 4(1) ve m. 6(1) hükümleri uyarınca işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması kapsamında gerekli organizasyon ve araçların sağlanmasına yönelik genel yükümlülükten kaynaklanmaktadır (ABAD, kn. 62).

Her bir işçi tarafından çalışılan günlük çalışma saatlerinin kaydedilmesine yönelik bir sistem olmaksızın, 2003/88 sayılı Direktif'te yer alan dinlenme süreleri ve azami çalışma saatlerine ilişkin hakların güvence altına alınacağına dair hiçbir garanti bulunmamaktadır. Çünkü fiilen çalışılan saatlerin sayısı ve bunların zamanlaması objektif ve güvenilir bir şekilde kaydedilmediği takdirde, işçilerin 2003/88 sayılı Direktif ile kendilerine tanınan hakları kullanmaları son derece zor ve hatta pratik olarak imkânsız olur (Höpfner ve Daum, 2019: 271; Reinhard, 2019: 1313; Ulber, 2019: 678; ABAD, kn. 48, 51, 58). ABAD'a göre işçilerin çalışma saatlerinin kaydedilmemesi, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını sağlama amacını da tehlikeye atar ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde ve 2003/88 sayılı Direktif'te yer verilen hakların etkinliği sağlanamaz (ABAD, kn. 50). İşverene çalışılan süreyi kaydetme yükümlülüğü getirmeyen bir mevzuat, işçilerin azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine ilişkin haklarının etkili bir şekilde uygulanacağını garanti edemez. Bu durum ise belirtilen sınırlamaların işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli olduğu fıkriinden hareket eden Direktif'in amacı ile bağdaşmaz (ABAD, kn. 50, 58, 59). Nitekim çalışma sürelerinin AB düzeyinde düzenlenmesi ve uyumlulaştırılmasına ilişkin 2003/88 sayılı Direktif'in amacı, nihayetinde asgari dinlenme süreleri ile yeterli dinlenme

¹² 2003/88 sayılı Direktif'in etkinliğini sağlamak ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde yer alan temel hakkın önemini dikkate almak için günlük çalışma süresinin ölçülmesine yönelik objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin kurulmasını içeren bir yükümlülük, genel olarak tüm işçiler için gereklidir. Bkz. ABAD, kn. 65.

araları vermek ve haftalık çalışma sürelerine bir üst sınır getirmek suretiyle işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha iyi korunmasını sağlamaktır (ABAD, kn. 37).

Böylece ABAD, esasında 2003/88 sayılı Direktif'te yer alan hükümlerden doğrudan çıkarılamayacak olan çalışma sürelerinin işveren tarafından kaydedilmesi yükümlülüğüne yorum yoluyla ulaşmaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 271). Buna göre, azami çalışma saatleri ve dinlenme süreleri işçilerin önemli temel haklarındandır. Çalışma süresinin kaydedilmesine yönelik bir sistem olmaksızın, çalışma süresinin güvenilir ve objektif bir şekilde tespit edilememesi riski bulunmaktadır ve bu durumda işçilerin bu temel hakları tehlikeye girer (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336; Bayreuther, 2019: 446; Kutlu Mutluer, 2023: 90-91; ABAD, kn. 50-51). Ayrıca işçilerin iş ilişkisindeki zayıf konumunun, onları işveren karşısında haklarını açıkça ileri sürmekten caydırabileceği de unutulmamalıdır. Zira işçinin bu haklarını ileri sürmesi, işçiyi işveren tarafından iş ilişkisi üzerinde zararlı etkiler doğurabilecek tedbirlere maruz bırakabilir (ABAD, kn. 45).

ABAD, üye devletlere çalışma sürelerini kaydetme sistemlerinin biçim ve modelleri ile ilgili olarak ise manevra alanı bırakmaktadır. Bu şekilde, farklı faaliyet alanlarının özellikleri ve işyerlerinin büyüklükleri dikkate alınabilir (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336; Ulber, 2019: 679; ABAD, kn. 42, 63). Fakat ABAD haklı olarak üye devletlere tanınan bu manevra alanının işçilerin haklarının erozyona uğramasına sebebiyet vermemesi gerektiğini vurgulamaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 271; ABAD, kn. 43). Bu nedenle, üye devletler belirli bir manevra alanına sahip olsalar dahi, 2003/88 sayılı Direktif'in temel amaçlarının işçilerin sağlık ve güvenliğinin yanında yaşam ve çalışma koşullarının etkin bir şekilde korunması olduğu göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu Direktif tarafından belirlenen azami çalışma sürelerine ilişkin sınırdan ve asgari dinlenme sürelerinden işçilerin fiilen yararlanmalarını ve bu hakların etkinliğinin tam olarak güvence altına alınmasını sağlamalıdır (ABAD, kn. 42).

ABAD'a göre, üye devletlerin manevra alanı, böyle bir sistemin uygulanmasına yönelik özel yöntemlerin, özellikle de sistemin şeklinin belirlenmesiyle sınırlıdır. Buna ek olarak ABAD, çalışma süresinin ölçülememesi veya önceden tespit edilememesi ya da yürütülen faaliyetin belirli özellikleri nedeniyle yalnızca işçilerin kendileri tarafından belirlenebilmesi halinde, üye devletlerin işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel ilkeleri dikkate alarak istisnalar getirebileceklerini belirtmiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 271; Reinhard, 2019: 1313-1314; Salamon, 2023: 336; ABAD, kn. 63). Bununla birlikte getirilen istisnalar, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel ilkelere aykırı olmamalıdır. Zira iş sağlığı ve güvenliğinin etkili şekilde korunması salt ekonomik mülahalazalara tabi tutulamaz (ABAD, kn. 63, 66).

ABAD aynı zamanda çalışma sürelerine ilişkin hükümlerle işçilerin korunmasının uygulanmasına yönelik diğer çeşitli olasılıkların (iş arkadaşlarının tanıklığı, diğer ispat araçlarının kullanılmasının ardından ispat yükünün işçi lehine tersine çevrilmesi gibi) çalışma sürelerine dair sınırlara uyulmasını sağlamak için yeterli olmadığını kabul etmektedir. Sonuç olarak Divan, devlet yetkilileri tarafından izlemeyi sağlamak için objektif bir kayıt sisteminin gerekli olduğu görüşündedir (Höpfner ve Daum, 2019: 273; Ulber, 2019: 678; Reinhard, 2019: 1313-1314; ABAD, kn. 66). Tanık beyanları, e-postaların ibrazı ya da cep telefonlarının veya bilgisayarların incelenmesi gibi diğer ispat araçlarından yararlanılabilecek olması, günlük çalışma süresini ölçen bir sistemin aksine, işçinin günlük veya haftalık olarak çalıştığı saatleri objektif ve güvenilir bir şekilde belirleyemez (ABAD, kn. 53-54). ABAD bu bağlamda işçilerin yapısal olarak zayıf konumda olmasını gerekçe göstererek, diğer işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapmak istemeyebileceklerini de vurgulamakta ve ispat aracı olarak tanık beyanlarına dayanılmasının yetersiz olabileceğini isabetli şekilde belirtmektedir (Ulber, 2019: 678; ABAD, kn. 44, 45, 55).

ABAD'ın kararındaki gerekçesi temelde fazla saatlerle çalışmalar için ücret beklentisine değil, daha ziyade azami çalışma saatlerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulması, dolayısıyla işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması gerekliliğine dayansa da; çalışma sürelerinin kaydedilmesinin işçilerin taleplerini daha kolay ileri sürmesini sağlayacağı da açıktır. Çalışma saatlerinin kapsamlı bir şekilde kaydedilmesi, işçilerin gerçekten hangi sürelerle çalıştıklarını göstermelerini kolaylaştırır (Reinhard, 2019: 1319). Nitekim ABAD konuya ilişkin geçmiş tarihli başka bir kararında¹³ da çalışma süresi kayıtlarının işçinin gerçekte ne kadar çalıştığını ispat etmesi bakımından işçiye kolaylık sağlayacağını vurgulamıştır.

İşçilerin günlük çalışma sürelerinin ölçülmesine yönelik bir sistem, işçilere fiili çalışma sürelerine ilişkin objektif ve güvenilir verileri kolayca elde etmeleri için etkili bir araç sağlar ve böylece hem işçilerin kendilerine tanınan hakların ihlal edildiğini kanıtlamalarını hem de yetkili makamların ve ulusal mahkemelerin bu haklara gerçekten riayet edilip edilmediğini izleyebilmelerini sağlar (ABAD, kn. 56). Bu durum, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin bir yandan kamu hukuku kapsamında işçilerin korunmasını temsil eden, diğer yandan da işverene özel hukuk kapsamında yükümlülükler yükleyen ikili yönünü ortaya koymaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 273). Zira çalışma sürelerine ilişkin sınırlar, yalnızca işçilerin fazla çalışma ücreti taleplerine indirgenemez ve azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme süreleri işçilerin sağlığının korunmasıyla da yakından alakalıdır. Fakat elbette ki çalışma saatlerinin şeffaf bir şekilde kaydedilmesi, işçilerin yaptıkları işe dair kanıt sunmalarına da yardımcı olur (Reinhard, 2019: 1319). Dolayısıyla mevzuatta işveren

¹³ ABAD, 30.5.2013, C-342/12, kn. 42.

tarafından çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin bir yükümlülük öngörülmesi, işçilerin fazla saatlerle çalışmalarını ispat etme noktasında yaşadıkları zorlukları da büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. ABAD'ın bahse konu kararı, Alman hukukunda büyük etki yaratmış ve konu oldukça tartışılmıştır. Bu bağlamda Alman hukukundaki gelişmelerin incelenmesi de konunun aydınlatılması açısından faydalı olacaktır.

Çalışma Sürelerinin İşveren Tarafından Kaydedilmesi Yükümlülüğüne İlişkin Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler

Alman Çalışma Süreleri Kanunu'nda (Arbeitszeitgesetz- ArbZG) Çalışma Süresinin İşveren Tarafından Kaydedilmesi Yükümlülüğü

Alman hukukunda çalışma sürelerinin düzenlendiği ArbZG'de çalışma sürelerinin işveren tarafından tam olarak kaydedilmesine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. ArbZG § 16 (2)'ye göre; “İşveren, işçilerin 3. maddenin 1. cümlesinde tanımlanan günlük çalışma süresini aşan çalışma saatlerini kaydetmekle ve 7. maddenin 7. fıkrası uyarınca çalışma saatlerinin uzatılmasına rıza gösteren işçilerin bir listesini tutmakla yükümlüdür. Kayıtlar en az iki yıl süreyle saklanmalıdır.” Kanun'un 3. maddesinin ilk cümlesine göre; “İşçinin günlük çalışma süresi sekiz saati aşamaz”. Şu hâlde işveren yalnızca iş günlerinde sekiz saati aşan çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlüdür. Bir işçi iş gününde yalnızca sekiz saate kadar çalıştığı sürece işverenin kayıt tutma zorunluluğu yoktur. İşverenin bu hüküm kapsamında pazar günü ve resmî tatil günlerindeki tüm çalışma saatlerini de kaydetmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 21; Bayreuther, 2019: 448)¹⁴. Burada pazar günü ve resmî tatil günlerinde işçinin kaç saat çalıştığına bir önemi bulunmamaktadır; zira pazar günleri ve resmî tatiller iş günü olmadığından, bu günlerde yapılan her türlü çalışma madde 3 cümle 1 anlamında günlük çalışma süresini aşar ve bu nedenle kaydedilmelidir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 23). Bu yükümlülük denetim makamının Kanun'un 9. maddesindeki pazar günleri ve resmî tatillerde çalışmaya ilişkin temel yasağa uyumu izlemesini sağlama amacından kaynaklanmaktadır (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4).

¹⁴ Aynı zamanda potansiyel olarak harcanan çaba göz önünde bulundurulduğunda, sekiz saatin çok hafif bir şekilde aşılmasının hükmün anlamı ve amacı açısından önemsiz olduğu, örneğin çalışma süresinin yalnızca on dakikalık aşılmasının kayıt yükümlülüğünü gerektirmeyebileceği ifade edilmekteydi. Bkz. Baeck vd. 2020: ArbZG § 16 Rn. 21.

Doktrinde bir görüş, kanun koyucunun kayıt yükümlülüğünü günlük çalışma süresini aşan çalışmalar ile sınırlamasının temelinde gereksiz idari işlerden kaçınma düşüncesi olduğunu, ancak bunda da kısmen başarılı olduğunu ifade etmektedir. Zira kanun haftalık azami çalışma süresini kırk sekiz saat olarak belirlediğinden ve kimi günlerde günlük çalışma süresinin aşılması halinde aynı hafta içerisinde bu süre denkleştirildiğinden; bu durumda çalışma süresi kaydı bakımından haftalık kırk sekiz saatlik çalışma süresinin aşılmasına odaklanmak daha mantıklı olacaktır (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 22).

Kanun koyucu, işverenin ArbZG § 16 (2) 1 kapsamındaki yükümlülüğünü yerine getirmesi için belirli bir şekil öngörmemiştir. Bu kapsamda işçinin işe başlangıcı, ara dinlenmesi ve işin bitiş saatlerini gösteren imzalı zaman çizelgeleri, zaman damgası basan makinalarda üretilmiş kartlar veya dijital kayıtlar kullanılabilir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4). Elektronik veri işleme sistemleri ve diğer zaman kayıt sistemleri de buralarda saklanan verilerin denetim makamı tarafından herhangi bir zamanda alınabilmesi koşuluyla, kanıt olarak kabul edilmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4). Alman hukukunda işçilerin kendi çalışma sürelerinin kayıtlarını tutmalarına ve bu kapsamda işverenlerin kayıt tutma yükümlülüğünü işçilere devretmelerine de izin verilmektedir.

Kanun'un idari para cezalarını düzenleyen 22. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendine göre, çalışma sürelerine ilişkin kayıtları hiç tutmayan ya da doğru şekilde tutmayan veyahut öngörülen süre boyunca saklamayan işverenler hakkında 30.000 Euro'ya kadar idari para cezası öngörülmüştür.

Alman hukukunda kayıt yükümlülüğünün çalışma süresini aşan çalışmalarla sınırlandırılması, ABAD tarafından yorumlandığı şekliyle 2003/88 sayılı Direktif'i ihlal etmektedir. Buna göre işverenler, her bir işçi tarafından çalışılan günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirmeye mecbur tutulmalıdır (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 21; Ulber, 2019: 678). ABAD'ın kararının Alman hukukunda kayıt yükümlülüklerinin artırılmasını gerektirdiği, buna göre bir işçinin günlük çalışma süresinin tamamının kaydedilmesine ilişkin olarak Alman kanun koyucunun, ArbZG'yi bu gerekliliklere uyarlamasının uygun olacağı ifade edilmiştir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 22)¹⁵.

¹⁵ Alman kanun koyucunun çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğüne yavaş ve ölçülü bir şekilde tepki verdiği, sadece istisnai hallerde ve işlerde günlük çalışma saatlerini kaydetme zorunluluğu getirildiği, Almanya'daki işçilerin büyük çoğunluğu için, yalnızca günlük sekiz saati aşan çalışma saatlerinin kaydedilmesini gerektiren ArbZG § 16 (2) hükmünün geçerli olmaya devam ettiği belirtilmiştir. Bkz. Benkert, 2023: 50.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin (*Bundesarbeitsgericht-BAG*) Çalışma Sürelerinin Kaydedilmesine İlişkin 13.9.2022 Tarihli ve 1 ABR 22/21 Sayılı Kararı

BAG, ABAD'ın yukarıda açıkladığımız kararından yaklaşık üç yıl sonra, 13 Eylül 2022 tarihinde verdiği çarpıcı bir kararla her ne kadar ArbZG'de tam bir kayıt yükümlülüğü bulunmasa da işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini sistematik olarak kaydetmeleri gerektiğine hükmetmiştir.

BAG'ın kararına göre, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde, işverenlerin fazla çalışma da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını, bitişini ve dolayısıyla süresini kaydeden bir sistem oluşturmaları için doğrudan uygulanabilir bir yükümlülük getirilmemektedir. Bununla birlikte 2003/88 sayılı Direktif'in 3. ve 5. maddelerine göre üye devletler, her işçinin yirmi dört saatlik bir süre içinde kesintisiz on bir saatlik asgari dinlenme süresi ve yedi günlük bir süre içinde yirmi dört saatlik kesintisiz asgari dinlenme süresi hakkına sahip olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun yanında 2003/88 sayılı Direktif'in 6(b) maddesi, üye devletleri fazla çalışma da dâhil olmak üzere ortalama haftalık çalışma süresi için kırk sekiz saatlik bir üst sınır belirlemekle yükümlü kılmaktadır. Mahkeme'ye göre bu hükümler, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 31(2)'de güvence altına alınan azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve günlük ve haftalık dinlenme süreleri verilmesine ilişkin temel hakkı somutlaştırmaktadır. ABAD içtihadına göre, 2003/88 sayılı Direktif'in işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla etkili olabilmesi için gerekli tedbirler arasında, işverenlerin işçilerin günlük çalışma sürelerini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirme yükümlülüğü de yer almaktadır. Aksi takdirde, denetime yetkili makamlar tarafından çalışma hayatının ve uygulamanın izlenmesi de garanti edilemeyecektir.

BAG'a göre, ArbZG § 16 (2) hükmü işverenlere işçilerin işyerindeki tüm çalışma saatlerini kaydetme konusunda yasal bir yükümlülük getirmemektedir. Bu hüküm sadece işverenin, ArbZG § 3 hükmünde belirlenen günlük azami çalışma süresini aşan çalışmaların kaydedilmesini öngörmektedir. Dolayısıyla hükmün lafzına göre işçilerin tüm çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerekmemektedir. Ancak Mahkeme'ye göre bu hükmün AB hukuku ile uyumlu bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Çünkü bir direktifte ortaya konan hakların pratikte etkili olmasını sağlamak ve Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın m. 288 (3) hükmünden¹⁶ kaynaklanan yükümlülüğü yerine getirmek için, mahkemelerin ulusal

¹⁶ Bahse konu hükme göre; “Direktifler, muhatap alınan her üye devleti, ulaştırılması gerekli sonuçları itibarıyla bağlar, şekil ve yöntem seçimini ise ulusal otoritelere bırakır.”

mevzuat hükümlerini direktif ışığında kabul edilen yöntemler çerçevesinde yorumlamaları gerekmektedir. Bunu yaparken, tüm ulusal mevzuat hükümlerini dikkate almalı ve yorumlarını söz konusu direktifin lafzı ve amacı ile mümkün olduğunca uyumlu hale getirmek için ulusal hukukta tanınan yorum yöntemlerini uygulamalıdır.

Mahkeme'ye göre, işverenlerin işyerindeki işçilerin tüm çalışma saatlerini kaydeden bir sistem kurma yükümlülüğü ArbZG § 16 (2) hükmünden değil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (*Arbeitsschutzgesetz-ArbSchG*) "işverenin temel yükümlülükleri" başlıklı § 3 hükmünün, AB hukuku doğrultusunda yorumlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu hükme göre işveren, faaliyetlerin türünü ve işçi sayısını dikkate alarak, ArbSchG § 3 uyarınca tedbirlerin planlanması ve uygulanması için "uygun bir organizasyon" sağlamalı ve "gerekli araçları" temin etmelidir. Kararda yüksek mahkeme, AB hukukuna uygun bir yorumla, bu hükmün aynı zamanda işverenlerin işçilerin günlük çalışma saatlerinin kaydedilmesi için, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını, bitişini ve dolayısıyla süresini içeren bir sistem kurma temel yükümlülüğünü de içerdiği kanaatine varmıştır. Zira işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlama yükümlülüğünün içerisine işçilerin dinlenme sürelerine uyulmasının sağlanmasına hizmet eden bir çalışma süresi kayıt sistemi de dahildir (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336-337; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5; Fuhlrott, 2023: 49-50)¹⁷. Böyle bir kayıt sistemi işçilerin sağlığını korumayı amaçlayan azami çalışma saatleri ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelere uyulmasını sağlayacak bir araç niteliğindedir. Bu itibarla Mahkeme'ye göre, çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin ArbZG'de düzenlenmiş olması, bir işverenin tüm çalışma saatlerini sistematik olarak kaydetme yükümlülüğünün ArbSchG'den çıkarılamayacağı sonucuna varılmasına izin vermez. İşçiler için iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşeni olan çalışma süresi konusu, ArbSchG § 1 uyarınca Kanun'un uygulama kapsamı dışında bırakılmamıştır. Üstelik ArbSchG § 5 III hükmünün 4 numaralı cümlesinde, çalışma süresi de doğrudan bir risk faktörü olarak gösterilmektedir.

¹⁷ Doktrinde bir görüşe göre, işveren çalışma saatlerini kaydetmiyorsa, bunun şu anda en azından prensipte bir sonucu yoktur. ArbSchG, çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün uygulanmamasının yaptırımı olarak idari para cezası veya herhangi bir ceza öngörmemektedir. Sadece, örneğin yorgunluktan kaynaklanan bir iş kazası nedeniyle işçinin sağlığının zarar görmesi durumunda tazminat talepleri ve hukuki ihtilaflar ortaya çıkabilir. Ancak bu durum BAG'ın kararından önce de geçerliydi ve işverenlere huzursuz geceler yaşatmayacaktır. Bkz. Gröne, 2023: 117. Benzer yönde bkz. Fuhlrott, 2023:50.

Mahkeme bu sonuca varırken büyük ölçüde ABAD içtihadından yararlanmışır. Zira ABAD içtihadına göre işverenin uygun bir organizasyon sağlaması ve gerekli kaynakların temin edilmesi de dahil olmak üzere, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli önlemleri alması yükümlülüğüne tüm çalışma saatlerini kaydetmek amacıyla objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurma yükümlülüğü de dahildir. Yani ABAD, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünü Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmü ile bağlantılı olarak sadece 2003/88 sayılı Direktif'in 3. ve 5. maddeleri ile 6 (b) maddesine dayandırmamıştır; bunun yanında, işverenin 89/391 sayılı Direktif'in 6 (1) maddesinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamındaki genel organizasyonel yükümlülüğünden de türetmiştir. Buna göre AB hukuku ArbZG ile ArbSchG'nin çalışma sürelerine ilişkin konularda birlikte uygulanmasını öngörmektedir.

BAG'a göre, bir işverenin çalışma saatlerini kaydetme yükümlülüğü, ulusal kanun koyucunun 2003/88 sayılı Direktif'in m. 3, 5 ve 6 (b) hükümlerinden bu Direktif'in m. 17 (1) hükmüne dayanarak istisna yapmadığı işçilerle ilgilidir; ABAD da çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünün bu Direktif'in "17 (1) maddesine halel getirmeksizin" geçerli olduğunu varsaymıştır; bu nedenle, çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğü, çalışma sürelerinin ölçülemediği ve/veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin belirli özellikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği haller nedeniyle istisna kapsamına alınan işçiler bakımından söz konusu olmayabilir.

Doktrinde bir görüşe göre yükümlülüğün hukuki dayanağına ArbSchG'den ulaşılması, çalışma sürelerinin sadece sıradan işçiler için değil, aynı zamanda yönetici işçiler (*leitende Angestellte*) için de kaydedilmesi gerektiği anlamına gelir. Zira yönetici işçiler ArbZG'den farklı olarak, ArbSchG'nin kapsamı dışında değildir (Gröne, 2023: 116-117). Fakat Alman hukukunda aksi yönde bir görüşe göre yönetici işçilerin çalışma sürelerinin kaydedilmesi gerekmez. BAG kararında "tüm çalışma saatlerinin" kaydedilmesinin belirtilmesi, işyerinde çalışan her işçinin çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerektiği anlamına gelmez; aksine ArbZG'ye tabi işçilerin sadece fazla saatlerle çalışmalarının değil, tüm çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerektiği anlamına gelir (Bayreuther, 2023: 193-194, 199)¹⁸.

BAG'ın kararının özü, her işverenin ArbSchG § 3 hükmü uyarınca, fazla saatlerle çalışmalar da dahil olmak üzere işçilerin günlük çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini kaydetmekle yükümlü olduğudur. Bu bakımdan içerik olarak ara dinlenme süreleri de kaydedilmelidir. BAG, işçilerin sağlığının korunmasının azami çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeleri içerdigine işaret etmektedir; bunların

¹⁸ Üst düzey yöneticilerin çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünden muaf tutulması gerektiği yönünde benzer bir görüş için bkz. Fuhlrott, 2023: 50.

aşılıp aşılmadığı ancak aynı zamanda ara dinlenme süreleri de kaydedilirse belirlenebilir (Gröne, 2023: 116). İşverenler, fazla saatlerle çalışmalar da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini belgeleyen bir sistem kullanmalıdır. Ayrıca çalışma süresinin ara dinlenmeleriyle kesintiye uğraması da kayıt altına alınmalıdır (Benkert, 2023: 50-51; Bayreuther, 2023: 195-196).

BAG'ın bahse konu kararındaki yorum esas alınarak, eğer ki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın işyerinde çalışma sürelerinin kaydedilmesini de gerektirdiği kabul edilirse, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almak ve geliştirmek için çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlüdür denilebilir (Fuhlrott, 2023: 50; Salamon, 2023: 336-337). İşçinin çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir risk faktörü şeklinde görülebilirse, çalışma sürelerinin kaydedilmesi noktasında ArbSchG'de yer alan organizasyonel yükümlülük referans noktası olarak belirlenebilir (Salamon, 2023: 337-338; Fuhlrott, 2023: 50). Fakat BAG'ın kararı Alman hukukunda bazı görüşler tarafından metodolojik olarak eleştirilmektedir. Doktrinde bir görüşe göre BAG, yargısal yorumun ve kanunun geliştirilmesinin sınırlarını aşarak, anayasaya aykırı hareket etmiştir (Salamon, 2023: 337). Zira ArbZG § 16 hükmünün lafzı, açıkça çalışma saatlerinin tamamen kaydedilmesini değil, sadece günlük çalışma süresini aşan çalışmaların kaydedilmesini düzenlemektedir. Yalnızca belirli kişi grupları veya sektörler için daha kapsamlı kayıt yükümlülükleri getirilmesi de sistematik olarak ArbZG § 16 hükmünde kanun koyucunun kayıt yükümlülüğünü kasıtlı şekilde sınırlandırma iradesinde olduğunu göstermektedir (Salamon, 2023: 337)¹⁹. Dolayısıyla doktrindeki bu görüşe göre ArbZG § 16 hükmü mevcut haliyle bulunduğunda Mahkeme, açık bir kanun hükmü olmadığı sürece teleolojik yorum vasıtasıyla böyle bir zorunluluk öngörememelidir (Salamon, 2023: 339)²⁰.

¹⁹ Doktrinde bir görüşe göre, mahkemeler kanun koyucunun iradesini kendi fikirleriyle değiştiremeyeceğinden, BAG ArbSchG § 3 hükmünü dayanak alarak ArbZG § 16 hükmünde yer alan açık ifadeyi ihlal etmiştir. BAG'ın kendisi, kanunun açık ifadesiyle ArbZG § 16 (2) uyarınca kayıt yükümlülüğünün bilinçli olarak günlük çalışma sürelerini aşan çalışma saatleriyle sınırlandırılmak istendiğini belirtmektedir. ArbZG § 16 uyarınca tüm işçiler için kayıt tutma yükümlülüğünün sınırlandırılması bilinçli bir yasama kararıdır. Bkz. Salamon, 2023: 338. ArbZG § 16 (2) sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini gerektirmekte, mevzuatın bazı hükümlerinde ise sadece belirli sektörler veya belirli tür istihdamlar için kayıt yükümlülükleri getirilmektedir. Bu sistem, kanun koyucunun iradesinin sadece istisnai durumlarda çalışma saatlerini tam olarak kaydetme yükümlülüğünün tanınması yönünde olduğunu göstermektedir. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 548.

²⁰ ArbZG'nin yasama materyallerinde yer alan bir ifadenin de aynı yöne işaret ettiği söylenmektedir: Buna göre, gereksiz masraftan kaçınmak için kayıt yükümlülüğü fazla saatlerle çalışma ile sınırlandırılmalıdır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 548. Çalışma sürelerini kaydetme

Doktrinde farklı yönde bir görüşe göre ise, BAG oldukça önemli bir karar vermiştir ve Mahkeme'nin kanun koyucunun iradesini hiçe saydığı veya kanunun açık hükmünü ihlal ettiği söylenemez (Bayreuther, 2023: 198). BAG, çalışma sürelerinin kaydına ilişkin kararıyla, metodolojik olarak oldukça ileri ve cesur bir girişimde bulunmuştur. Mahkeme, açık bir kanun hükmünü düzeltmemiş, anayasaya aykırı hareket etmeksizin, AB hukukunun gerekliliklerine uygun hale getirmek amacıyla kanunu geliştirmiştir (Bayreuther, 2023: 199)²¹.

Alman Çalışma Süreleri Kanunu'nda Değişiklik Öngören Tasarıda Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğü

ABAD'ın çalışma sürelerinin kaydına ilişkin 14 Mayıs 2019 tarihli kararı ve ardından BAG'ın 13 Eylül 2022 tarihli kararı sonrasında Alman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (*Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*) 2023 yılının Nisan ayında, işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmesi yükümlülüğünü düzenleyen “Çalışma Süreleri Kanunu ve Diğer Mevzuatta Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı”nı (*Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften-ArbZG-E*) hazırlamıştır (Benkert, 2023: 51; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7)²².

Tasarı, işverenler bakımından kapsamlı bir çalışma süresi kaydı yükümlülüğü için normatif bir temel oluşturmakta ve böylece BAG'ın kararının metodolojik eksikliğini gidermektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 551). Tasarı ile ArbZG'nin, ABAD'ın dönüm noktası niteliğindeki kararı ve BAG'ın çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin kararının gerekliliklerine uyarlanması amaçlanmaktadır. Yukarıda incelendiği üzere ABAD, üye devletlerin, işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla

yükümlülüğünün fazla saatlerle çalışmalar ile sınırlandırılmasının işvereni gereksiz işlerden kurtarma amacından kaynaklandığı yönünde bkz. ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 1.

²¹ BAG'ın kararının anayasaya aykırı olmadığı yönünde bkz. ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5.

²² Geçmişte de 2022 yılının başında bu yönde bir girişimde bulunulduğu ve işverenlere “doğrudan ve tahrifata karşı korumalı elektronik zaman kaydı” kullanma zorunluluğu getirmek istendiği ifade edilmektedir. Buna göre; “İşveren (...) günlük çalışma süresinin başlangıcını (...) işin başlamasından hemen sonra, günlük çalışma süresinin bitişini ve süresini ise işin yapıldığı gün elektronik ortamda ve tahrifata karşı dayanıklı bir şekilde kaydetmek ve bu kayıtları kaydın yapıldığı tarihten itibaren en az iki yıl süreyle elektronik ortamda saklamakla yükümlüdür.” şeklinde bir düzenleme önerilmiştir. Fakat düzenleme daha sonra Taslak'tan çıkarılmıştır. Bunun sebebinin, bahse konu önerinin pratikte uygulanamaz nitelik taşıdığından düşünülmesi olduğu belirtilmektedir. Bkz. Benkert, 2023: 51.

yükümlü tutması gerektiğine karar vermiştir. ABAD kararı uyarınca, haftalık azami çalışma saatleri ile asgari günlük ve haftalık dinlenme sürelerine fiilen uyulmasını sağlamak ancak bu verilerin kaydedilmesiyle mümkündür.

Tasarı'nın merkezinde ArbZG § 16 (2) hükmü yer almaktadır. Tasarı'nın gerekçesine göre, ArbZG, çalışma saatleri düzenlenmelerinin kamu hukuku çerçevesini oluşturur ve sosyal anlamda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın da bir aracıdır. ArbZG'nin amacı, özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlamaktır. Buna göre BAG'ın kararına benzer şekilde, işverenler işçilerin “*günlük çalışma süresinin başlangıcını, bitişini ve süresini*” kaydetmekle yükümlüdür.

Tasarı'ya göre, işverenin işçilerin çalışılan saatlerini kaydetme yükümlülüğü ArbSchG § 3 (2) hükmünün AB hukukuna uygun yorumundan kaynaklanmaktadır. Çünkü çalışma saatleri, küreselleşme ve dijitalleşmenin bir sonucu olarak son yıllarda giderek daha esnek hale gelmiştir. Esnek bir çalışma düzeninde de işçilerin kendilerinin veya başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmalarını önlemek özellikle önemlidir. Bu bağlamda, çalışma saatlerinin kaydedilmesi özel bir önem taşımaktadır. Kayıt, azami çalışma saatlerine, asgari dinlenme sürelerine ve ara dinlenmelerine uyulup uyulmadığının izlenmesini sağlar. Zira Tasarı'nın gerekçesinde de belirtildiği üzere, Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından yürütülen 2021 çalışma süresi anketine göre, çalışma saatleri kaydedilen işçiler, çalışma saatleri kaydedilmeyen işçilere kıyasla, haftalık kırk sekiz saatin üzerindeki çalışmaları daha az sıklıkla bildirmektedir. Çalışma süresi kaydedilen işçilerin dinlenme sürelerinin kısıtlanması ve ara dinlenmelerinin ihlal edilmesi olasılığı da daha düşüktür. Çalışma saatleri kayıt altına alınan işçiler, çalışma saatleri kayıt altına alınmayan işçilere kıyasla pazar günleri veya resmî tatillerde daha az çalışmaktadır²³.

Tasarı ile ArbZG'nin çalışma sürelerinin kaydını düzenleyen § 16 (2) hükmünün aşağıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmiştir:

“(2) İşveren, işin yapıldığı gün işçilerin günlük çalışma süresinin başlangıcını, bitişini ve süresini elektronik olarak kaydetmekle yükümlüdür. İşveren madde 7 (7) uyarınca çalışma saatlerinin uzatılmasına rıza gösteren işçilerin bir listesini tutacaktır. İşveren, 1.

²³ Bkz. Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2021, S. 64, (2021 Yılında Federal Almanya Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Durumu ile Kaza ve Meslek Hastalıklarının Görülme Sıklığına İlişkin Federal Hükümet Raporu, s. 64), Erişim Adresi: <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2022/0601-0700/0676-22.html>, Erişim Tarihi: 03.03.2025.

ve 2. cümleler uyarınca zaman çizelgelerini en az iki yıl boyunca saklamalıdır.”

Gerekçeye göre, objektif ve güvenilir kayıt sisteminin varlığı için, kayıt işlemi işin yapıldığı gün yapılmalıdır. Ancak bu zorunluluk, hatalı bir girişin daha sonra düzeltilmesini engellemez. Fakat düzeltme mümkün olan en kısa sürede yapılmalıdır.

Tasarı’ya göre çalışma süresi kaydının elektronik ortamda yapılması gerekir. Ancak Tasarı’da belirli bir elektronik kayıt türü öngörülmemiştir. Halihazırda kullanılmakta olan zaman kayıt cihazları veya geleneksel elektronik kayıt sistemleri yanında cep telefonu uygulamaları gibi elektronik kayıt biçimleri de geçerlidir. Kaydın elektronik olarak yapılmasının istenmesinin altında yatan neden, işverenin, işçinin veya denetim makamlarının kaydedilen çalışma süresini kontrol etme imkanını kolaylaştırması ve böylece doğru kayıt şansının artırılmasıdır²⁴.

Tasarı’ya göre, çalışma süresinin kaydı mutlaka işveren tarafından yapılmak zorunda değildir; kayıt, işçi veya üçüncü bir şahıs tarafından da yapılabilir; ancak bu halde dahi işveren kaydın düzgün bir şekilde yapılmasından sorumlu olmaya devam

²⁴ Tasarı’nın gerekçesinde belirtildiği üzere, Federal İş Ajansı’nın Haziran 2022 istihdam istatistiklerine göre Almanya’da 3.109.059 işyeri vardır. İstihdam Araştırmaları Enstitüsü’nün 2018 araştırmasına göre ise kamu yönetimindeki işyeri sayısı 28.457’dir. Toplam işyeri sayısı içerisinde 250 veya daha fazla işçisi olan işyeri sayısı 19.073, 50 ila 249 işçisi olan işyeri sayısı 112.019 ve 11 ila 49 işçisi olan işyeri sayısı 522.540’tır. Uygulamalı Ekonomik Araştırma Enstitüsü (IAW) tarafından yapılan “Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: Seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber” başlıklı çalışmaya göre birçok işyeri elektronik çalışma süresi kaydı kullanmaktadır. Örneğin, en az 250 işçisi olan şirketlerin yüzde 69’u; 50 ila 249 işçisi olan şirketlerin yüzde 68’i bu tür bir çalışma süresi kaydı kullanırken, 11 ila 49 işçisi olan şirketlerde bu rakam yüzde 38’dir. İşyerlerinin yüzde 55’inin halihazırda elektronik çalışma süresi kaydı için teknik gerekliliklere sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu da Almanya’da 164.580 işyerinin elektronik zaman kaydı uygulamasına geçmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Gerekçede çalışma süresinin işveren tarafından kaydedilmesine ilişkin yatırım maliyetinin ne olduğu da hesap edilmiştir. Buna göre, elektronik çalışma süresi kaydının teknik olarak uygulamaya konulmasına ilişkin maliyetlerin işyeri başına 450 Euro tutarında olacağı tahmin edilmektedir. Dolayısıyla, elektronik çalışma süresi kaydının bir defaya mahsus uyum maliyetleri yaklaşık 74 milyon Euro’dur ve bu maliyetler, Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonraki beş yıl içinde elektronik kaydın uygulanmasına yönelik geçiş düzenlemeleri nedeniyle şu şekilde hesaplanmaktadır: İlk yıl yaklaşık 18 milyon Euro, ikinci yıl yaklaşık 17 milyon Euro ve sonraki üç yılın her birinde yaklaşık 13 milyon Euro dönüşüm maliyeti olacaktır.

eder. Bununla birlikte Tasarı güvene dayalı çalışma süreleri uygulamasına imkân tanımaktadır. Yani bu kapsamda çalışma süresi kaydının işçi tarafından tutulması ve böylece işverenin sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresini izleme hakkından feragat ettiği kararlaştırılabilir. Ancak bu durum işverenin denetim yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. İşverenin çalışma ve dinlenme sürelerinin miktarı ve konumu hakkındaki yasal hükümlere uyulup uyulmadığını kontrol etmek amacıyla uygun önlemleri alması gerekmektedir.

Tasarı çalışma süresinin dijital olarak kaydıyla hem muhatabı işçinin hem denetim makamlarının bu kayıtlara kolaylıkla erişebilmesini amaçlamıştır. Bu kapsamda Tasarı'ya göre talep üzerine işverenin kaydedilen çalışma süresini işçiye bildirmesi ve yine talebi halinde işçiye kayıtların bir kopyasını vermesi gerekir. Ayrıca denetim makamının talebi üzerine derhal sunulabilmesi için, kayıtlar işyerinde (inşaat işlerinde şantiyede) hazır bulundurulmalıdır.

Tasarı kayıt tutmakla yükümlü olan işverene kayıtları belirli bir süre saklama yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre her işveren Almanya'daki çalışma sürelerine ilişkin hükümlere uygunluğun izlenmesi için gerekli kayıtları, en azından işçinin bu Kanun kapsamındaki tüm iş ilişkisi süresi boyunca, ancak toplamda iki yıldan fazla olmamak kaydıyla, Almanca olarak tutmakla ve saklamakla yükümlüdür.

Sözleşme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliği de Tasarı'da gözetilmiş ve toplu iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesine dayanılarak yapılan bir işletme veya işyeri anlaşmasında; kaydın elektronik olmayan biçimde yapılabilmesine, kaydın başka bir günde yapılabilmesine (ancak en geç işin yapıldığı günü takip eden yedinci takvim gününün sonuna kadar tutulmalıdır), kayıt tutma yükümlülüğünün, toplam çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin özel nitelikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği işçiler için geçerli olmamasına izin verilebileceği ifade edilmiştir.

Tasarı ile idari para cezalarını düzenleyen § 22 hükmünün de çalışma sürelerinin kaydedilmesi bakımından şu şekilde değiştirilmesi önerilmiştir:

“9. Madde 16 (2)'ye aykırı olarak, kayıtları tutmamak veya doğru, eksiksiz, öngörülen şekilde veya zamanında tutmamak ya da en az iki yıl boyunca saklamamak veya madde 16 (6)'ya aykırı olarak kayıtları eksiksiz veya öngörülen süre boyunca saklamamak,”.

bb) 9 numaradan sonra gelmek üzere aşağıdaki 10 numara eklenecektir:

“10. Madde 16(5)'e aykırı olarak, kaydedilen çalışma süresi hakkında bilgi vermez veya bir kopyasını vermezse veya”.

Görüldüğü üzere Tasarı ile getirilen kayıt yükümlülüklerine uyulmamasının yaptırımı olarak idari para cezaları öngörülmüştür. Tasarı bu şekilde yasalaşırsa yukarıda belirtilen kayıt veya saklama yükümlülüklerine uymayan işverenlere 30.000 Euro'ya kadar idari para cezası verilebilecektir.

Tasarı'da ayrıca kayıt yükümlülüğüne ilişkin işyerinin büyüklüğüne göre kademeler getirilmiş ve elliden az işçi çalıştıran işverenler için beş yıllık bir geçiş dönemi planlanmıştır. Aynı zamanda, Tasarı'da en fazla on işçi çalıştıran işverenlerin çalışma sürelerini elektronik olmayan biçimde kaydetmelerine izin veren bir “küçük işletme hükmü” yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle bu işverenler elektronik kayıt yapmaktan muaf tutulmakta; fakat çalışma sürelerini kaydetme yükümlülükleri mevcut kalmaktadır (Greiner ve Kalle, 2023: 551; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7).

Görüldüğü üzere Tasarı, kayıt yöntemlerine ilişkin olarak, ABAD ve BAG kararlarının gerekliliklerinin ötesine geçmektedir. ABAD ve BAG objektif, güvenilir ve erişilebilir olduğu sürece herhangi bir biçimde kayda izin verirken, Tasarı elektronik bir form gerektirmektedir. Bu gereklilik elektronik kayıtların kullanımının daha kolay olduğu ve daha fazla doğruluk garantisi sunduğu belirtilerek gerekçelendirilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Tasarı'ya göre kayıtlar her iş günü tutulmalıdır. Geriye dönük kayıtlar yanlışlık riskini önemli ölçüde artırdığından, bu yükümlülük kanunun koruma amacıyla tutarlıdır. Çalışma ile kayıt arasındaki zaman aralığı ne kadar uzun olursa, kaydedilen veriler kayıt yapan kişinin öznel hafızası tarafından o kadar fazla şekillendirilir. Bu durum, ABAD tarafından formüle edilen ve kaydın öznel yargılarla tahrif edilmemesi gerektiği şeklindeki objektiflik gerekliliğiyle çelişir (Greiner ve Kalle, 2023: 549-550). Çalışma sürelerini kaydeden kişinin hata yapma riskinin gün geçtikçe artacak olması ve kaydın kelimenin tam anlamıyla “objektif” olduğunu varsaymanın zor olacağı gerçeği, kaydın genel ve gerekçesiz şekilde ertelenmesinin kabul edilemeyeceği sonucuna varılmasını sağlar. Kayıtlar iş ilişkisi süresince, ancak en fazla iki yıl süreyle saklanmalıdır ve denetim makamının talebi üzerine işyerinde de erişilebilir olmalıdır. İşveren, talep üzerine işçiye de kayıtların kopyalarını vermelidir (Greiner ve Kalle, 2023: 550; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7). Sonuç itibarıyla çalışma sürelerinin kapsamlı bir şekilde belgelenmesinin, en azından çalışma süresinin varlığına ilişkin göstergeler olarak kullanılabilecek yeni kanıtlar ortaya çıkarabileceği ve bunun işçilerin ücret alacağının ispatı noktasında da fayda sağlayabileceği ifade edilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549)²⁵.

²⁵ Kanıt olarak kayıtların bilgilendirici değerini artırmak amacıyla hem işverenler hem de işçiler için kayıtların çalışma süresinin başlangıcı, bitişi ve süresiyle sınırlandırılmaması, çalışma süresinin mümkün olduğu ölçüde kesin bir şekilde, yani tüm kesintiler ve yapılan

Çalışma Sürelerinin Tespitinde Güncel Bazı Sorunlar ve Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğünün İşçiye Devredilmesi

Çalışma sürelerinin kaydedilmesi geçmişte fark edilmemiş veya yeterince önem verilmemiş birçok sorunu gün yüzüne çıkaracaktır (Benkert, 2023: 51). Çalışma süresi kavramının ele alınmasındaki belirsizlikler yeni olmamakla birlikte, kayıt yükümlülüğünün genişletilmesi çok sayıda yeni hata kaynağı yaratmakta ve çalışma süresi kavramının belirsizliğini uygulamada çok daha önemli hale getirmektedir. Zira kayıt yükümlülüğü tanınmasa bile çalışma süresi ile dinlenme süresi arasında kesin bir ayırım yapılması gerekse de; kayıt yükümlülüğü ile birlikte bu ayırım yapılması çok daha sorunlu bir nitelik taşıyacaktır (Greiner ve Kalle, 2023:549). Dolayısıyla neyin çalışma süresi olarak kabul edilebileceğinin ve işverenin kayıt yükümlülüğüne tabi olduğunun en azından sorunlu bazı konular özelinde incelenmesi gerekir.

Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve tespitindeki zorluklar iş hukukunu meşgul etmeye devam etmektedir. Buna ilişkin bütün sorunların tek tek incelenmesi mümkün olmasa da münferit bazı örnekler verilebilir. Örneğin işçilerin mesaiden çıktıkları ve daha sonra çalışmaya devam ettikleri veya eve iş götürdükleri durumlar her zaman söz konusu olabilmektedir. Çalışılan süre ile kaydedilen sürenin her zaman uyumlu olmasını garanti eden hukuka uygun bir sistemin uygulanması pratikte neredeyse imkansızdır (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bunun için işyerinde zaman kayıtlı erişim bariyerleri, işçiler işyerinden ayrılırken yapılacak kontroller veya işçilerin işyeri içinde ya da dışında kesintisiz izlenmesi gerekir. Zihinsel çalışma söz konusu olduğunda, işçinin o anda çalışıp çalışmadığı dışarıdan kolayca anlaşılamıyorsa bu tedbirler bile yeterli değildir. Buna ek olarak, sistemin tamamen otomatik ve özerk bir şekilde çalışması ve işveren ile işçinin her türlü müdahalesine karşı korunması gerekecektir. Fakat bu tür tedbirlerin her zaman temel haklarla uzaktan veya yakından bağlantısı vardır. Nitekim bu gibi teknik izleme ekipmanlarının işçinin kişilik hakları açısından önemli riskler teşkil edebileceği ve işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal edebileceği açıktır. Bütün bu nedenlerle, çalışma süresinin kesintisiz şekilde ölçülebilirliğinin bir “*yanılsama*” olduğu dahi ifade edilmektedir (Höpfner ve Daum, 2019: 278).

Güvenilir ve objektif şekilde çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin kayıt sistemi, kişisel verilerin korunmasıyla yakından alakalıdır. İşverenin çalışma

işin içeriğiyle birlikte kaydedilmesi faydalı olur. Tabi ki bu fayda, ortaya çıkan idari yüke karşı tartılmalıdır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 549.

süresinin kaydedilmesinde meşru bir menfaati vardır; çünkü çalışma süresine ilişkin düzenlemelere uyulmasını sağlamalı ve bunu izlemelidir. Fakat bu tam bir gözetime yol açmamalıdır. Çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin sistem, tüm işçilerin tamamen izlenmesi gibi işverenlerin hukuka aykırı davranışlarda bulunmasına neden olacak şekilde uygulanmamalıdır (Reinhard, 2019: 1315)²⁶.

İşyerindeki veya evdeki bilgisayarda oturum açma ve kapatma verilerinin kaydedilmesi bile doğrudan önemsiz bir gözetim olarak sınıflandırılmamalıdır. Her halükârda, işle ilgili ve diğer faaliyetler arasında ayırım yapan ve sadece ilkini kaydeden algoritmaların kullanımı bile kimi zaman çok ileri gitmektedir. Örneğin BAG, şüpheye bakılmaksızın bir işçinin tuş vuruşlarının bir “*keylogger*” kullanılarak kaydedilemeyeceğini belirtmiştir (Reinhard, 2019: 1315; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 6; Bayreuther, 2023: 195)²⁷. Çalışma sürelerinin tespiti için tüm işçilerin bilgisayardaki faaliyetlerinin kapsamlı bir şekilde kaydedilmesi mümkün olmamalıdır. Buna göre, tuş vuruşlarının ve fare hareketlerinin sebepsiz yere kaydedilmesine ve kalıcı olarak saklanarak belirli iş içeriğinin kaydedilmesine izin verilmez (Reinhard, 2019: 1315). Kaldı ki işçinin oturum açma ve kapatma verilerinin sistem tabanlı olarak kaydedilmesi de işçilerin asgari dinlenme süreleri ve azami çalışma saatlerine ilişkin haklarını her açıdan uygulamak için etkili bir araç değildir. Bir yandan, bilgisayarın veya belirli bir sistemin açılması otomatik olarak iş yapıldığı anlamına gelmez. Bu durum özellikle, örneğin işçinin boş zamanlarında işyeri e-posta hesabında oturum açtığı, ancak yalnızca iletişim kurulduğunda fiilen çalıştığı sürekli erişilebilirlik modellerinde belirgindir. Öte yandan, genellikle dijital olarak çalışan işçiler bile tüm işlerini bilgisayarda yapmazlar; basılı belgeleri okumak veya sadece düşünmek gibi faaliyetler güvenilir bir şekilde kaydedilemez ve özellikle de ara dinlenmesinden ayırt edilemez. Bu nedenle birçok durumda, oturum açma ve kapatma verilerinin kaydedilmesi, çalışma sürelerinin tespiti için yeterli gereklilikleri karşılamayacaktır (Reinhard, 2019: 1315)²⁸.

Görüldüğü üzere çalışma sürelerinin tespitinde en sorunlu konulardan birisini uzaktan çalışma oluşturmaktadır. Özellikle belirli bir işyerinde sabit çalışma saatleri ile çalışmanın git gide azaldığı, koronavirüs pandemisi ile birlikte uzaktan

²⁶ ABAD’ın çalışma sürelerine ilişkin kayıtların kişisel veri niteliği taşıdığı ve buna ilişkin sınırlamalara tabi olduğu yönündeki kararı için bkz. ABAD, 30.5.2013-C-342/12. Bu kapsamda ABAD’a göre, kişisel verilerin korunmasına dair ilkeler, görevli makamın çalışma süresine ilişkin kurallara uyulup uyulmadığını denetlemesi için gerekli olması halinde, işverenin çalışma süreleri kayıtlarını çalışma koşullarının izlenmesinden sorumlu makama gecikmeksizin iletmesini engelleyecek şekilde yorumlanmamalıdır.

²⁷ BAG, 27.7.2017, 2 AZR 681/16.

²⁸ Benzer yönde değerlendirmeler için bkz. Bayreuther, 2019: 448-449.

çalışmanın oldukça yaygınlaştığı göz önüne alındığında (Kutlu Mutluer ve Uçar, 2022: 256; Erkanlı Başbüyük, 2023: 657; Baycık vd., 2021: 1684; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 148-149; Alp, 2020: 105), çalışma sürelerinin kaydedilmesinin önemi daha da artmaktadır²⁹. Zira bu durum, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile yakından alakalıdır. 2003/88 sayılı Direktif'in 17. maddesinde, çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin belirli nitelikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği durumlarda, üye devletlerin Direktif'in belirli hükümlerine istisna getirebileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda işçilerin kendileri tarafından bağımsız kayıt tutulmasına izin verilmektedir (Reinhard, 2019: 1315; Bayreuther, 2019: 449)³⁰.

Uygulamada ilgili faaliyet alanının niteliklerini dikkate almak için en makul ve mantıklı seçenek, çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünü işçiye devretmektir. Bu, özellikle uzaktan çalışma (evden çalışma veya tele çalışma) ya da müşterinin tesislerinde saha hizmetinde çalışma gibi işveren tarafından sağlanan bir işyerinde gerçekleştirilmesi zorunlu ve münhasır olmayan faaliyetler için geçerlidir. Bu tür faaliyetlerde işçi işverenin kontrol ve etki alanından çıktığından, kendi çalışma saatlerini kaydetmek genellikle işçiye bağlıdır. İşverenin işçilerin kayıtlarını sistematik olarak izlemesi koşuluyla (örneğin rastgele kontroller yoluyla) çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğü işçiye devredilebilir (Höpfner ve Daum, 2019: 277; Bayreuther, 2023: 195)³¹.

²⁹ Mevzuatta özel bir düzenleme yapılarak, işverene uzaktan çalışmada işçinin temel hak ve özgürlüklerini ve kişisel verilerini ihlal etmeden çalışma ve dinlenme sürelerinin takibi konusunda sorumluluk getirilmesi gerektiği yönünde bkz. Baycık vd., 2021: 1694.

³⁰ Örneğin, uzun yol kamyon şoförleri ve iç su yolu kaptanları için çalışma sürelerinin kaydının sağlanması neredeyse imkânsız olacaktır, bu nedenle bu kişiler için de özel düzenlemeler geçerlidir. Ancak bu düzenlemeler lojistik veya denizcilik sektöründeki tüm işçileri değil, sadece karayolu veya iç su yolu üzerinde fiilen çalışanları etkilemektedir. Başka bir klasik örnek olarak, üst düzey yöneticiler ve bağımsız karar alma yetkisine sahip kişiler farklı değerlendirilmelidir. Sektörel olarak da (güvenlik ve çilingir hizmetleri, hastaneler ve bakım hizmetleri vb. sektörler) faaliyete özgü kriterler (kişilerin veya malların korunması ihtiyacı veya hizmetin sürekliliği) göz önünde bulundurulmalıdır. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 277.

³¹ Tele çalışmada işçi doğrudan işverenin fiziki gözetimi altında olmadığından, çalışma sürelerine ilişkin sınırlara uyulup uyulmadığının ve işçinin dinlenme sürelerini etkin bir şekilde kullanıp kullanmadığının denetiminin daha güç olduğu yönünde bkz. Erkanlı Başbüyük, 2023: 658; Baycık vd., 2021: 1692-1693; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 192. Tele çalışmada işçinin fazla çalışmalarını ispat etmekte zorluk yaşayabileceği yönünde bkz. Aktaş, 2025: 25, 32.

BAG kararında da çalışma sürelerini kaydeden sistemi kurma ve sürdürme yükümlülüğü işverenin sorumluluğunda olsa bile, ilgili sürelerin kaydının işçilere devredilebileceği belirtilmektedir. Pratik açıdan bakıldığında, modern istihdam dünyasında bunun başka türlü olması pek mümkün değildir; çünkü istihdamın türüne veya evden çalışma ya da tele çalışmanın niteliğine bağlı olarak, kimi zaman işçilerin çalışma saatlerini kendilerinin belgelemesinden başka bir seçenek yoktur (Gröne, 2023: 117; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 193). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlaması gerektiği yönündeki yükümlülüğü, çalışma süresi kaydının işçilere devredilmesini engellemez. Çünkü çalışma süresinin işçiler tarafından kaydedilmesi, işveren tarafından kaydedilmesinden daha az objektif değildir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bununla birlikte örneğin, işçilerin kendi çalışma sürelerini geriye dönük olarak (bazen 30 güne kadar) düzeltmelerine izin verilmesi, ABAD'ın kararında belirttiği objektiflik gerekliliğini yerine getirmeyecektir (Reinhard, 2019: 1315). Çalışma sürelerinin kaydının işçiye devredilmesi halinde de bu kayıtların objektifliğinin ve doğruluğunun sağlanması gerekir.

Çalışma saatlerinin kaydedilmesi yükümlülüğü güvene dayalı çalışma süreleri ile çalışan işçiler için de değerlendirilmelidir. Güvene dayalı bir çalışma süresi modeli üzerinde anlaşmaya varılmışsa, işçi kendi çalışma süresini kendisi düzenler. İşçinin işverene fiilen çalışılan saatlere ilişkin kanıt sunma zorunluluğu yoktur. Ancak yine de azami çalışma saatlerini aşmama ve asgari dinlenme sürelerinin altına düşmeme konusunda yasal bir yükümlülük vardır (Reinhard, 2019: 1318; Erkanlı Başbüyük, 2023: 667). İlke olarak, güvene dayalı çalışma süresi, işverenin günlük çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini belirlemekten kaçınması ve ilgili işçinin gözetim olmadan zaman açısından iş görme yükümlülüklerini yerine getireceğine güvenmesi anlamına gelmektedir. Güvene dayalı çalışma süresi anlaşması, işçinin iş görme borcunu saat bazında yerine getirme yükümlülüğünden feragat etmesi anlamına gelmediği gibi, işvereni de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere uyma sorumluluğundan kurtarmaz. Güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçiler de sabit çalışma saatlerine bağlı işçiler kadar korunmalıdır (Höpfner ve Daum, 2019: 279)³².

³² Kurumsal nedenlerden dolayı (projelere katılım, müşteri gereksinimlerine göre çalışma), çoğu işçi çalışma saatleri hakkında işverene bilgi vermemelidir. Buna ek olarak, güvene dayalı çalışma saatlerine sahip çok sayıda işçi, normal mesai saatleri içerisinde kendileriyle iletişime geçilip geçilemeyeceği ve nerede iletişime geçilebileceği konusunda işvereni bilgilendirmelidir. Bu nedenle, kapsamlı bir güvene dayalı çalışma süreleri anlaşması, ağırlıklı olarak yalnızca yöneticiler gibi üst kademedeki işçiler için mümkün olabilir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 279.

Kural olarak çalışma saatlerinin başlangıcı ve bitişi belirtilmediğinden, ilk bakışta güvene dayalı çalışma süresi anlaşması, çalışma süresi kaydının gereklilikleri ile uyumlu görünmese de; işverenin azami çalışma saatlerine uyulmasını ve fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini sağlamakla yükümlü olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla işveren, güvene dayalı çalışmada da azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulmasını sağlayacak organizasyonu kurmalı ve bilgi sahibi olabileceği önlemleri almalıdır. ABAD kararı veya BAG kararı, güvene dayalı çalışma süresi modelinin izin verilebilirliğini değiştirmemektedir (Reinhard, 2019: 1318; Ulber, 2019: 679; Bayreuther, 2023: 195).

Çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünün uygulanması, belirli işçilerin kapsam dışında bırakılmasıyla değil, çalışma süresinin kaydedilme şeklinin istihdamın özel niteliğine uyarlanmasıyla sağlanabilir (Höpfner ve Daum, 2019: 277). Çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğü, güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçiler için de geçerlidir. İşveren, işçilerin gerçek çalışma saatlerini kendi iradeleri ile kaydetmek istemediklerini iddia edemez. Bununla birlikte, işveren yükümlülüğünü başlangıçta işçilerin güvene dayalı çalışma süresindeki kendi zaman kayıtlarını rastgele kontrol ederek ve kontrol sonuçlarını sunarak da yerine getirebilir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 25; Höpfner ve Daum, 2019: 279; Reinhard, 2019: 1316; Bayreuther, 2019: 449). Unutulmaması gereken, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçiye devredilmesinin işvereni sorumluluktan kurtarmayacağıdır. İşveren işçilerin çalışma sürelerinden haberdar olacağı bir sistem kurmalı ve gerekli kontrolleri sağlamalıdır. İşverenler, işçilere ekipmanı fiilen kullanmaları için talimat vermelidir. İşçiler işveren tarafından sağlanan zaman kayıt sistemini uygun şekilde kullanmayı talimatlara rağmen reddederse, işveren bundan sorumlu tutulmamalıdır (Benkert, 2023: 50-51).

BAG’a göre, AB hukuku kapsamında işçilere uygun talimatların verilmesi ve kayıtların en azından rastgele bir şekilde düzenli olarak kontrol edilmesi koşuluyla, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçilere devredilmesi mümkündür. Bu da güvene dayalı çalışma süresinin mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Örneğin Alman hukukunda işverenlerin, güvene dayalı çalışma süresi kararlaştırılmış olsa bile, ArbZG § 16 uyarınca iş günü başına sekiz saati aşan çalışma saatlerini belgelemeleri zaten gerekmektedir. Doktrinde gelecekte güvene dayalı çalışma süresinden faydalanmak isteyen herkesin, ArbZG uyarınca çalışma saatlerini dikkatli bir şekilde belgeleme konusunda işverenlerine daha fazla destek sağlaması gerekeceği ifade edilmektedir (Benkert, 2023: 50-51)³³.

³³ Nitekim Alman hukukunda ABAD’ın kararından önce de güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçilerin fazla saatlerle çalışmasının kaydedilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 279. Dolayısıyla ABAD’ın kararından ve Alman hukukunda

Alman hukukundaki Tasarı'da da çalışma süresinin doğru kaydedilmesi sorumluluğu işverene verilse de işverenin ArbZG-E § 16 (3) uyarınca kayıt sürecini devredebileceği düzenlenmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7; Greiner ve Kalle, 2023: 550-551). Bu düzenleme ile Tasarı, yaygın olarak uygulanan güvene dayalı çalışma süresi modelini tanımaktadır. Burada işveren çalışma hedeflerini formüle eder ve gerekli çalışma saatlerini kendi sorumluluğunda organize etmeyi işçiye bırakır. Bu istihdam şekli korunmak istenmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 8; Greiner ve Kalle, 2023: 550-551). Bu düzenleme, ABAD kararının güvene dayalı çalışma süresinin tanınmasını engellemediği yönündeki yaygın görüşle uyumludur. Bununla birlikte, ArbZG-E § 16 (4), güvene dayalı çalışma süresi için önemli bir kısıtlama getirmektedir. Buna göre işveren, sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresinin kaydını devrediyor ve kontrolünden feragat ediyorsa, yasal çalışma süresi hükümlerinin ihlal edildiğinden haberdar olmasını sağlamak için uygun önlemleri almalıdır. Bu gereklilik, esasında kanunla ek bir yükümlülük getirilmesi şeklinde değil, mevcut hukuki durumun açıklığa kavuşturulmasına yönelik bir girişim olarak görülmelidir. Dolayısıyla işverenler, güvene dayalı çalışma süreleri düzenleyerek ArbZG kapsamındaki sorumluluklarından kaçamazlar (Greiner ve Kalle, 2023: 550-551; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7)³⁴.

ArbZG-E § 16 (4) ile denetim makamlarının bir ihlali belirlerken “işverenin kayıt tutanları kayıt yükümlülüğü hakkında uygun şekilde bilgilendirip bilgilendirmediğini ve kayıtları en azından rastgele kontroller yoluyla düzenli olarak kontrol edip etmediğini” dikkate alması gerektiğine işaret edilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 550). Tasarı'da belirtilen bu standart anlamında uygun bir önlemin tek örneği, çalışma süresi ihlallerine ilişkin raporları işverene ileten bir çalışma süresi kayıt sisteminin kullanılmasıdır³⁵.

yaşanan gelişmelerden sonra bu işçilerin tüm çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün öngörülmesi çelişkili bir durum yaratmayacaktır.

³⁴ Bununla birlikte, ArbZG-E § 16 (4) hükmünün uygulamada zorluklara yol açmasının muhtemel olduğu belirtilmektedir. Çünkü hüküm hangi tedbirlerin uygun kabul edileceğini düzenlememektedir. Bu bakımdan mevcut yasal durum belirsizliğini korumaktadır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 550.

³⁵ Doktrinde bir görüşe göre, böyle bir sistemin kullanılmasının ArbZG-E § 16 (4) kapsamındaki yükümlülüğü yerine getirmek için yeterli olup olmadığı veya işverenin daha fazla önlem alması gerekip gerekmediği açık değildir. Belirtilen prosedür yeterli kabul edilecekse, muğlak ve geniş ifadenin Tasarı'dan çıkarılması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre; “İşveren, sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresinin kaydını devrediyor ve kontrolünden feragat ediyorsa, yasal çalışma süresi hükümlerinin ihlal edildiğinden haberdar olmasını sağlamalıdır.” şeklinde bir hüküm daha açık ve net olur. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 550-551.

İşveren kayıt tutma yükümlülüğünü işçilere devretmişse, vicdani belgeleme ilkelerine uygun olarak işçiye teşvik etmeli, işçiye gerekli talimatları vermeli ve gerekirse yerinde kontroller yapmalıdır. ArbZG'nin güvene dayalı çalışma süresine ayırım gözetmeksizin uygulanması, işçinin korunmasının iş sözleşmesinin taraflarının tasarrufunda olmadığı ve dolayısıyla belirli bir çalışma süresi modeli üzerinde anlaşmalarına bağlı olmadığı göz önüne alındığında isabetlidir (Höpfner ve Daum, 2019: 279).

Gerçek çalışma saatlerinin daha etkin bir şekilde kaydedilmesini sağlayacak başka bir araç yoksa, bir yandan çalışma saatlerini tam olarak belgeleyen, diğer yandan da yetkili makamlar ve işveren tarafından yasal çalışma süresi verilerine uyulmasını sağlayan teknik bir sisteme derhal girilmesi halinde, işçi tarafından manuel olarak kayıt yapılmasına izin verilmeye devam edilebilir (Reinhard, 2019: 1315). Manipülasyona daha açık olma endişesi haklı görünebilir de hiçbir sistem manipülasyondan muaf değildir. Teknik zaman kaydı durumunda manipülasyonun daha zor hale geldiği varsayımı, her halükârda kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelerin, özellikle de tam gözetim yasağının göz ardı edilmesini gerektirmez (Reinhard, 2019: 1315). Kişisel verilerin korunması ile uyumlu, yani işveren tarafından yapılan rastgele kontrollere hem izin verilebilir hem de bu kontroller gereklidir. Bu nedenle, güvene dayalı çalışma süresi gibi esnek çalışma süresi modellerinde, işçilerin teknik bir sistem kullanılarak veya bir uygulamaya derhal elle girilen notlar aracılığıyla kendi çalışma saatlerini kaydetmeleri mümkün olmalıdır. Bu bağlamda karma kayıt yöntemleri de düşünülebilir (Reinhard, 2019: 1316).

Çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin bazı tedbirler, az ya da çok her zaman temel haklarla ilgilidir. Teknik izleme ekipmanlarının işçilerin kişilik hakları ve kişiliklerini özgürce geliştirme hakları açısından önemli riskler oluşturduğu haklı olarak vurgulanmaktadır. İşçinin özel hayatın gizliliği ve kendi kaderini tayin hakkı korunmalıdır. Bu nedenle, çalışma saatlerinin kaydedilmesinin işçilere devredilmesi, onları özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması haklarına yönelik önemli bir müdahaleden de koruyabilir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Dolayısıyla çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğü ile işçinin bu temel hakları uygun bir dengeye getirilmelidir. İşverenin bu durumda işçilerin kayıtları için denetim makamlarına karşı kendi topladığı verilerle aynı sorumluluğu taşıması yeterlidir. Verilerin doğruluğunu sağlamak amacıyla işveren, doğru zaman kaydını sağlamak için işçilere talimat verme hakkına sahiptir. Bunu yaparken, kayıt yükümlülüğünün “*iyi niyetli*” ihlallerinin bile iş sözleşmesinin ihlali sonucunu doğurabileceğini ve kontrollerin en azından rastgele bir şekilde yapıldığını açıkça belirtmelidir. Öte yandan, işverenin işçilere kayıtları hiçbir zaman kontrol etmeyeceğini duyurması halinde, bu yükümlülüğün işçiye devredilmesi geçerli kabul edilemez (Höpfner ve Daum, 2019: 278).

İşverenin çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünü hukuka uygun bir şekilde işçiye devredebilmesi için, verdiği talimatlara ilgili işçilerin çalışma sürelerine ilişkin mevzuatın temel ilkeleri konusunda eğitilmesi eşlik etmelidir. Kendi çalışma sürelerini kaydedecek olan herkes, gerçekte neyin çalışma süresi olarak kabul edildiğini bilmelidir. Nitekim işveren, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmek ve eğitmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük aynı zamanda çalışma süresinin doğru kaydedilmesine ilişkin bilgilendirme yükümlülüğünü de içermektedir. Buna göre işveren, işçiye işe başlamadan önce kaza ve sağlık tehlikeleri ile diğer önleyici tedbirler hakkında bilgilendirmeli ve bunu belgelendirmelidir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bu durumda kanaatimizce, işveren gerekli talimatları vermiş, işçiye bu konuda eğitmiş, çalışma sürelerini kontrol etmiş olmasına rağmen işçi hala talimatlara ve eğitimde belirtilen hususlara aykırı hareket ediyorsa işveren bundan sorumlu tutulamazdır.

Sonuç

İşçinin çalışma saatlerinin belirli olmasının ve çalışma sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlara uygun şekilde çalıştırılmasının işçinin sağlığına ve sosyal yaşamına olumlu katkılar sağladığı bilinmektedir. Aynı zamanda işçinin mevzuattaki sınırların çok üzerinde saatlerle çalıştırılması, iş kazalarının artmasına da sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ve işçiye tanınması gereken dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı olarak değerlendirilmelidir.

Uzaktan çalışma, güvene dayalı çalışma gibi yeni çalışma türleri sağladıkları bazı avantajların yanında önemli bir sorunun büyümesine de sebebiyet vermektedir. İşçilerin çalıştığı sürelerin nasıl tespit edileceği ve kaydedileceği meselesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte daha da önemli bir problem teşkil etmeye başlamıştır. Nitekim öncelikle ABAD, daha sonra BAG işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü tutulması gerektiğine karar vermiş, bu bağlamda Alman hukukunda bu yükümlülüğün kapsamına ve yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçlarına ilişkin bir Tasarı hazırlanmıştır. Denilebilir ki bu kararlardaki ve Tasarı'daki ortak fikir ve anlayış, işçilerin çalıştığı sürelerin tespitinin ve bu amaçla çalışma sürelerinin kaydedilmesinin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığından bahsedebilmek için gerekli olduğu yönündedir.

İşyerinde işçilerin çalışma saatlerinin kaydedilmesi, öncelikle denetim makamlarının çalışma süresine ilişkin objektif ve güvenilir verilere ulaşabilmesini ve mevzuattaki sınırlamalara uyulup uyulmadığını denetleyebilmesini sağlayacaktır. Yapılan araştırmalarda, çalışma sürelerinin kaydedildiği işyerlerinde diğer işyerlerine kıyasla mevzuattaki sınırların üzerinde çalışmaların daha az bildirildiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda işverenin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü

tutulması, işçilerin fazla saatlerle çalışmalarını ispat etmelerini de kolaylaştıracak, böylece işçilerin ücret alacaklarını elde etmesi noktasında da faydalı olacaktır. Nitekim fazla saatlerle çalışmaların ispatında tanık deliline dayanmanın yetersiz olabildiği, çoğu zaman işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin tanıklık yapmaktan çekinebildikleri bilinmektedir. Çalışma saatlerinin objektif ve güvenilir bir kayıt sistemi kullanılarak kaydedilmesi, çalışma saatlerinin tespiti amacıyla işçilerin özel hayatının gizliliği hakkına ve kişisel verilerin korunması hakkına müdahale niteliği taşıyabilecek uygulamalardan da korunmasına hizmet edecektir.

Uzaktan çalışma, güvene dayalı çalışma gibi çalışma türlerinde ise çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğü işçiye devredilebilir. ABAD kararı, BAG kararı veya Alman hukukundaki Tasarı, belirli durumlarda çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçiye devredilebilmesini engellemektedir. Fakat unutulmaması gereken husus, bu yükümlülüğün işçiye devredilmesinin işvereni sorumluluktan kurtarmayacağıdır. Bu durumda da işveren, işçilerin çalıştığı sürelerden haberdar olacağı bir sistemi kurmak ve gerekli kontrolleri yapmakla yükümlüdür.

İşverenin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü tutulmasının işyerleri için ciddi bir idari yüke veya maliyete sebebiyet verebileceği endişesi söz konusu olabilir. Fakat Alman hukukundaki Tasarı'nın gerekçesinde de belirtildiği üzere esasında durum böyle değildir. İşyerlerinde çalışma sürelerini kaydeden objektif ve güvenilir bir sistemin oluşturulmasının işyerlerine maliyetinin, faydalarının yanında oldukça düşük kalacağı ifade edilebilir.

Extended Summary

Legislative provisions on limiting working hours and recognizing rest periods serve to protect the health and social life of employees. It is known that long working hours and insufficient rest periods have a negative impact on employees' health and lead to an increase in occupational accidents. However, it is not always easy to determine the periods worked by employees. In particular, the widespread use of forms of work such as teleworking and trust-based work has made it more difficult to determine the hours worked by employees. In this context, the Court of Justice of the European Union, in a landmark judgment on 14 May 2019, ruled that Member States must oblige employers to establish an objective, reliable and accessible system for measuring the daily working time of each employee. According to the Court of Justice of the European Union, without a system for recording the daily hours worked by each employee, there is no guarantee that the rights to rest periods and maximum working hours enshrined in Directive 2003/88 will be guaranteed. The Court of Justice of the European Union also referred to the difficulty for employees to prove their overtime work and emphasized that other employees may be reluctant

to testify against the employer. Transparent recording of working hours also helps employees to provide evidence of how long they have worked. The Court of Justice of the European Union leaves Member States room for maneuver with regard to the form and model of working time recording systems. In this way, the characteristics of different fields of activity can be taken into account. Almost three years after the Court of Justice of the European Union's judgment, the German Federal Labor Court also ruled that employers must systematically record employees' working hours. In German law, there is no legal obligation for employers to record all working hours of employees at the workplace. The legislation only requires employers to record daily overtime work. However, in its judgment, the German Federal Labor Court linked the obligation of employers to record working hours with the employer's obligation to provide the necessary organization for occupational health and safety. Therefore, the legal basis for the obligation of employers to record working time is not found in the German Working Time Act, but in the Occupational Health and Safety Act. Especially after this decision, the obligation of employers to record working hours has been highly debated in German law and different opinions have been put forward as to how the legal basis for this obligation can be reached. Following the decision of the German Federal Labor Court, a Draft Law was drafted to regulate the obligation of employers to record working hours, the scope and limits of this obligation and the legal consequences of breach of the obligation. Thus, the Draft Law provides a normative basis for the recognition of a comprehensive working time recording obligation for employers and addresses the methodological deficiency in German law that the obligation to record working time has no legal basis. The Draft Law also stipulates that, contrary to the ruling of the Court of Justice of the European Union and the German Federal Labor Court, working time must be recorded electronically. The judgment of the Court of Justice of the European Union, the judgment of the German Federal Labor Court and the Draft Law allow for the transfer of the obligation to record working time to the employee in certain circumstances. Therefore, the obligation to record working hours may be delegated to employees, especially in the case of teleworking, trust-based working hours, etc. Delegation of the obligation to record working hours to employees can sometimes also protect employees from an important interference with their right to privacy and protection of personal data. However, it should be noted that the delegation of the obligation to record working hours to the employee will not relieve the employer from liability. In this case, the employer must take appropriate measures to ensure that the employee is aware of any breach of the statutory working time provisions. In conclusion, it can be said that the general trend in European Union law and German law is that employers should be obliged to record the working hours of their employees.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmaya katkı oranı %50'dir. Yazarlar makaleye ilişkin araştırma aşamasına ve makalenin yazımına eşit şekilde katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalede herhangi bir kurum veya kuruluş ile ya da yazarların kendileri arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, E. (2025) “Dijital Çalışma Hakkı Bakımından Ulaşılamama Hakkı”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXII, S. 1, 1-48.
- Alp, M. (2020) “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Editör: Gülsevil Alpagut, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Alpagut, G. (2021) “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 317-340.
- Arıcı, K. (1992) Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- Baech, U., Deutsch, M. ve Winzer, T. (2020) “ArbZG § 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise”, in Arbeitszeitgesetz Kommentar, 4. Auflage, C.H.Beck Verlag.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021) “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(70), 1683-1728.
- Bayreuther, F. (2019) “Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten”, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht-EuZW, Heft 11, 446-449.
- Bayreuther, F. (2023) “Arbeitszeiterfassung auf richterrechtlicher Basis”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 4, 193-199.
- Benkert, D. (2023) “Pflicht zur Arbeitszeiterfassung-was bedeutet dies für Arbeitgeber?”, Neue Juristische Wochenschrift-NJW Spezial, Heft 2, 50-51.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020). “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 145-207.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Doğan Yenisey, K. (2019) “Endüstri 4.0, Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, Toprak İşveren, S. 120, 1-8.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2023) “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 29, S. 1, 656-678.

- Fuhlrott, M. (2023) “Verpflichtung der Arbeitgeber zur tatsächlichen Erfassung der Arbeitszeit”, Arbeitsschutz in Recht und Praxis-ARP, Heft 2, 49-50.
- Greiner, S. ve Kalle, A. (2023) “Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 9, 547-552.
- Gröne, K. (2023) “Praxisfolgen der Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs-Report, NZA-RR, Heft 3, 116-117.
- Höpfner, C. ve Daum, J. A. (2019) “Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit”, Recht der Arbeit-RdA, Heft 5, 270-280.
- Hüseyinli, N. ve Ünal, E. (2024) “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, 44-71.
- Kaynar, D. ve Urhanoglu, İ. (2024) “İşçinin Ulaşılamama Hakkı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 21, Özel S., Prof. Dr. Ali Nazım Sözer’e Armağan, 319-382.
- Kutlu Mutluer, M. (2024) “Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(2), 81-136.
- Kutlu Mutluer, M. ve Uçar, A. (2022) “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, Editörler: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 253-314.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara.
- Reinhard, A. (2019) “Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Arbeit 4.0-Wird die Flexibilität abgeschafft oder unbezahlbar?”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 19, 1313-1319.
- Roloff, S. (2025) “ArbZG § 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise”, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Auflage, C.H.Beck Verlag.
- Salamon, E. (2023) “Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung-Verfassungsrechtliche Grenzen unionsrechtskonformer Auslegung”, Neue Juristische Wochenschrift-NJW, Heft 6, 335-341.
- Süzek, S. ve Baştırzi, S. (2024) İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ugan Çatalkaya, D. (2016) “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence ‘Ulaşılabılır Olmama’ Hakkı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 733-751.

- Ugan Çatalkaya, D. (2022) “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı- Özel Yaşam Dengesi, Sosyal Temastan Uzak Ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, Pandeminin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Editörler: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 121-176.
- Ulber, D. (2019) “Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers-Die Folgen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 10, 677-681.
- Ünal Adınır, C. (2023) “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 29, S. 2, Özel Sayı, 1292-1319.

Meslek Hastalıkları Tarihinden Bir Hak Arama Mücadelesi: Radyum Kızları Oyunu ve Kadın İşçi Hareketi Liderliği

Elif SUNGUR¹

ORCID: 0000-0002-6433-9439

Çiğdem VATANSEVER²

ORCID: 0000-0002-7755-4760

DOI: 10.54752/ct.1638217

Öz: Bu makalede özellikle kadın işçiler için çalışma hayatında tarihi dönüm noktalarından birini oluşturan hak temelli bir mücadele, kadın işçi hareketleri perspektifinden ve liderlik teorileri bağlamında ele alınmıştır. 1920'lerden günümüze ulaşan Radyum Kızları hikayesi, endüstrileşme, bilim, tüketici sağlığı ve kurumsal yolsuzlukla ilgili konuları ele alarak toplumsal reformlara öncülük eden kadınların tarihini yansıtmaktadır. ABD'de kadın işçilerin yürüttüğü bu mücadele, yurt dışında pek çok film ve oyuna konu olduğu gibi, Türkiye'de sahnelenen "Bir Peri Masalı: Radyum Kızları" adlı bir tiyatro oyununa ilham kaynağı olmuştur. Araştırmada bu gerçek olaydan ilhamla yazılıp

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Maltepe Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, İstanbul, Türkiye, elifsungur@maltepe.edu.tr

² Prof.Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ, Türkiye, cvatansever@nku.edu.tr

SUNGUR, E., VATANSEVER, Ç. (2025) "Meslek Hastalıkları Tarihinden Bir Hak Arama Mücadelesi: Radyum Kızları Oyunu ve Kadın İşçi Hareketi Liderliği", Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1147-1168

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 12.02.2025- Makale Kabul Tarihi:17.07.2025

sahnelenmiş oyun metni kadın liderliğine has unsurları ortaya koyabilmek üzere tematik içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Ortaya çıkartılan temalardan "zayıflıklarının farkında olmak", otantik liderliğin "kendini bilmek", "dinlenilmek", "mücadelede kararlı olmak", dönüştürücü liderliğin bazı boyutları ile uyumlu olmakla birlikte, bir anlamda hepsinin bir araya geldiği bütünsel bir liderlik tarzının mevcut olduğu saptanmıştır. Kadın liderliği davranışı olarak ayrıştırılan "dinlenilmek", kadın liderin sadece etkili bir iletişimci değil aynı zamanda bir "hikaye anlatıcısı" olan "bilge" yönünü ortaya koyar.

Anahtar Sözcükler: Radyum Kızları, Meslek Hastalıkları Tarihçesi, Kadın Liderler, Kadın İşçi Hareketleri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.

A Struggle For Rights From The History Of Occupational Diseases: The Radium Girls Theatre Play And Women's Workers Movement Leadership

Abstract: This study addresses a rights-based struggle, which constitutes one of the historical turning points in working life, especially for women workers, from the perspective of women workers movements and in the context of leadership theories. This struggle carried out by women workers in the USA has inspired a theater play called "A Fairy Tale: Radium Girls" staged in Turkey. The story of the Radium Girls, which has reached the present day from the 1920s, reflects the history of women who pioneered social reform by addressing issues related to industrialization, science, consumer health and institutional corruption. In this study, the motivations of women fighting for rights in the pioneering story of Radium Girls and the clues of women's leadership they showed were revealed using the document analysis method. Thematic content analysis was performed on the text. Although the themes obtained from the text such as "being aware of one's weaknesses", "knowing oneself" of authentic leadership, "being listened to", "determined in the struggle", some dimensions of transformational leadership in this sense, it can be said that a new leadership style where all of them come together is present. In the behaviors where these themes emerge, "being listened to", not only an effective communicator but also a "wise" character who is a "storyteller" emerges in woman leadership.

Keywords: Radium Girls, History of Occupational diseases, Women leaders, Women workers' movements, Occupational health and safety.

Giriş

Her insan varlığı gibi özzerk bir özgürlük olan kadın, erkeklerin ona başka olmayı dayattığı bir dünyada kendini bulur ve seçer, Simone de Beauvoir

Kuramsal olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği, işverenin gözetme borcu dolayısıyla bireysel iş hukukunun, düzenlenmesi ve içeriği bakımından sosyal güvenlik hukuku alanının içine girer (İnce, 1998:49). İşveren, işçinin sağlığını, yaşamını ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür. Ülkemiz iş yasalarında oldukça açık, net ve anlaşılır olarak ifadesini bulan bu hukuki ilkenin oluşturulması Türkiye’de ve dünyada ekmek parasını çalışarak kazananların uzun süren hak arama mücadeleleriyle elde edilebilmiştir.

Tarihsel olaylar incelendiğinde, işçi sağlığının işveren tarafından dikkate alınmadığını gösteren pek çok örnek bulunabilir. “Radyum Kızları” olarak bilinen, zararlı madde maruziyeti kaynaklı meslek hastalıklarına dikkat çeken olay bu olayların başında gelmektedir.

Radyum Kızları olayında mesleki maruziyete neden olan zararlı, radyumdur. M. Curie’nin “benim güzel radyumum” dediği element, parıldama özelliği ile girişimcilerin ilgisini çekerek; kozmetik ve temizlik ürünlerinde kullanılmaya başlanmış, radyumlu kremler, diş macunları, hatta radyumlu sular reklam kampanyalarıyla tüketicilerin beğenisine sunulmuştur (Les "pouvoirs miraculeux" de la radioactivité).

Savaş sonrası dönemde ordu için karanlıkta görülebilen saat üretme fikri cazip bir iş fırsatıdır. Saat kadrantlarını boyama işini, ABD’deki üç radyum fabrikasında kadın işçiler yapar. Bu tesislerden ilki iki hekim tarafından (Von Sochocky ve George Willis) 1917’de Orange, New Jersey’de kurulmuş daha sonra satılarak United States Radium Corporation (USRC) adını almıştır (Moore, 2016:31). Tesislerin ikincisi 1922’de Illinois, Ottawa’da Radium Dial Company adıyla (Langer, 1987), üçüncüsü ise Connecticut, Waterbury’de kurulmuştur (Moore, 2016:31, 42-43).

Radyum zehirlenmesiyle bağlantılı hastalıklar ilk olarak 1922’de New Jersey Orange’da kadrant boyama için işe alınan kadınlarda ortaya çıkmıştır. Katherine Schaub, kadrant ressamlığı ile hastalık ilişkisini ilk kuran işçidir (Clark, 1997:12). İlk saat fabrikasının kurucularından Dr. Willis radyum etkilerini yaşamış, kesilen parmağında kanser olduğunu ortaya koyarak *‘Radyumun zararlılığıyla ilgili itibarı, şimdiye kadar çok fazla kişinin uzun süreler boyunca günlük olarak büyük miktarda radyuma maruz kalmamış olmasına bağlı olabilir... Önlemlerin ihmal edilmesinin radyum işçilerinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olabileceğinden korkmak için iyi nedenler var.’* ifadelerini içeren vakasını tıbbi bir olgu olarak yayınlamıştır (MacNeal ve Willis, 1923).

Saat kadranı boyayan işçiler haftalık ücret yanında boyanan kadran başına prim kazanmaktadır. Kadran boyamada fırça ağıza götürülerek ucu sivriltilip boyaya daldırarak işlem yapılmaktadır. İşçiler hastalanmaya başlar, ağızlarında yaralar açılır, dişleri dökülür, kansızlık baş gösterir. Beş yıldır fabrikada çalışan bir işçinin dişi çekilirken çene kemiği kopar. 1922 yılında ilk olarak Molly (Amelia) Maggia hayatını kaybeder (Özlen, 2019), 1924’de işçilerin yedisi ölür (Arıcan, 2014). İşçilerin hastalıklarına işyeriyle ilişkilendirilmeyecek teşhisler koyulur: Romatizma, mide sorunları, kansızlık ve frengi (Radyum Kızları: Bir Mücadele Hikayesi, 2019).

Drinker raporu olarak bilinen araştırma, USRC şirketi tarafından 1924 Mart’ında başlatılır. Araştırmacılar kadran ressamalarını Orange fabrikasında gözlemleyerek işyerinin radyumla kirlenmiş olduğunu, işçileri radyoaktif maddeden korumak için önlem alınmadığını belirlemişlerdir. Kadran boyayanların her seferinde az miktarda radyumlu boya yuttukları ve sürekli radyum dozlarına maruz kalmanın işçilerde sağlık sorunlarına neden olduğuna ilişkin bir rapor sunulur. Ancak USRC yönetiminin baskıları nedeniyle Drinker raporu yayınlanmaz. Rapor ancak Dr. Alice Hamilton tarafından, USRC’ın Drinker’in raporunu tahrif ederek Çalışma Bakanlığı’na sunduğu uyarısı yapıldıktan sonra (Writer, 2013) yayınlanabilmiştir (1925). Aynı yıl Amerikan Tabipler Birliği konferansında radyum nekrozu hakkında bir bildiri sunulur (Hoffman, 1925). Adli tabip H. Martland ve ilk ölen kadın işçinin diş hekimi J. P. Knep, USRC’da ortaya çıkan radyum kaynaklı hastalığı bilim çevresiyle paylaşır (Martland vd. 1925).

Radyum maruziyeti konulu ilk davayı Marguerite Carlough 1925’te açmış (Moore, 2016:275) ancak dava mahkeme dışında ödeme yapılarak kapanmıştır (Calgary, 2024). Basının “Radyum Kızları” adını verdiği Waterbury fabrikasının hasta beş işçisinin (Grace Fryer, Quinta McDonald, Albina Larice, Edna Hussman ve Katherine Schaub) açtıkları dava gazetelerde "*Ölmeye Mahkûm Beş Kadının Vakası*" olarak da anılır. Gazeteler Ottawa fabrikası mağdurlarına "*Mahvolmuşların Mangası*" (Langer, 1987) adını takar. İşçilerden birinin tedavisini yürüten Dr. Allen vakayı rapor ettiğinde fabrikada endüstriyel zehirlenme iddiaları teftiş yapılarak incelenir ve "*Yaşanmış olabilecek bu tür sorunlar radyumdan kaynaklanıyor*" tespiti yapılır (Moore, 2016, s. 52-53).

Literatürde 1906’dan itibaren radyumla ilgili çok sayıda olumlu yayın bulunmaktadır; diğer yandan bu yayınlar incelendiğinde araştırmacıların genellikle radyum firmaları için çalıştığı, şirketlerin imaj ve bilgiyi tekeldi şekilde kontrol ettikleri görülmektedir (s. 49-50).

8 Mayıs 1927’de New Jersey’de USRC’ye dava açılır³ ve hastalanmış çalışanlar için tazminat talep edilir. Davanın devam ettiği üç yıl içinde işçilerden

³ <https://environmentalhistory.org/people/radiumgirls/>

onüçü daha ölür. İlk ölen işçinin bedenine otopsi yapılarak kemiklerinin radyoaktif olduğu, frengiden ölmediği belirlenir. 4 Haziran 1928'de dava mahkeme dışında anlaşmayla sonuçlanır. Şirket yasal sorumluluk kabul etmez, işçilere toplu ödeme ve yıllık emeklilik ödemesi yapmayı, tıbbi faturalarını ödemeyi kabul eder. Bu anlaşma, radyoaktivite nedeniyle zarar gören işçilere kamuoyuna açık yapılan ilk tazminat ödemesi kazanımı olarak türünün ilk örneğidir.

Radyum Kızları olayında kadınların çalışırken maruz kaldıkları zararlı element nedeniyle sağlıklarını ve hayatlarını kurtarmak üzere işverene, topluma ve yasa koyucuya karşı birlikte gerçekleştirdikleri bir mücadele görülmektedir. 1920'lerde gerçekleşen bu olaylar 1. Dünya Savaşı etkisiyle çalışma hayatı dinamiklerinin değişmesiyle birlikte işgücü piyasasında kadınların daha fazla yer aldığı, kadın işçilerin çalışma hayatını deneyimlerinin arttığı ve hareketliliklerinin arttığı bir dönemde yaşanmış olması bakımından incelenmeye değerdir.

Kadın İşçi Hareketi

Adler (2018:149-150), insanın yaşamında toplumsallık duygusunu etkin durumda tutarken saygınlık eğilimini, güçlülük ve üstünlük isteğini de doyuma kavuşturmayı isteyeceğini, iş bölümünün insan toplumunun ayakta kalabilmesi için mutlaka gerekli bir etken olduğunu, bu yüzden bir insanın değerinin toplumsal iş bölümünde üzerine düşenleri ne ölçüde yerine getirdiğine bağlı olarak belirlendiğini, burada bazı güçlüklerin toplumların sınıfsal düzeninden kaynaklandığını, güç ve ekonomik çıkarlar gereği daha çok güç sağlayan rahat yerlerin toplumdaki belli grupların eline geçtiğini belirtirken ayrıcalıklı bir grup sayılan erkeklere özel bazı hakların tanındığını saptar.

19.yüzyılın başında kadınlar, erkek işçilerden çok daha utanç verici biçimde sömürülüyordu. İngilizlerin “ter atölyesi”-sweating system- dediği şeyi oluşturuyor, sürekli çalışmalarına karşın ihtiyaçlarını karşılayacak parayı kazanamıyordu (Beauvoir, 2019:151). Beauvoir'ın iki yüz yıl önce yaşayan kadınlar için tarif ettiği bu çalışmanın yarattığı sonuçlar, bugün “çalışma acısı” olarak kavramsallaştırılan, çalışmanın insan ruhunda ve fiziksel bütünlüğü üzerinde oluşturduğu tahribat nedeniyle çalışanın acı çekmesi olarak tanımlanan olgu ile tam tamına örtüşür (Umman, 2022:33).

Sanayileşmenin başlamasıyla birlikte pamuk, yün ve ipek üretimindeki kitlesel iş arzında kadınlar en çok iplikçilik ve dokuma atölyelerinde çalışmaktadır. İşverenlerin kadınları çalıştırmayı tercih etmesinin nedeni, daha düşük ücrete ve daha iyi iş çıkarıyor olmalarıdır. Bir yandan da bu durum kadın emeğinin dramını ortaya koymaktadır: İpek işçisi kadınların günde on yedi saat güneş ışığı görmeden, sağlık koşullarının çok kötü olduğu ortamlarda çalıştıklarını ve bu kadınların çoğunun çıraklıkları bitmeden vereme yakalandıkları şikayet ettiklerinde ise numara

yapmakla suçlandıkları bilinmektedir. Marx, Kapital’de bir fabrikatörün dokuma tezgahında sadece evli kadınları çalıştırdığından söz eder, ailesinin geçimine destek olan bu kadınlar bekar kadınlardan çok daha uysaldır (Beauvoir, 2019:152).

Kadınların sanayi işçisi olmalarıyla sınıfsallaşan pek çok mücadele, talep, direniş kadın emek tarihinde sembolleşir. 1910’da Danimarka’da yapılan 2. Enternasyonal Sosyalist Kadınlar Kongresi’nde Klara Zetkin kadın emeği sömürüsüne vurgu yapmak amacıyla, her yıl bir uluslararası kadınlar günü olması önerisi getirir. Feminist tarihçiler Liliane Kandel ve Françoise Picq’e göre (1987) Zetkin uluslararası bir kadın günü gerekliliğine değinirken önerisinde emekçi sıfatını kullanmaz. 1911’de Alman Sosyal Demokrat kadınların öncülüğünde ilk uluslararası kadınlar günü etkinlikleri kutlanır, Berlin’de 42 ayrı yerde kadın toplantısı yapılırken Avusturya’da 30 binden fazla kadın Viyana’da yürür (kadinisci.org, 2021). Kadın işçi hareketlerinde kadınların birbirleriyle dayanışarak mücadele etmeleri ve birbirlerinin hikayelerinin unutulmaması için aldıkları roller önemlidir.

1920’lerde Türkiye’de de kadınlar çalışma hayatında hakları için mücadele vermişlerdir, bunlardan biri ‘Kadınlar Hep Vardı - Türkiye Solundan Kadın Portreleri’ (Saygılıgil, 2017) adlı kitapta mücadele hikayesi paylaşılan tütün işçisi ve Türkiye’nin ilk kadın sendikacısı Zehra Kosova’dır (Karaca, 2017). Kosova, çalıştığı her fabrikada emekçi kadınları, işçileri hakları için örgütlemiştir. Zehra Kosova’nın “Ben İşçiyim” adını verdiği öz yaşam öyküsü, sendikacı bir kadın işçi olarak mücadelesini ve cüretini ortaya koymaktadır (Kosova, 2011).

Kadınların hak mücadelelerini feminizm destekler. Feminizm kadınlara ve erkeklere farklı alanlarda eşit haklar, fırsatlar ve seçenekler sağlamayı hedefleyen ve bu amaca farklı ideoloji ve eylemlerle ulaşmaya çalışan bir akım olarak tanımlanabilir. Feminizmle ilgili kaynaklarda çalışan kadınların yeri çok önemlidir. ABD’de Emma Goldman, Katharine Dexter McCormick, Margaret Sanger gibi öncülerin 1920’lerde sendikalardaki çalışmaları önemlidir, bu dönemde işçi kadınların durumları hakkında bilgiler toplanmış ve durumlarını iyileştirmek için çaba sarf edilmiştir (PPoA, 2009). 1930’lara kadar Amerikan işçi hareketi açısından özel iş kanunlarının bulunmadığı, işverenlerin sendikalarla toplu pazarlık yapmak zorunda olmadığı, grevlerin yasal olmadığı bir dönem yaşanmış, bu dönem Büyük Buhran’la son bulmuştur.

Suffragette’lerin hikayesinin anlatıldığı sinema filminin (Gavron, 2015) girişinde önemli bir belirleme yapılarak "*Bu, çalışan bir grup kadının mücadeleye katılış hikayesidir*" denilmekte, çalışmaya başlayan kadınların hakları için mücadeleye de başladıkları vurgulanmaktadır. Tarihsel perspektifte işçi hakları mücadelelerinin içinde pek çok kadın hak savunucusunun bulunması, kadın işçi hareketinin önemli deneyimlerini aslında kadınların biriktirdiğini gösterir ve sergiledikleri liderlikler bakımından incelenmeye değerdir.

Kadın İşçi Hareketi Liderliği

Kadın liderliği, liderlik çalışmalarında önemli bir alt alan olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavram, kadınların liderlik pozisyonlarındaki deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları ve liderlik tarzlarını inceler. Eagly ve Carli (2007), kadın liderliğini "kadınların organizasyonlarda ve toplumda liderlik rollerini üstlenme ve etkili bir şekilde yerine getirme süreci" olarak tanımlar. Bu tanım, kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşma ve bu pozisyonlarda başarılı olma süreçlerini kapsar. Kadın işçi hareketi liderliği ise, iş dünyasında ve sendikal hareketlerde kadınların öncü roller üstlenmesi ve işçi haklarını savunmada aktif pozisyonlar alması olarak tanımlanabilir. Kadın işçi liderliği, kadınların işyerlerinde, sendikalarda ve işçi örgütlerinde liderlik pozisyonlarını üstlenmeleri ve işçi haklarını savunma sürecinde öncü rol oynamalarıdır. Bu liderlik, sadece formel pozisyonlarla sınırlı değildir; informal liderlik ve örgütlenme çabalarını da içermektedir (Milkman, 2016).

İşçi kadın hareketi liderliği konusundaki olguların ve bu konudaki çalışmaların azlığı bu konunun kendisinin “egzotik” bir konu olarak görünmesine yol açmıştır (Dickenson vd, 2013:2). Kadınların oy kullanma hakkını yeni kazandıkları ve güçlendikleri bu dönemde oluşan kadın liderliğine ilişkin çıkarımlar Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1: İşçi Hareketinde Kadın Liderlik Oluşumu ve Gelişim Evreleri

Boyut	Açıklama
Liderliğin ortaya çıkışı	• Resmi sınırların ötesinde, bazen "emeği" aşan ve birbiriyle örtüşen ağlarda ve kampanyalarda aktivizm. • Çalışma arkadaşlarından uzaklaşma ve farklılaşma: Sıradan kadın işçilerle özdeşleşmek ile bu kadınlara siyasi kampanyalarda liderlik etmeye çalışmak arasındaki çelişki. • Erkeklerin liderlik ettiği işçi hareketleri kadınların çıkarlarını korumakta başarısız olması nedeniyle, çalışma hakları uğruna erkek liderlere karşı çıkmak zorunda kalma.
Liderlik pozisyonu	• Resmi bir pozisyonda olmak gerekmemekte: Pek çok kadın liderin zamanlarının çoğunu resmi otoriteyle çekişerek geçirmesi (İşçi hareketindeki bazı oluşumlar kadınlara sınırlı da olsa resmi roller sağlamıştır.)
Liderliğin gelişimi	• İşgücü/emek ilişkisi ağlarının, eşitsiz uygulamalara karşı kadınların liderlik kapasitelerinin geliştirilmesi için fırsat yaratmış olması. • Kadın liderlik pratiğini artırmak için deneyimlerin paylaşılması, taleplerin dile getirilmesi ve kapasitelerin geliştirilmesi için ayrı kurumsal alanların oluşturulması gerekliliği. • Bağımsız yönlendirme ihtiyacı ve tartışmayı bir adım ileri götürmek için kadınların kendi "bağlantısal" dünyalarını yaratmak zorunda kalmaları.
Liderlik yaklaşım ve tarzı	• İşçi kadın liderliğinin bireyselden daha ziyade toplumsal bir faaliyet olagelmesi: Eşler, erkek arkadaşlar vb aile ilişkilerine dayalı olarak, genellikle bireylerden ziyade grupların eylemlerini içermekte. • Tek bir tarz olarak değil, zaman zaman birbiriyle de çelişebilen dönüştürücü liderlik, otantik liderlik vb tarzlar ortaya çıkmakta.

Dickenson, J., Grimshaw, P. ve Scalmer, S. (2013) Labour Women's Leadership: Concept and History. Labour History , No. 104, S: 6 ve 7'den uyarlanmıştır.

Çalışmanın amacı, kadın işçilerin sağlık-güvenlik ve adalet mücadelelerinden çıkan liderliğin nasıl ortaya konduğu, nasıl tanımlandığını tanımlamak ve böylelikle işçi kadınlardaki öncü olma, liderlik etme oluşumunu bir model üzerinden ortaya koymaktır.

Radyum Kızlarının mücadeleleri, kamuoyu ve bilimin yanı sıra, sanata da yansımıştır: Carole Langer'in yönettiği ve Ottawa'daki mağdurların yakınlarının doğrudan bilgi aktardığı *Radium City (Radyum Şebri)* adlı belgesel bir film (1987), Orange New Jersey'de çalışan kadınlarla ilgili D. W. Gregory'nin *Radium Girls (Radyum Kızları)* (2003) adlı tiyatro oyunu ve Ottawa kadran ressamlarının hikayesini anlatan Melanie Marnich'in *These Shining Lives (Bu Parlak Hayatlar)* (2002) oyunları. Ayrıca, Waterbury fabrikasında çalışan mağdurların hikayesi ise yönetmenliğini Lydia Dean Pilcher'ın yaptığı 2018 yılında vizyona giren *Radium Girls (Radyum Kızları)* adlı bir filme ve ülkemizde aynı yıl Devlet Tiyatrolarınca Kardelen Kasaplar tarafından sahneye koyulan *Bir Peri Masalı: Radyum Kızları* adlı oyuna (Kasaplar, 2018) dönüşmüştür.

Yöntem

Araştırmanın doğasına en uygun olan yöntem ve yönelimi bulmak, bilimsel bir araştırmanın en zorlu yanlarından biridir. Bu çalışmada, tarihsel ve tekil bir olay üzerine odaklanıldığından, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, olguların ardındaki anlamları araştırmayı amaçlayan ve insan deneyimlerinin nasıl yorumlanıp anlamlandırılabilceğini ortaya çıkaran, zengin betimlemeler kullanan, tüme varımcı bir yaklaşıma sahiptir (Sak vd, 2021:229).

Bu çalışmada Radyum Kızları olayındaki kadın liderliğine dair ana anlatı olarak Karden Kasaplar'ın (2018) kaleme aldığı Bir Peri Masalı - Radyum Kızları adlı oyun metni incelenmiştir.

Tarihsel olayın ana izleğini oluşturmak ve vakayı daha iyi anlamak için ise öncelikle konuyla ilgili literatür dışında olguyla ilgili yayınlar ve eserler incelenmiştir:

Kate Moore'un orijinal kaynaklardan yararlanarak hazırladığı (*The Radium Girls: They paid with their lives. Their final fight was for justice*⁴, 2016) adlı kitabı, Carole Langer'in yönettiği *Radium City (1987)* adlı belgesel ve incelenen olayla ilgili ilk bilimsel yayınlar olan *William B. Castle, Katherine R. Drinker ve Cecil K.* tarafından yayınlanan "*Necrosis of the Jaw in Workers Employed in Applying a Luminous Paint*"⁵ (1925) ve *Harrison S. Martland, Philip Conlon, Joseph P. Knief* tarafından yayınlanan "*Some Unrecognized Dangers in the Use and Handling of Radioactive Substances With Especial Reference to the Stotage of Insoluble Products of Radium and Mesthorium in the*

⁴ "Radyum Kızları: Bunu hayatlarıyla ödediler. Son kavgaları adalet içindi"

⁵ Parlak Boya Uygulamasında Çalışan İşçilerde Çene Nekrozu

*Reticulo-Endothelial System*⁶” (1925) adlı makaleler incelenmiştir. Ayrıca Pincher’in 2018 yapımı Radium Girls adlı filmi de araştırmacılarca izlenmiş ancak analiz edilecek senaryo metnine vb. ulaşılamadığından araştırma kapsamına alınmamıştır.

Veri Analizi

Araştırmada tematik içerik analizi yapılmıştır. Tematik analiz, verilerdeki örüntüleri (temaları) tanımlamak, analiz etmek ve raporlamak için kullanılan bir yöntemdir. Veri kümelerini (zengin) ayrıntılarla asgari düzeyde düzenleyip açıklamak için kullanılır, tematik analiz önceden var olan herhangi bir teorik çerçeveye bağlı değildir ve bu nedenle farklı teorik çerçeveler içinde kullanılabilir, hem gerçeği yansıtmak hem de 'gerçekliğin' yüzeyini çözmek veya ortaya çıkarmak için çalışan bir yöntem olabilir. Tema, araştırma sorusuyla ilgili olarak veriler hakkında önemli bir şeyi yakalar ve veri kümesi içinde bir düzeyde örüntülenmiş yanıt veya anlamı temsil eder (Braun ve Clarke, 2006:81). Bir temaya bazı veri öğelerinde önemli bir yer verilebilirken, diğerlerinde çok az veya hiç yer verilmeyebilir veya veri setinin nispeten küçük bir kısmında görünebilir. Bu nedenle, bir temanın ne olduğunu belirlemek için araştırmacının yargısı gereklidir. Önemli olan, bunu herhangi bir belirli analizde nasıl yaptığınız konusunda tutarlı olmanızdır. İnceleme metni olarak seçilen ve Laçın Ceylan’ın yönettiği oyun sahnelendiği Üsküdar Tekel Sahne’sinde 2021 yılında araştırmacılar tarafından izlenmiştir. Ardından oyun metni iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı okunarak incelenmiş ve liderlik içeren kısımlar belirlenmiştir. 1921 kelimedenden oluşan bu alıntıların içeriğindeki liderlikle ilgili davranışlar ve kavramlar kodlanarak temalar ve alt temalar oluşturulmuştur.

Ayrıca vaka ile ilgili yayın ve görsel eserler de doküman analizi yöntemiyle incelenmiştir. Arşiv ya da belge tarama olarak da bilinen doküman analizinde, var olan kayıt ve belgeler incelenerek veri elde edilmektedir. Doküman analizinde içerik çözümlenir, buna göre belli bir metnin, kitabın, belgenin içeriğinde gizli kavram, ilke ve özellikler derinliğine yapılacak çözümlemelerle anlaşılmaya çalışılır (Karasar,2020:231). Bir başka ifadeyle doküman analizi, basılı ve elektronik (bilgisayar tabanlı ve internet erişimli) materyallerin incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde gerçekleşen bir dizi işlemdir (Bowen, 2009: 27). Bu süreç ayrıca, araştırılması hedeflenen olgu ya da olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesi olarak da tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:59).

⁶ Radyoaktif Maddelerin Kullanımında ve Taşınmasında Bazı Tanınmayan Özellikle Radyum ve Mestoryumun Çözünmeyen Ürünlerinin Retikülo-Endotelyal Sistemde Depolanmasıyla İlgili Tehlikeler

Bulgular

İncelenen tiyatro oyunu, Waterbury fabrikasında çalışan, kamuoyunun Radyum Kızları adını verdiği, radyum maruziyeti nedeniyle gerçek hayatta bir hukuk davası yürütmüş beş kadın işçi ve radyumlu boyayı ağzına sürmeyi red ettiği için 107 yaşına kadar yaşadığı bilinen Mae Keane karakterleri üzerine kurulmuştur. Mae, oyunda lider olarak konumlandırılmıştır. Bu, oyun metninde Lemkin'in Mae'e söylediği “*Seni dinliyorlar, saygı duyuyorlar neden?*” ifadesinde açıkça fark edilmektedir. Tablo 2’de oyun metninden elde edilen temalar, alt temalar ve kod birimleri incelenebilir.

Tablo 2: Temalar, Alt temalar ve Kod Birimleri

Sözünü dinleten	Mücadelede kararlı
◦ <u>Peri masalı anlatan</u> ◦ ‘... bildiğiniz, öyle kolayca silemeyeceğiniz bir zamanda altı peri kızı yaşarmış, sürekli çalışır, hiç görmedikleri soluk benizli bir ülkeyi aydınlatmaya, zamanı ölçmeye uğraşırlarmış...’ ◦ <u>Patron’a söz geçiren</u> ◦ ‘.. bana yardımcı olacak birine ihtiyacım var, her konuda.. ◦ ‘..O odaya girebilen tek kişi Mae. ◦ ‘Mae gitmesi için Hodoshe’yi seçmiştir.’ ◦ “Güçlü olmalıyız bu davayı açabilmek bile büyük başarı. Bunu sen söyledin. Birimiz vazgeçerse hepimiz için zor olur. Bu yüzden Quinta, yaptığın tek şeyi yapmaya devam edeceksin. Yatmak, sorulana cevap vermek...”	◦ ‘Göreceksin, biz nasıl istersek öyle bitecek.’ ◦ ‘Nasıl böyle bir yanlışlık yaparlar? Raporu göstermelisin.’ ◦ ‘Quinta sen deneyimlisin, üstelik yeni bir anlaşma yaptı fabrika.’ ◦ ‘Pes etmeyeceğiz!’ ◦ ‘Anlatacağım. Asla tanıyamayacağım insanlar belki bizi görebilir.’ ◦ ‘Vazgeçemeyiz şimdi olmaz, sonuna geldik.’ ◦ ‘Savaş yeni başlıyor, biz Bia’n soyundanız.... Bia, savaş tanrıcısı’ ◦ ‘Kızlar şimdi her şeyi baştan gözden geçirelim. Artık önemli olan, ifademizde yer alacak ayrıntılar. Hiçbir şeyi atlamayalım.’
Güçsüzlüklerinin farkında	Davacı
◦ ‘Hepiniz kadar çalışıyorum yalnızca biraz yavaşım.’ ◦ ‘Ben Mae, gardiyanlığa mahkûm olan ben, birinin hayatıyla sınanmak ne demek biliyorum.’	◦ ‘Radyum Kızları olmadan önce birer ismimiz vardı.’ ◦ ‘Tabribat... Böyle söyleyince ne kadar masum duyuluyor, sanki tamir edilebilirmiş, eskimiş de yenilenmesi gerekiyormuş,

◦ <i>Korkuyoruz. Biz, Radyum Kızları, olmamızı istediğimizi kadınlar değiliz'</i> ◦ <i>'Ben Mae Keane, gördüğünüz kişi değilim. Altı Radyum Kızından sadece biri. Hayatta kalan yalnız ben. Bu öyle ağır ki.'</i>	<i>mümkünmüş gibi.'</i> ◦ <i>'Düşman kim? Dost kim? Biz kiminle savaşıyoruz? Onlarca kadının ölümüne karşı bâlâ işleyen fabrika mı?'</i> ◦ <i>'Söylesenize kime karşı kazanacağız bu davayı? Suçlu kim?'</i> ◦ <i>'Bizim hastalığımızı yanlış teşhis koyan bütün sağlık müfettişleri, şirketin para verdiği kişilerdi.'</i> ◦ <i>Radyoaktif madde olan radon gazı...yasaklanmasını talep ediyoruz.'</i>
Hastabakıcı	Kimsenin söyleyemediğini söyleyebilen
◦ <i>(Mae, elinde güller, belgeler ile içeri girer. Gülleri bırakır.) Bunlar size.</i> ◦ <i>(Mae, Albina'yı pencereye yaklaştırr. Yarınki görüşme için her şeyi gözden geçirelim, sonra da birkaç ziyaretçi kabul edebiliriz. Dışarıda epey ısrar ettiler, ne dersiniz?'</i>	◦ <i>(Mae anlatır) Çok çok eskiden uzak bir kasabada yaşayan insanlar güneş batarken evlerine kapanır sabah olana dek dışarı hiç çıkmazlarmış. Kasabalılar, hava kararmınca dışarıçıkılmalarını yasaklayan korkunç devden korkarlarmış. Dev, kasabalının tüm yiyeceğine el koyar, kendisi için çalışmaya zorlarmış. Devin adını söylemek, ondan bahsetmek yasakmış...Günlerden bir gün delikanlı, gece gizlice dışarı çıkmış. Biraz ileride gördüğü devden korkup saklanmış ancak daha sonra sen Rumpelstiltskin diyerek devin ortadan kaybolduğunu görünce kasabalıyı uyandırmış. Adını söyleyince yok olan deve kimse inanmamış. Delikanlı gece tek başına dışarı çıkmaya devam etmiş,artık kasabanın korktuğu dev, ateşin büyüttiği o delikanlının gölgesi olmuş.</i>
Umut veren	
◦ <i>(Mae, Albina'yı pencereye yaklaştırr) 'Dışarıyı görmemiz lazım. '</i>	

İncelemede karşımıza çıkan bazı temalar; örneğin “güçsüzlüklerinin farkında” olmak, otantik liderliğin “kendini tanıma” (Avolio, 2005:322), yine

“sözünü dinleten”, “davacı” ve “mücadelede kararlı” , “umut veren” temaları dönüştürücü liderliğin bazı boyutları (takım üyelerini motive etme, vizyonunu açık bir şekilde ifade etme vb.) (Bass, 1990:19-31) ve kadın işçiler hastanede oldukları sürece tedavilerin takibi, basınla ilişkileri düzenlemesi hizmetkar liderlik (Greenleaf, 2025) ile benzeşse de, hepsinin bir arada olduğu yeni bir liderlik tarzından söz etmek mümkün olabilir. Bütüncül ya da bütünsel liderlik olarak Türkçe’leştirilebilecek holistik liderlik tarzı; çağdaş liderlik teorilerinde 21. yüzyılın organizasyonel yapıları ve değişen iş dünyası dinamiklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan çok boyutlu bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, liderin tüm kişiliğine, zeka, duygular, maneviyat ve davranış gibi bütün boyutlarına odaklanmaktadır ve liderliği tek bir faktörün etkisi altında değil, birbirleriyle etkileşim halinde olan çoklu faktörlerin sinerjisinden doğan bir olgu olarak kabul etmektedir (Quatro, Waldman, & Galvin, 2007).

Olayın geçtiği dönemin tanıklarıyla görüşerek hazırlanan Radium City (Langer, 1987) belgeselinde ifade edildiği gibi, kadınlar arasında yaygın bir norm olan; bir sorunları varsa, bunu sadece içlerinde tutabilecekleri, kimseye bundan bahsedemeyecekleri, hiçbir şey söyleyip soramayacakları, kendilerine söylenene itiraz etmemelerinin, tartışmalarının öğretildiği bir dönemde Radyum Kızlarının hikayesinde “davacı” ve “mücadelede kararlı” temalarının ortaya çıkmış olması, nadir rastlanabilecek bir kadın liderliğinin kanıtı olarak ayırt edicidir.

Zhu ve Akhtar, (2014:374) liderliğin izleyicilerin yardımlaşma davranışları üzerindeki etkilerini, davranışsal ve bilişsel temelli güven ilişkileri yönüyle ele almışlar, dönüştürücü liderlik davranışının çalışanların prososyal motivasyon düzeylerine olumlu yönde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Oyun metninden çıkartılan dönüştürücü liderlik temalarından “grup taleplerini açık şekilde ifade etmenin” lider ve takipçileri arasında kurulan güven ilişkileriyle desteklendiği söylenebilir. Dönüştürücü liderler, örgütsel problemleri açığa çıkararak grup üyelerinin iyiliği için iletişime geçmeyi kolaylaştırmaktadır.

Tematik analiz sonucu ortaya çıkartılan “mücadelede kararlılık” temasına bağlı “*Nasıl böyle bir yanlışlık yaparlar? Raporu göstermelisin.*” ifadesi, dönüştürücü liderliğe ilişkindir. Aynı temada yer alan “*Kızlar şimdi her şeyi baştan gözden geçirelim. Artık önemli olan, ifademizde yer alacak ayrıntılar. Hiçbir şeyi atlamayalım.*” ifadesi “*Vazgeçemeyiz şimdi olmaz, sonuna geldik.*” ve “*Savaş yeni başlıyor, biz Bia’nın soyundamız.... Bia, savaş tanrıcısı*”, “*Dışarıyı görmemiz lazım*” ifadeleri dönüştürücü liderliğin yüksek moral yaratma ve ilham verme özellikleri ile ve otantik liderliğin değer odaklılık, kendi değerlerini ve inançlarını takip etme özelliği ile uyumludur. “Sözünü dinleten” teması altında yer alan “*Güçlü olmalıyız bu davayı açabilmek bile büyük başarı. Bunu sen söyledin. Birimiz vazgeçerse hepimiz için zor olur. Bu yüzden Quinta, yaptığın tek şeyi yapmaya devam edeceksin. Yatmak, sorulana cevap vermek...*” ifadesi,

otantik liderliğin samimiyet özelliğinde ortaya çıkan, liderin duygusal olarak açık ve gerçekçi olmasına uygundur.

Nitekim, bu temaların ortaya çıktığı davranışlarda, örneğin; “sözünü dinleten”de yalnızca etkili iletişim kuran birini değil aynı zamanda “hikaye anlatıcılığı” yapan “bilge” bir karakter görmektediriz. Bu yargımızı destekleyen oyun metninde Mae karakterinin ağzından anlatılan, kimsenin adını söylemeye cesaret edemediği dev Rumpelstiltsk hakkındaki hikayedir. “*Sen Rumpelstiltskin*” denildikten sonra devin ortadan kaybolduğu hikayedeki kısma, oyunda Mae tarafından liderlik edilen hak mücadelesi ve radyum maruziyetinin adının konmasıyla birlikte adalet kavuşmayı sembolize etmektedir.

Tartışma ve Sonuç

*"Kadınlar durursa hayat durur"*⁷.

Radyoaktif elementler, tehlikelerinin yavaş yavaş farkına varılması ve bilimsel aşırı özgüvenin riskleri hakkında ders veren bir hikayeleri (Blum, 2011) olan Radyum Kızlarının sesinin erken kadın hareketinin örgütlenmesinden güç aldığı, hikayelerinden ilham alan sinema filmi ve tiyatro oyunu olarak sunulan sanat eserlerinin kadınların sanayileşme, bilim, tüketici sağlığı ve kurumsal yolsuzlukla ilişkili toplumsal reformlara öncülük etmelerinin güçlü tarihini yansıttığı söylenebilir (Tribeca Film Festival, 2018).

Radyum Kızları hikayesini mesleki sağlık tarihini incelemek için çekici kılan, ABD’de endüstriyel sağlık tartışmalarında önemli rolleri olan kişi ve kurumların bu hikayede yer almış olmalarıdır. Kadran ressamlarının ABD kurumlarında nasıl muamele gördüğünü anlamak için onları yalnız işçi olarak değil, aynı zamanda kadın olarak düşünmek önemlidir (Clark, 1997:5-6). 1929’da federal hükümet çalışma bakanlığı radyum zehirlenmesinden 23 kadının öldüğünü tespit ettiyse de (Clark, 1997:8) bazı kaynaklara göre radyum maruziyeti en az 112 işçi kadının ölümünde etkili olmuştur (Bryan-Quamina, 2013).

Kadınların çalıştıkları fabrikadaki radyum maruziyetinden kaynaklanan mesleki sağlık sorunları ve can kayıpları nedeniyle gerçekleştirdikleri hukuki uğraşları hayatı ilerleten, öncü özelliktedir. Sanat, hayata benzer, hayatı örnek alır. Sanat eserleri, çalışma hayatı dinamiklerini, emek tarihine mal olmuş olayları anlamak üzere odaklanılması gereken inceleme birimleridir. Örneğin; bu makalenin yazarlarından birinin hazırlayıp sunanlarından, diğerinin ise “İşıldayan Ölümler: Radyum Kızları” adlı bölüme konuk olduğu (Sungur ve Aytekin, 2023) “Birlikte

⁷ <https://feministbellek.org/feminist-grev/>

Sağ Salim” (2022-2023) adlı podcast serisi farklı sanat disiplinlerinde üretilen sinema filmi, oyun, belgesel film, dans, heykel vb. sanat eserlerini inceleme konusu yapmaktadır.

Radyum Kızları hikayesine dayandırılan tiyatro metninin tematik içerik analizi yöntemiyle incelenmesiyle hak arama mücadelesine liderlik eden kadınların motivasyonları, ortaya koydukları kadın liderliğine ilişkin göstergeler ve bu göstergelerin literatürde yer alan liderlik teorileriyle açıklanmasının yanı sıra, ortaya çıkan kadın liderliğinin farklı, kendine özgü yönleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Mae'nin oyundaki kimliğinde, dönüştürücü, otantik ve hizmetkar liderliğin farklı yönlerinin ortaya çıkması bütüncül (holistic) liderlik kuramını da akla getirmektedir. Bütünsel liderlik, “lider olarak kendini, takipçileri olarak diğerlerini ve diğerlerini etkileyen sistemik gelişime odaklanan bir yaklaşımla; birey, ekip ve organizasyon düzeylerinde dönüşüme yol açan bir yolculukla sonuçlanır. Aynı zamanda, öğretmenlik, ustalık, tefekkür, sorgulama, yöneticilik, vizyoner ve stratejik eylem, sonuç odaklılık, düşünce liderliği, güç paylaşımı, işbirliği ve yetiştirme gibi bileşenleri de içerir (Best, 2011:7). Böylelikle, ortaya çıkan kadın işçi liderliği ile bu olgu başta işçi sağlığı olmak üzere, kadın haklarından işçi haklarına dek pek çok farklı alanda yolu açmıştır.

İncelenen metinde Beauvoir'ın (2019:15) kadınların çalışarak elde edebileceklerine inandığı aşkınlık tanımına uyan bir devinim ve hak arama mücadelesi bulunur; bu devinim Radyum Kızları olayının kadın karakterlerinde ve kadın liderlerin hikayesinde billurlaşmıştır. Radyum Kızlarının örgütlenmesine destek veren platform, bir kadın örgütlenmesi olan “Tüketiciler Birliği”dir, Sendikaların sunduklarından biri de kişiyi “amaç için çalışan” değil, “neden için çalışan” bir işçi haline getirmektir. Bu açıdan sendika işçinin savunulmasını garanti ederken moral düşüklüğü, işini kaybetme korkusu ve yönetimin keyfi kararları sendikalaşmanın güçlenmesine yardımcı olmaktadır (Dessler, 2019: 482). Radyum Kızları olayında da bütün bu negatif psikososyal unsurlar bulunmakta ve kadın işçileri örgütlenmeye yönlendirmektedir. Endüstri ilişkileri örgütlü işçi topluluğu ile işverenler arasında kurulsa da sendikalar- demokrasinin de vaz geçilmez öğeleridir (İnce, 1998:287) Bu olayda işçi kadınlar işçi örgütlerinden ancak sembolik destek alabilmişler, Tüketiciler Birliği orta sınıf bir kadın reform örgütü olarak olaya dahil olmuş ve endüstriyel sağlık için yapılan eylemler incelemelere konu olabilmıştır (Clark, 1997:6). Bu birliğin bir kadın örgütü olması ve Dr. Alice Hamilton gibi öne çıkan kadın liderlerce Radyum Kızlarına verilen destek, incelenen oyun metninde yer almasa da sinema filminde net biçimde anlatılmaktadır. Gerçek olayın kadın liderleri, yukarıda anılan kadınlardan aldıkları bu destekler sayesinde tanınıp bilinmekte, tarih sahnesinden silinmemiş olmaktadır.

Tiyatro metninde bulgularan “güçsüzlüklerinin farkında” olmak otantik liderlikle uyumludur. “Kendini tanıma” yine “sözünü dinleten” ve “mücadelede kararlı” temaları dönüştürücü liderliğin bazı boyutları ile ve tedavi sürecinde yaşananlar, basınla ilişkilerin düzenlemesi, hizmetkar liderlik ile benzeşse de bu anlamda hepsinin bir arada olduğu yeni bir liderlik tarzından söz etmek mümkündür. Bu temaların ortaya çıktığı davranışlardan “sözünü dinleten”de yalnızca etkili iletişim kuran bir kadın değil aynı zamanda “hikaye anlatıcılığı” yapan “bilge” bir kadın karakter görülmektedir. Buradaki kadın liderliğinin “hikaye anlatıcılığı”nın etkileri, Theboud-Mony’nin vurguladığı gibi (2012:54), risklerin ve maruziyetlerin görünmezlikleri ile risklere maruz kalanların kendilerinin toplumsal görünmezlikleriyle birleştiği noktada toplumsal görünmezliğin kırılıp sağlık felaketlerinin görünür hale gelebilmesine olanak veren toplumsal ve politik örgütlülüğü oluşturmuştur. Paralel şekilde, kadın işçilerin sağlığını kaybetmeye başlamasının (bedel ödeme) örgütlenmeye yönelmelerine neden olduğu görülmektedir. Radyum Kızlarının davaları ve olayın yarattığı medya fırtınası, çalışanların şirketleri işçi suistimalleriyle ilgili dava edebilmeleri için emsal oluşturma, işçileri daha fazla korumak için endüstriyel güvenlik standartlarını iyileştirme ve daha sonra kısmen işçilerin meslek hastalıkları için tazminat alabilmesine olanak veren hukuki düzenleme için araç olması da dahil, işçi hakları üzerinde önemli bir etki yaratmıştır. Örneğin; ilk atom bombasının üretildiği Manhattan Projesi’nde çalışan plütonyum işçilerinin iş güvenliği protokolleri bu tecrübelerin kılavuzluğunda hazırlanmıştır (Özlen, 2019).

Kadınlar tarih boyunca haklarını aradıkları zaman alabilmişler, kendi içlerinden liderler çıkartabilmişlerdir. Radyum Kızları olayından sonra ABD Atom Enerjisi Komisyonu’nun bir raporunda "O kadran ressamı olmasaydı binlerce işçi hala büyük tehlike altında olabilirdi" denilerek (Hiskey, 2014) kadın liderliğinin hakkı teslim edilmekteyse de ancak 2 Eylül 2011’de, kadran ressamlarının hikayesinin hatırlanması adına bir heykel Illinois, Ottawa’da dikilebilmiştir (Moore, 2016:383-384).

Doğal bir kadın liderlik avantajının cinsiyet stereotipleri gibi engellerle (Meltzer, 2018:1800) karşı görüşler tarafından gizlenip gizlenmediği, artan bir ivme ile araştırılmaktadır (Rosette ve Tost, 2010). Araştırmamız tarihsel bir olaydaki kadın liderliğini ortaya koyarak bu literatüre katkı sunmaktadır. Emek tarafında Erdoğan’ın (2024:19) belirlediği gibi, kadın liderliğinin güçlenmesine yönelik önemli ve kalıcı değişim yaratmayı amaçlayan, sürdürülebilir yaklaşımları temel alan dönüştürücü bir stratejinin önemini biz de vurguluyoruz. Kadın liderliğine ilişkin gerek tarihsel perspektifte öne çıkan karakterlerin, gerek günümüz kadın liderleri ve takipçilerini konu alan incelemelerin araştırma alanımıza kıymetli katkılar yapacağını düşünüyoruz.

Extended Summary

This study focuses on a historically significant, rights-based struggle in the field of occupational health and safety, emphasizing its impact on women workers and the development of female labor leadership. Centered on the historical case known as the “Radium Girls,” the study explores how occupational diseases, gender-based labor struggles, and leadership intersect in this unique narrative. In the 1920s, female workers in radium dial factories in the United States, unaware of the dangers of radioactive exposure, suffered serious health consequences due to inadequate occupational safety measures. Their determined fight for justice not only led to critical legal reforms and industrial health regulations but also offered profound insights into the nature of women's leadership in labor movements.

This article employs thematic content analysis to examine a contemporary cultural product inspired by the Radium Girls—namely the Turkish theater play “Bir Peri Masalı: Radyum Kızları (A Fairy Tale: Radium Girls)” written by Karden Kasaplar. The analysis identifies leadership themes emerging from the characters and narrative of the play. Drawing from leadership theories such as authentic leadership, transformational leadership, and servant leadership, the study explores how the female protagonist Mae embodies elements of these leadership styles. Themes such as “being aware of one's weaknesses,” “knowing oneself,” “being listened to,” “resilience in struggle,” and “storytelling as wisdom” were particularly prominent in the text.

These thematic findings suggest a holistic form of leadership where emotional intelligence, narrative power, and moral clarity come together. Mae's character, for example, functions not only as a communicator but also as a wise storyteller—a role rarely examined in conventional leadership models. In her actions and dialogue, she inspires her fellow workers, strategically plans their legal case, and articulates their pain and hopes in a language that transforms private suffering into public resistance.

The study also situates this leadership analysis within the historical framework of women's labor movements. Drawing on feminist historiography and labor theory, it acknowledges the broader socio-economic conditions that shaped women's participation in industrial labor during the early 20th century. It traces the transition from informal roles to formal leadership, showing how women like those in the Radium Girls case developed organizing skills and political consciousness through their direct engagement with injustice. Historical figures such as Katherine Wiley and Dr. Alice Hamilton—both key supporters of the Radium Girls' legal struggle—serve as real-world examples of institutional and scientific leadership by women in a time when such roles were rare.

This case contributes to ongoing discussions in feminist leadership studies, particularly those examining how marginalized women exert informal power and foster collective action in male-dominated environments. It also engages with literature questioning whether perceived “natural” leadership traits in women are suppressed by systemic gender biases. By bringing forward the narrative of the Radium Girls as represented in a creative theatrical format, the study demonstrates how stories of female resilience and leadership are transmitted across generations and mediums.

Methodologically, the article uses qualitative document analysis, supported by historical sources and primary scientific reports from the 1920s. These include original publications by Drinker et al. and Martland et al., who scientifically documented the effects of radium poisoning, as well as Kate Moore’s comprehensive historical account *The Radium Girls* (2016) and Carole Langer’s documentary *Radium City* (1987). By integrating scientific, historical, and artistic data, the research offers a multidimensional portrayal of women's leadership in labor history.

The findings reveal that the leadership demonstrated by the Radium Girls and those who supported them—both in history and in the play—encompasses courage, collective action, emotional awareness, and moral responsibility. The leadership style identified is not strictly transformational or servant-based, but rather an amalgamation that highlights the unique ways in which women lead under conditions of oppression and invisibility. In particular, the ability to “name the invisible,” such as giving voice to occupational hazards, emerges as a political and psychological breakthrough—what Thebaud-Mony (2012) refers to as making the socially invisible visible.

In conclusion, the Radium Girls case—both as a historical event and a cultural narrative—offers rich ground for analyzing how female labor leadership develops and manifests in contexts of extreme vulnerability. The study contributes to feminist labor historiography and leadership theory by foregrounding a holistic and context-sensitive understanding of how women lead for justice, health, and dignity. It affirms that women, through collective memory, storytelling, and moral agency, have shaped not only labor law but also leadership paradigms that continue to inspire.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Birinci yazar Elif Sungur ve ikinci yazar Çiğdem Vatansever, Meslek Hastalıkları Tarihinden Bir Hak Arama Mücadelesi: Radyum Kızları Oyunu ve Kadın İşçi Hareketi Liderliği adlı çalışmaya araştırma ve yazım aşamasında eşit derecede katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Meslek Hastalıkları Tarihinden Bir Hak Arama Mücadelesi: Radyum Kızları Oyunu ve Kadın İşçi Hareketi Liderliği adlı makalemizde yazarlar olarak herhangi bir kurumla ya da kişi ile çıkar çatışmamız bulunmadığını beyan ederiz.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2018). *İnsanı tanıma sanatı*. Ankara: Say Yayınları.
- Arıcan, I. (2014). Radyum Kızları. *Açık Bilim*.
<http://www.acikbilim.com/2014/12/dosyalar/radyum-kizlari.html>
(23.08.2024)
- Avolio, B. J. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Beauvoir, S. D. (2019). *İkinci cinsiyet: Olgular ve efsaneler*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Best, K. C. (2011). Holistic leadership: A model for leader-member engagement and development. *The Journal of Values-Based Leadership*, 4(1).
http://www.valuesbasedleadershipjournal.com/issues/vol4issue1/holistic_leadership.php (24.08.2024)
- Blum, D. (2011). The Radium Girls. *Wired*. <https://www.wired.com/2011/03/the-radium-girls/>
(22.08.2024)
- Bowen, G. A. (2009, August 3). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 27–40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryan-Quamina, G. (2013, April 11). The Radium Girls. *Science Museum Group Blog*.
<https://blog.sciencemuseumgroup.org.uk/the-radium-girls> (18.08.2024)
- Castle, W. B, Drinker, R. K., Drinker C. K. (1925, August). Necrosis of the jaw in workers employed in applying a luminous paint. *Journal of Industrial Hygiene*, 7(8), 373.
- Clark, C. (1997). *Radium Girls: Women and industrial health reform, 1910–1935*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Dessler, G. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Dickenson, J. G. (2013). Labour women's leadership: Concept and history. *Labour History*, (104), 1–8.
- Eagly, A. H. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business Press.
- Erdoğan, S. (2024). Sosyal taraflarda karar mekanizmalarında kadın liderliği. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_899177.pdf
(24.09.2024)
- Gavron, S. (Yönetmen). (2015). *Suffragette* [Sinema Filmi].

- Greenleaf, R. K. (2025). *The servant as leader*. <http://www.ediguys.net/Robert K Greenleaf The Servant as Leader.pdf> (10.09.2024)
- Gregory, D. (2003). *Radium Girls*. USA: Dramatic Publishing.
- Hiskey, D. (2014, June 12). Glowing in the dark, the “Radium Girls”. *Today I Found Out*. <http://www.todayifoundout.com/index.php/2014/06/five-women-caled-radium-girls-improved-factory-working-conditions/> (09.08.2024)
- Hoffman, F. (1925, September 26). Radium (mesothorium) necrosis. *Journal of the American Medical Association*, 961.
- İnce, E. (1998). Çalışma hukuku. İstanbul: Artı Sağlık.
- İşçi, K. B. (2019, Nisan 22). Radyum Kızları: Bir mücadele hikayesi. *Markсист Sınıf Mücadelesinde Tutum*. <https://marksist.net/okurlarimizdan/radyum-kizlari-bir-mucadele-hikayesi>
- Kadın İşçi (2021) 8 Mart İçin Kısa Tarihçe, 2 Mart 2021 tarihli bülten, <https://www.kadinisci.org/8-mart-icin-kisa-tarihce/> Erişim tarihi: 15.01.2025
- Kandel, L., and Picq, . "Le Mythe des origines: A propos de la journee internationale des femmes," la revue d'en face 12 (Autumn 1982): 67-80.
- Kaplan, S. Z. (2019, Nisan). Radyum Kızları Oyunu'nun yönetmeni Laçin Ceylan'la söyleşi. *Petrol-İş Kadın Dergisi*.
- Karaca, S. (2017). Zehra Kosova: Ve hikâye, bir işçi kadının cüretiyle değişir. F. Saygılıgil (Ed.), *Kadınlar hep vardı: Türkiye solundan kadın portreleri* içinde, Ankara: Dipnot, 185–222.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasaplar, K. (2018). *Bir peri masalı: Radium Kızları*. İstanbul: Mitos Boyut.
- Kosova, Z. (2011). *Ben işçiyim*. Yayına hazırlayan: Anadolu, Z., T., İstanbul: Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV) İşletmesi.
- Langer, C. (Yönetmen). (1987). *Radium City* [Belgesel]. <https://mubi.com/tr/tr/films/radium-city> (09.11.2024)
- Les "pouvoirs miraculeux" de la radioactivité. (t.y.). <http://www.dissident-media.org/infonucleaire/radieux.html> (11.08.2024)
- Lydia Dean Pilcher, & McEvoy, E. (Yönetmenler). (2018). *Radium Girls* [Sinema Film]. United States
- MacNeal, W., Willis, J. (1923). A skin cancer following exposure to radium. *Journal of the American Medical Association*, 80(7), 466–469.
- Marnich, M. (2002). *These shining lives*. USA: Dramatists Play Service Inc.
- Martland, H., S., Conlon, P., M., Knef, J. P. (1925). Some unrecognized dangers in the use and handling of radioactive substances with especial reference to the storage of insoluble products of radium and mesothorium in the reticulo-endothelial system. *JAMA*, 85(23), 1769–1776.

- Meltzer, C. C. (2018, December). Women leaders: Myths and challenges. *Journal of the American College of Radiology*, 15(12), 1800–1802.
- Milkman, R. (2016). *On gender, labor, and inequality*. University of Illinois Press.
- Moore, K. (2016). *The Radium Girls: They paid with their lives. Their final fight was for justice*. London, New York, Sydney: Simon & Schuster.
- Moore, K. (2017). *The Radium Girls: The dark story of America's shining women*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Özlen, F. (2019, Mart). Işıklar içinde uyuyanlar. #tarih. <https://tarihdergi.com/acimasiz-trajik-ve-radyoaktif-bir-yakin-tarih-gercegi-radyum-kizlari/> (11.04.2019)
- PPoA Planned Parenthood Federation of America. (2009). *Margaret Sanger – 20th century hero*. https://www.plannedparenthood.org/files/7513/9611/6635/Margaret_Sanger_Hero_1009.pdf (07.01.2025)
- Quatro, S. A., Waldman, D. A., & Galvin, B. M. (2007). Developing holistic leaders: Four domains for leadership development and practice. *Human Resource Management Review*, 17(4), 427–441.
- Rosette, A. S., & Tost, L. P. (2010). Agentic women and communal leadership: How role prescriptions confer advantage to top women leaders. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 221–235.
- Sak, R., Sak, Ş. İ. T., Şendil, Ö. Ç., Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227–250.
- Saygılıgil, F. (Ed.). (2017). *Kadınlar hep vardı: Türkiye solundan kadın portreleri*. Ankara: Dipnot.
- Seyman, Y. (2021). *Kadın yaşamın rengidir: Emek ve kadın üzerine yazılar*. Ankara: Türk Metal Sendikası.
- Statement by the Radium Dial Company. (1928, June 28). *Daily Republican Times Ottawa*.
- Sungur, E., Aytekin, H. (2022–2023). *Birlikte Sağ Salım* [Podcast serisi]. Reportare. <https://www.reportare.com/kategori/podcast/birlikte-sag-salim/>
- Sungur, E., Aytekin, H. (2023, Mayıs 24). 5. Bölüm: Işıldayan ölümler – Radyum Kızları (Konuk: Çiğdem Vatansever). *Birlikte Sağ Salım* [Podcast bölümü]. <https://www.reportare.com/podcast/isildayan-oluler-radyum-kizlari/>
- The mysterious illnesses of the dial painters. https://www.ucalgary.ca/sites/default/files/teams/246/death-by-numbers_the-mysterious-illness-of-the-dial-painters.pdf (3.2.2024).
- Thébaud-Mony, A. (2012). *Çalışmak sağlığa zararlıdır*. İstanbul: Ayrıntı.
- Tribeca Film Festival. (2018). *Radium Girls World Premier*. <https://tribecafilm.com/films/radium-girls-2018> (13.09.2024)

Working Too Hard to Advise You Not to Work Too Hard: Psychosocial Risk Factors and Quality of Life Among Occupational Health and Safety Experts

Gizem FINDIK¹

ORCID: 0000-0001-8245-6324

Murat Can OCAKTAN²

ORCID: 0009-0003-2573-7826

DOI: 10.54752/ct.1635222

Abstract: Consistent findings exist regarding the work-related issues and negative psychological outcomes that occupational health and safety (OHS) experts experience. These findings may be interpreted as OHS experts being prone to certain psychosocial risks at work. This study aims to explore the demographic and work-related determinants of psychosocial risks faced by OHS experts and their quality of life. Data were collected from 101 experts working in the field of occupational health and safety. The sample was composed of 65 male and 36 female experts aged between 21 and 65. The survey battery was composed of three groups of measurements: demographic questions, quality of life items, and NHUMAN PSR-Q

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Turkish National Police Academy, Faculty of Homeland Security, Psychology Department. gizem.findik@pa.edu.tr

² Öğr. Gör. Middle East Technical University, Graduate School of Natural and Applied Sciences, Occupational Health and Safety Department. ocaktan@metu.edu.tr

FINDIK, G., OCAKTAN, M.C. (2025) “Working Too Hard to Advise You Not to Work Too Hard: Psychosocial Risk Factors and Quality of Life Among Occupational Health and Safety Experts”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1171-1192

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi-07.02.2025- Makale Kabul Tarihi:23.06.2025

items. According to the findings, experts in the least experienced group reported higher psychosocial risks about equipment and work environment. B-class experts were found to have tighter work schedules. Those experts who worked in joint health and safety units were at a disadvantaged position concerning psychosocial risks associated with heavy work schedules and quality of life. All 17 domains of psychosocial risks were found to be negatively associated with quality of life. Interpersonal relations subscale was the single most powerful predictor of quality of life. This study contributes to the literature by providing a comprehensive approach to psychosocial risks experienced by OHS experts.

Keywords: psychosocial risk factors, workplace safety, work safety, occupational safety and health

Gereğinden fazla çalışmamanızı tavsiye edebilmek için gereğinden çok çalışıyorum: İş güvenliği uzmanlarında psikososyal riskler ve yaşam kalitesi

Öz: Alanyazında iş güvenliği uzmanlarının deneyimlediği işle ilgili sorunlar ve olumsuz psikolojik çıktılar konusunda tutarlı bulgular mevcuttur. Bu bulgular, iş güvenliği uzmanlarının işte belirli psikososyal risklere yatkın olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mevcut çalışma, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı psikososyal risklerin demografik ve işle ilgili belirleyicilerini ve yaşam kalitelerini araştırmayı amaçlamaktadır. Veriler, iş güvenliği alanında çalışan 101 uzmandan toplanmıştır. Örneklem, 21-65 yaşları arasında 65 erkek ve 36 kadın uzmanı içermektedir. Anket bataryası 3 ölçüm grubundan oluşmaktadır: demografik sorular, yaşam kalitesi maddeleri ve NHUMAN PSR-Q maddeleri. Bulgulara göre, en az deneyimli gruptaki uzmanlar, özellikle ekipman ve çalışma ortamı konusunda daha yüksek psikososyal risk bildirmişlerdir. B sınıfı uzmanların daha sıkı çalışma programlarına sahip olduğu bulunmuştur. Bulgular, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışan uzmanların, yoğun çalışma programları ve yaşam kalitesi ile ilişkili psikososyal riskler konusunda dezavantajlı bir konumda olduğunu göstermiştir. Psikososyal risklerin 17 alanının tamamı yaşam kalitesiyle negatif olarak ilişkili bulunmuştur. Kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği uzmanları arasında yaşam kalitesinin en güçlü tek belirleyicisidir. Bu çalışma, iş güvenliği uzmanlarının deneyimlediği psikososyal risklere kapsamlı bir yaklaşım sunarak mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: psikososyal risk etmenleri, işyeri güvenliği, iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği

Introduction

According to the latest statistics, Türkiye is ranked 11th in the list of countries with highest rates of non-fatal occupational injuries and ranked 10th in the list of countries with highest rates of fatal occupational injuries per 100 000 workers (International Labour Organization [ILO], 2025). The urgent need for improvement regarding this issue highlights the critical role that occupational health and safety (OHS) experts play in achieving safer workplaces for all.

Titles, roles, and responsibilities of individuals working in the occupational health and safety field have been diverse across countries (Pryor et al., 2019). According to legal regulations in Türkiye, occupational health and safety experts are responsible for providing guidance, conducting risk assessment, maintaining surveillance of the work environment, managing education/training activities and recordkeeping, and cooperating with relevant parties (İş güvenliği uzmanlarının görev, sorumluluk ve eğitimleri [Regulation on the duties, responsibilities and training of occupational safety experts], 2012). Türkiye also agreed to put Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) into force as of 1951, which states that the number of experts should be sufficient to effectively conduct their duties depending on the importance of experts' duties, their material resources, and practical conditions regarding the work (International Labour Organization, 1947).

Despite the presence of comprehensive legal regulations, Türkiye is among the countries with the fewest experts per employee (International Labour Organization, 2025), which results in experts having issues in effectively conducting their duties. There is a wealth of research regarding the issues that occupational health and safety experts face, which are further explored below. It should be noted that a vast majority of these studies employed interviews as the data collection method and descriptive statistics for the analysis, which indicates a lack of research using inferential techniques.

Issues Faced by OHS Experts

Several studies examined the issues faced by occupational health and safety experts in Türkiye. In one of these studies, Arslan and Ulubeyli (2016) reported that the major issues that OHS experts experience were employer interventions, feeling of being dependent on the employer, inadequate working and auditing hours, and receiving the salary from the audited company. More recent work shows that

dependence on employer remains an issue for OHS experts, since termination of work and payment of salary can be used as leverage by their employers (Erkanlı Başbüyük, 2023). In another study, Taşkiran (2016) stated that audit mechanism was ineffective due to problems such as the dynamics of employer-expert relationships (i.e. imposing sanctions to the employer as part of their duty, while being paid by the same employers), heavy workloads, and being underpaid, especially in the joint health and safety units. Başkan Takaoğlu et al. (2018) claimed that issues in education/training (e.g. time pressure, unwillingness of employees, lack of safety culture), financial problems (e.g. being underpaid, heavy workload, employers providing a low budget for OHS activities), and legal issues (e.g. limitations in authorization, being held responsible for accidents) were common among experts. Similarly, Erdoğan and Genç (2023) reported that poor communication and cooperation were the most prominent problems between OHS experts and other OHS personnel, whereas not caring about safety as well as not fulfilling safety requirements were the most prominent problems between OHS experts and other employees. Taken together, these studies suggest that the occupational health and safety experts face several issues that remain unsolved.

Psychological Outcomes among OHS Experts

Another line of research deals with negative psychological outcomes among occupational health and safety experts in relation to various demographic variables. For instance, Aytaç et al. (2016) reported that differences were observed in stress and burnout levels of OHS experts based on gender, certificate class, and working conditions. Specifically, female experts, B and C class certificate holders, and those working in joint health and safety units and public workplaces showed increased symptoms of stress and burnout. Their findings regarding group differences were supported by the path analysis they conducted. Importantly, work stress was found to be negatively associated with commitment, which was positively associated with occupational health and safety performance (Olçay et al., 2021).

Similar to Aytaç et al. (2016), Tuna (2021) found group differences among occupational health and safety experts in terms of certificate class and working conditions. He claimed that experts holding B or C class certificates, and those working in joint units had higher trait anxiety levels compared to those holding an A class certificate and those working individually. Moreover, results of his regression analysis indicated that the work-related problems of OHS experts (e.g. lack of awareness by the employer, employees not caring about safety, and so on) explained 23% of the variance in trait anxiety levels of experts. Other studies reported several group differences based on work experience, gender, certificate

class, and working conditions in terms of satisfaction with work (Cerev, 2018; Karakaya, & Sancı, 2017), and satisfaction with life (Aytaç et al., 2020). These findings highlight the relationship between demographic and work-related factors, and psychological issues.

Psychosocial Risks among OHS Experts

As described above, consistent findings exist regarding the work-related issues and negative psychological outcomes that occupational health and safety experts experience. These findings may be interpreted as OHS experts are susceptible to certain psychosocial risks at work. Psychosocial risks in the context of occupational health and safety can be defined as increased likelihood of experiencing stress due to the design or management of work (International Labour Organization, 2022). ILO lists several common psychosocial risks including job content or task design, workload and pace, job control, environment, equipment, organizational culture, interpersonal relationships, roles, career development, and home-work interference. According to another recent conceptualization by Leka and Jain (2024), a psychosocial risk is the potential of a psychological hazard, which may stem from work organization or design and management (e.g. work demands, rewards, interpersonal relationships), to cause harm. Comparing the two definitions, it can be inferred that design and management of work is an integral component of psychosocial risks.

The laws of many industrialized countries recognize psychosocial risks as a priority area, yet their implementation appears insufficient (Jain et al., 2021). According to the findings of Sahan et al. (2021), psychosocial risk assessment is not performed regularly and there is a need for guidelines identifying standard approaches in Türkiye. One potential cause of insufficient implementation could be that psychosocial risk factors are difficult for the experts to evaluate due to being “invisible” (Johnstone et al., 2011). In other words, the covert nature of these risks could potentially hinder their detection and management.

The first step in the management of psychosocial risks is to define the psychosocial hazards, and this is done through several standardized questionnaires (Akkaya, & Ocaktan, 2023). An important step in the assessment of psychosocial risks was the development of NHUMAN PSR-Q, which is a comprehensive tool measuring psychosocial risks (Küçük et al., 2023). NHUMAN PSR-Q was a valuable contribution to the assessment of psychosocial risks, since it was developed in the Turkish context in line with national and international standards.

Regardless of the measurement tool, psychosocial risks have begun to attract attention from researchers working in the occupational health and safety

field in Türkiye in recent years. Research examined psychosocial risks among employees from a variety of sectors including healthcare workers (Babaoğlu, & Bahar, 2024; Gültekin Sakar et al., 2024; Kırılmaz et al., 2016), academicians (Baykan, & Senemtaş Ünal, 2022), miners (Işık et al., 2022a; Mutlu, & Kalkan, 2023), textile workers (Arkan Demiral et al., 2023), and so on. However, psychosocial risks among occupational health and safety experts were not investigated previously. It is important to investigate psychosocial risks among OHS experts, since previous research reported job-specific differences in the psychosocial risk profiles (Stauder et al., 2017). In that sense, examining the psychosocial risk profile of OHS experts could represent the first step in identifying the priority intervention areas in resolving the above-mentioned work-related issues. Previous work examining the work-related issues of OHS experts in Türkiye, including the psychosocial risks they faced, relied heavily on qualitative research methods (Arslan, & Ulubeyli, 2016; Erdoğan, & Genç, 2023; Erkanlı Başbüyük, 2023; Karakuyu, & Erdoğan, 2017; Taşkıran, 2016). The current study adopts a quantitative approach in identifying psychosocial risks, which is the novel aspect of this work.

Purpose of the Study

Based on the available research, the current study aims to explore the demographic and work-related determinants of psychosocial risks faced by OHS experts and their quality of life. Moreover, the relationship between these psychosocial risks and quality of life will be explored. In other words, the 2 research questions addressed by this work are: “Are there any differences in the psychosocial risk exposure and quality of life across OHS experts with different demographic and work-related characteristics?” and “Are psychosocial risks associated with quality of life among OHS experts?”.

Quality of life corresponds to the extent to which the person’s life meets the standards of a good life (Veenhoven, 2023). The term is often used interchangeably with subjective well-being, which is composed of affect, general life satisfaction, and satisfaction with specific domains including work, health, and so on (Theofilou, 2013). Quality of life is an important variable of interest, considering its consistent association with lower mortality risk (Phyo et al., 2020). As mentioned above, several studies explored work-related problems and psychological outcomes among OHS experts, yet the psychosocial risks they were exposed to have not been explored systematically or in relation to quality of life before. Hence, this study is the first, to the best of the authors’ knowledge, to explore psychosocial risks and their relation to quality of life among OHS experts.

Considering the previous research reporting group differences based on certificate type and working conditions (Aytaç et al., 2016; Aytaç et al., 2020), similar group differences are expected in terms of both psychosocial risks and quality of life. Furthermore, psychosocial risks are expected to be negatively related to quality of life among OHS experts, based on the similar associations between work-related problems and stress (Tuna, 2021).

Method

Participants

Data were collected from 101 experts working in the field of occupational health and safety. Their age ranged between 21 and 65 ($M = 41.75$, $SD = 9.64$). The sample was composed of 65 male and 36 female experts. Of these 101 participants, 93 had occupational health and safety expert certificate (48 had A-class, 29 had B-class, and 15 had C-class certificate, 1 missing) and 8 had other certifications such as the National Examination Board in Occupational Safety and Health (NEBOSH) International Diploma. On average, they were actively working in the field of occupational health and safety for 10.45 years ($SD = 6.26$). The participants joined the study from various cities in Türkiye including Aksaray, ($N = 5$), Ankara ($N = 36$), Antalya ($N = 2$), Aydın ($N = 2$), Balıkesir ($N = 4$), Bursa ($N = 2$), Diyarbakır ($N = 1$), Gaziantep ($N = 1$), Hatay ($N = 1$), İstanbul ($N = 10$), İzmir ($N = 23$), Kocaeli ($N = 5$), Kütahya ($N = 2$), Malatya ($N = 1$), Mersin ($N = 1$), Sivas ($N = 1$), Tekirdağ ($N = 1$), Yalova ($N = 2$), as well as north of Iraq ($N = 1$). Finally, 32 participants worked at joint health and safety units, 33 worked full-time at private companies, 20 worked at public companies, 1 worked part-time individually, 2 gave external consultation, and 12 were retired yet actively working.

Procedure

Before starting data collection, ethical approval was obtained from the Middle East Technical University Human Subjects Ethics Committee (Protocol no: 0557 ODTÜİAEK-2024). An online survey battery was formed using Google Forms, including an informed consent, demographic questions, quality of life measurement, and NHUMAN PSR-Q. Data collection started on 29 November 2024 and ended on 19 January 2025. Snowball and convenience sampling methods were used in reaching potential participants. The researcher recruits' people by asking the small number of available participants to suggest potential participants' names with snowball sampling method. Convenience sampling is a method with no clear patterns in recruitment, meaning that whoever is available to the

researcher is invited to the study. Both methods are considered as non-probability sampling methods, where the members of the study population do not have an equal chance to participate in the research (Galloway, 2005). Snowball sampling is particularly a favorable technique when the sample is consisted of a specific group of individuals. Since the main inclusion criterion of this study was working in the field of occupational health and safety, these two methods were thought to be more efficient. Eligible participant candidates in the researchers' social networks were invited to the study by social media channels. Also, they were asked to share the survey link with their own eligible contacts.

Instruments

The survey battery was composed of 3 groups of measurements: demographic questions, quality of life items, and NHUMAN PSR-Q items. Demographic questions included age, gender, type of certificate, active work experience (in years), current city of work, and working conditions. Following the demographic questions, the participants responded to 2 items regarding their quality of life. These were: "How would you rate your quality of life?" and "How satisfied are you with your health?". The 2 items were taken from the World Health Organization's longer survey of quality of life (World Health Organization, 2024). Together these 2 items represent an overall indicator of quality of life, therefore their average was computed to obtain an overall score of quality of life in the analyses.

In the third part of the online survey battery, the participants responded to NHUMAN PSR-Q. This instrument contains 84 items rated on a 5-point Likert type scale (0 = Strongly disagree, 5 = Strongly agree) and measures psychosocial risks at work in terms of 17 domains (Küçük et al., 2023). These domains were: leadership (12 items), harassment (4 items), respect (4 items), career development (5 items), interpersonal relations (4 items), bullying (6 items), work-life balance (4 items), recognition (7 items), violence (4 items), support (5 items), workload (3 items), task design (8 items), work schedule (3 items), organizational change management (3 items), job control (3 items), equipment (5 items), and work environment (4 items). Higher scores in each domain indicate increased psychosocial risk levels. The Cronbach alpha internal consistency values for the 17 domains were calculated as .96 for leadership, .86 for harassment, .92 for respect, .93 for career development, .83 for interpersonal relations, .86 for bullying, .89 for work-life balance, .95 for recognition, .94 for violence, .91 for support, .94 for workload, .96 for task design, .85 for work schedule, .92 for organizational change management, .87 for job control, .93 for equipment, and .91 for work environment in this study.

Statistical Analyses

Initially, group differences in quality of life and psychosocial risks were examined. Specifically, differences in the outcome variables were explored based on gender, work experience, certificate class, and working conditions. In doing so, several one-way between-subjects analyses of variance (ANOVA) were conducted. When the homogeneity of variances assumption was violated, the robust Welch statistic is reported instead of the standard F statistic. In case of obtaining a significant result, post-hoc comparisons were made using Bonferonni correction for standard analyses and Games-Howell correction for robust analyses.

Next, the associations between psychosocial risks and quality of life were investigated. In exploring these associations, Pearson correlation coefficients were computed, and a regression analysis was conducted. All the analyses were run using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, version 28.0).

Results

Group Differences

The first set of ANOVAs compared male and female experts' psychosocial risk levels and quality of life scores. According to the results, no significant group differences were observed in terms of the 17 domains of psychosocial risks and quality of life levels.

The second set of ANOVAs compared those experts who had been actively working in the field for 1-5 years, 6-10 years, and 11 or more years. According to the results, the experts showed significant differences in terms of harassment ($F(2, 98) = 3.40, p < .05, \eta^2 = .07$), task design ($F_{Welch}(2, 42.07) = 3.35, p < .05, \eta^2 = .07$), organizational change management ($F_{Welch}(2, 42.76) = 3.71, p < .05, \eta^2 = .07$), equipment ($F(2, 98) = 3.98, p < .05, \eta^2 = .08$), and work environment ($F(2, 98) = 4.30, p < .05, \eta^2 = .08$). According to post-hoc comparisons, no group differences were observed in terms of harassment, task design, and organizational change management. Those experts with 1-5 ($M = 2.34, SD = 1.02$) years of experience reported higher levels on equipment compared to those with 11 or more ($M = 1.74, SD = .62$) years of experience. Those with 6-10 ($M = 2.16, SD = .95$) years of experience did not differ from both groups in terms of equipment. Similarly, experts with 1-5 ($M = 2.58, SD = .95$) years of experience reported higher levels of work environment in comparison with those with 11 or more ($M = 1.80, SD = .88$) years of experience. Those with 6-10 ($M = 2.01, SD = .98$) years of experience did not differ from both groups in terms of work environment.

The third set of ANOVAs compared the occupational health and safety experts based on their certificate class. According to the findings, the experts showed significant group differences in terms of violence ($F_{Welch}(3, 26.17) = 3.44, p < .05, \eta^2 = .08$), and work schedule ($F(3, 96) = 3.53, p < .05, \eta^2 = .10$). Post-hoc comparisons did not yield a significant result for violence. However, it was found that B-class experts ($M = 2.45, SD = 1.19$) reported higher scores on work schedule compared to A-class experts ($M = 1.75, SD = .70$). C-class experts ($M = 2.00, SD = .90$) and other experts (i.e. holding other certification; $M = 2.00, SD = .91$) did not differ significantly from any of the groups.

In the fourth and last set of ANOVAs, experts were compared based on their working conditions. In this section, the 12 retired experts were distributed into other categories based on their second answer to the question regarding their workplaces. Specifically, 5 experts stated working at joint OHS units, 4 experts stated working full-time at private companies, and 3 experts stated working part-time individually. Due to a low number of participants in the other conditions, only those working at joint units, private companies, and public companies were included in the analysis. The results showed that experts differed based on harassment ($F_{Welch}(2, 42.46) = 3.41, p < .05, \eta^2 = .07$), work schedule ($F(2, 91) = 3.80, p < .05, \eta^2 = .08$), and quality of life ($F(2, 91) = 3.24, p < .05, \eta^2 = .07$) levels. Post-hoc comparisons did not yield a significant result for harassment. On the other hand, it was found that those who worked at joint OHS units ($M = 2.29, SD = 1.03$; $M = 3.07, SD = .71$, respectively) scored higher on work schedule compared to those who worked at public institutions ($M = 1.62, SD = .77$) and also scored lower on quality of life compared to those who worked full-time at private companies ($M = 3.43, SD = .53$).

Relationship between Psychosocial Risks and Quality of Life

Pearson correlation coefficients were calculated to examine the bivariate relationships between the demographic variables, psychosocial risk domains, and quality of life among OHS experts. According to the results, work experience was negatively correlated to equipment ($r = -.24, p < .05$) and work environment ($r = -.22, p < .05$). In a similar vein, monthly income was negatively associated with equipment ($r = -.25, p < .05$) and work environment ($r = -.23, p < .05$); but positively correlated to quality of life ($r = .37, p < .001$).

All 17 domains of psychosocial risks were negatively correlated with quality of life among OHS experts. To specify, Pearson correlation coefficients were $-.25$

($p < .05$) for leadership, $-.24$ ($p < .05$) for harassment, $-.22$ ($p < .05$) for respect, $-.27$ ($p < .01$) for career development, $-.37$ ($p < .001$) for interpersonal relations, $-.35$ ($p < .001$) for bullying, $-.24$ ($p < .05$) for work-life balance, $-.23$ ($p < .05$) for recognition, $-.30$ ($p < .01$) for violence, $-.26$ ($p < .01$) for support, $-.24$ ($p < .05$) for workload, $-.30$ ($p < .01$) for task design, $-.32$ ($p < .01$) for work schedule, $-.29$ ($p < .01$) for organizational change management, $-.31$ ($p < .01$) for job control, $-.36$ ($p < .001$) for equipment, and $-.34$ ($p < .001$) for work environment.

A multiple regression analysis was conducted to explore the relationship between psychosocial risks and quality of life further. In the analysis, quality of life was the outcome variable. Based on its significant correlation to quality of life, monthly income was entered at the first step as the control variable. At the second step, 17 psychosocial risk domains were entered as the main predictor variables. The forward selection method was chosen to understand which domain(s) make the highest contribution in explaining the variance in quality of life. According to the results, models were significant at both first ($F(1, 99) = 15.31, p < .001, Adj.R^2 = .13$) and second ($F(2, 98) = 17.53, p < .001, Adj.R^2 = .25$) steps. Monthly income was positively associated with quality of life at the first step ($\beta = .37, p < .001$), whereas both monthly income and interpersonal relations were associated with it at the second step ($\beta = .36, p < .001; \beta = -.36, p < .001$, respectively). As the score on interpersonal relations increased, life quality decreased among OHS experts. In other words, as the work-related interpersonal relations worsen, quality of life declines.

Discussion

This study examined the relationship between demographic variables, psychosocial risks, and quality of life among OHS experts. In examining these relationships, several group comparisons were made. According to the findings, occupational health and safety experts did not differ in terms of psychosocial risks and quality of life based on their gender. This was in accordance with Tuna (2021), and Karakaya and Sancı's (2017) non-significant findings across genders on trait anxiety, and satisfaction with work. However, other studies reported significant differences between male and female OHS experts in terms of stress and emotional exhaustion (Aytaç et al., 2016), satisfaction with work (Cerev, 2018), and happiness (Aytaç et al., 2020). Hence, findings seem to be inconsistent in terms of psychological outcomes among male and female occupational health and safety experts.

This study found that experts in the least experienced group reported higher psychosocial risks, specifically concerning equipment and work environment. This was in line with Cerev's (2018) finding that more experienced experts had higher

work satisfaction. In fact, these two domains, along with others, were also found to be negatively correlated with quality of life in this study. It is possible that insufficiencies in equipment and challenging work conditions might hinder work and life satisfaction among less experienced experts. Further studies should be conducted to explore the potential causal relationships between these variables.

Comparisons based on certificate class are common in the existing literature. For instance, Cerev (2018) found that B-class certificate holders experienced higher work satisfaction. On the other hand, Aytaç et al. (2016) and Tuna (2021) found that B and C-class holders had higher stress and burnout levels. Additionally, Aytaç (2020) reported higher happiness and life satisfaction among A-class certificate holders. In this study, B-class experts were found to have tighter work schedules, aligning with the findings of Aytaç et al. (2016), Tuna (2021), and Aytaç et al. (2020). Similar to the findings regarding gender, certificate class-based comparisons yield inconsistent results and require further investigation.

In this study, occupational health and safety experts' work schedules and quality of life levels differed based on their working conditions. Specifically, the findings showed that those experts working in joint health and safety units were at a disadvantage concerning psychosocial risks associated with heavy work schedules and quality of life. This finding was in line with previous studies reporting excessive work hours and insufficient salaries among OHS experts working at joint units (Aca, & Göze, 2020; Başkan Takaoğlu et al., 2018; Karakuyu, & Erdoğan, 2017; Taşkıran, 2016). In addition, Karakuyu and Erdoğan (2017) found that satisfaction with work was rated as very low among 14%, low among 20%, moderate among 47%, and high among 18% of OHS experts working at joint units. None of the 49 experts in their study reported being highly satisfied with their work. Importantly, Özenir (2021) reported that heavy workload is associated with an increased intention to leave both the job and the occupation among OHS experts, and this relationship was mediated by emotional exhaustion. When these findings are interpreted as a whole, importance of identifying psychosocial risks associated with work conditions, especially among those experts working in joint OHS units, is highlighted.

An important finding of this work was the consistent negative associations between psychosocial risks and quality of life among OHS experts. All of the 17 domains of risks were negatively associated with quality of life. Further, after controlling for the effects of monthly income, interpersonal relations subscale emerged as the single most powerful predictor of quality of life among OHS experts. Hazards related to interpersonal relations include, but are not limited to, social or physical isolation, interpersonal conflict, poor relationships with supervisors, and poor social support (Leka, & Jain, 2010). Work requirements of

OHS experts requires them to maintain communication with a wide range of individuals, including employees, employee representatives, supervisors, and managers. It is highly likely that the demands of different groups conflict with each other, resulting in interpersonal issues standing out compared to other psychosocial risk factors. Previous research found that interpersonal relations dimension yielded the second highest correlation and regression coefficients with stress, following work role (Živković et al., 2021). A similar finding was reported in Işık et al.'s (2022b) study, in which they reported that psychosocial risks related to social support and sense of community negatively predicted well-being among coal miners. The links between poor interpersonal relations, and poor quality of life and job satisfaction have also been well-documented in the international literature employing samples from various occupations (Asante et al., 2019; Goetz et al., 2015; Lincke et al., 2021).

Strengths, Limitations and Suggestions

According to the Labour Inspection Convention, the number of occupational health and safety experts should be enough to allow them to effectively conduct their duties. Unfortunately, both ILO statistics and previous studies conducted in Türkiye indicate that OHS experts have a high workload, in addition to other issues, that predispose them to psychosocial risks at work. The current study was the first to explore these psychosocial risks and their relation to quality of life among OHS experts actively working in the field. Whereas previous studies examined various psychosocial risks in isolation through group comparisons (i.e. by gender, experience, certificate class, and so on), this study adopted a more comprehensive approach and conducted similar group comparisons in a wider array of psychosocial risks. Also, interrelations between these risks and quality of life were examined for the first time, to the best of the authors' knowledge.

The study provides valuable insights regarding the specific risks present among different groups of experts. On the other hand, it also bears several limitations. One of these limitations is about the sample size. According to the unofficial statistics, there were 137,959 OHS experts in Türkiye at the end of 2022 (Çakır, 2022). Unfortunately, data was collected from a relatively small portion of the study population. Hence, future studies should aim to replicate the findings with a larger sample. Additionally, due to the correlational nature of the analyses, a causal link cannot be established between psychosocial risks and quality of life. Other researchers could investigate the causal links between psychosocial risks and quality of life, as well as other outcome measures such as psychological symptoms.

Conclusion

Occupational health and safety experts search for hazards at the workplace that may cause harm to other people, yet they are being exposed to several psychosocial hazards while conducting their duties. This study contributes to the available literature by providing a comprehensive approach to psychosocial risks experienced by occupational health and safety experts. According to the findings, experts are exposed to different risks based on their experience, certificate class, and working conditions. The work schedule was an important risk factor for B-class experts and those working at joint units. This finding implies that the working conditions of OHS experts need improvement, which was a widely reported finding in previous studies as well.

Importantly, psychosocial risks that they face may negatively influence the life quality of OHS experts. Among others, interpersonal relations subscale was the dimension that stood out. This shows that what happens at work does not stay at work. Findings of this study are important since increase in the psychosocial risk exposure is associated with deteriorated physical and mental health (Fernandes, & Pereira, 2016; van der Molen et al., 2020), in addition to quality of life. OHS experts play a pivotal role in providing safe workplaces for employees, yet they cannot do it at the expense of their own well-being. Results of this study show that improving interpersonal relationships between the involved parties could be considered as a priority area in increasing life quality of OHS experts. Considering the previous findings regarding the work-related problems of this group (Arslan, & Ulubeyli, 2016; Erdoğan, & Genç, 2023; Erkanlı Başbüyük, 2023; Taşkıran, 2016), decreasing the dependence on employers and improving communication and cooperation between all stakeholders become conspicuous in relation to interpersonal relations.

Genişletilmiş Özet

Güncel istatistiklere göre Türkiye, ölümcül olmayan iş kazası oranlarının en yüksek olduğu ülkeler listesinde 11. sırada, 100.000 çalışan başına ölümcül iş kazası oranlarının en yüksek olduğu ülkeler listesinde 10. sırada yer almaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO], 2025). Bu konuda acil iyileştirme ihtiyacı, iş güvenliği uzmanlarının herkes için daha güvenli işyerleri elde etmede oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır.

Aytaç vd. (2016), iş güvenliği uzmanlarının stres ve tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete, belge sınıfına ve çalışma koşullarına göre farklılıklar bulunduğunu bildirmiştir. Özellikle kadın uzmanların, B ve C sınıfı belge sahiplerinin ve ortak

sağlık ve güvenlik birimlerinde ve kamuda çalışan uzmanların stres ve tükenmişlik belirtilerinin daha yüksek olduğu raporlanmıştır. Araştırmanın grup farklılıklarına ilişkin bulguları, yol analizi ile de desteklenmiştir. Bir diğer çalışmada da iş stresinin işe bağlılıkla negatif ilişkili olduğu, bunun da iş sağlığı ve güvenliği performansı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Olca vd., 2021).

Alanyazında mevcut bulgular, iş güvenliği uzmanlarının işyerinde belirli psikososyal risklere yatkın olduğu şeklinde yorumlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında psikososyal riskler, işin tasarımı veya yönetimi nedeniyle stres yaşama olasılığının artması olarak tanımlanabilir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2022). ILO, iş içeriği veya görev tasarımı, iş yükü ve hızı, iş kontrolü, çevre, ekipman, örgüt kültürü, kişilerarası ilişkiler, roller, kariyer gelişimi ve ev-iş müdahalesi gibi yaygın psikososyal riskleri listelemektedir. Psikososyal riskler son yıllarda Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan araştırmacılar tarafından ilgi görmeye başlamıştır. Araştırmalar sağlık çalışanları (Babaoğlu ve Bahar, 2024; Gültekin Sakar vd., 2024; Kırılmaz vd., 2016), akademisyenler (Baykan ve Senemtaş Ünal, 2022), madenciler (Işık vd., 2022a; Mutlu ve Kalkan, 2023), tekstil işçileri (Arkan Demiral vd., 2023) dahil olmak üzere çeşitli sektörlerden çalışanlar arasındaki psikososyal riskleri incelemiştir. Ancak daha önce iş güvenliği uzmanlarında psikososyal riskler araştırılmamıştır.

Mevcut alanyazına dayanarak, bu çalışma iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı psikososyal risklerin demografik ve işle ilgili belirleyicilerini ve yaşam kalitelerini araştırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, psikososyal riskler ile yaşam kalitesi arasındaki ilişki bu çalışma kapsamında araştırılacaktır. Yukarıda belirtildiği gibi, bir dizi çalışma iş güvenliği uzmanları grubunda işle ilgili sorunları ve bunlarla ilişkili psikolojik sonuçları araştırmıştır, ancak maruz kaldıkları psikososyal riskler daha önce sistematik olarak araştırılmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışma iş güvenliği uzmanları arasında psikososyal riskleri araştıran ilk çalışmadır.

Yöntem

Veriler, iş güvenliği alanında çalışan 101 uzmandan toplanmıştır. Yaşları 21 ile 65 arasında değişmektedir ($M = 41,75$, $SD = 9,64$). Örneklem 65 erkek ve 36 kadın uzmandan oluşmaktadır. Bu 101 katılımcıdan 93'ü iş güvenliği uzmanı sertifikasına (48 A sınıfı, 29 B sınıfı ve 15 C sınıfı, biri eksik) ve 8'i Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sınav Kurulu (NEBOSH) Uluslararası Diploması gibi diğer sertifikalara sahiptir. Katılımcılar iş güvenliği alanında ortalama 10,45 yıldır aktif olarak çalışmaktadırlar ($SS = 6,26$). 32 katılımcı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde, 33'ü özel şirketlerde tam zamanlı, 20'si kamu şirketlerinde, biri bireysel olarak yarı zamanlı, ikisi dışarıdan danışmanlık şeklinde ve 12'si emekli olmasına rağmen aktif olarak çalışmaktadır.

Bilgilendirilmiş onam, demografik sorular, yaşam kalitesi ölçümü ve NHUMAN PSR-Q'yu içeren anket bataryası Google Forms kullanılarak oluşturulmuştur. Veri toplama süreci 29 Kasım 2024'te başlamış ve 19 Ocak 2025'te sona ermiştir. Olası katılımcılara ulaşmak için kartopu ve elverişlilik örneklemeye yöntemleri kullanılmıştır. Çevrimiçi anket bağlantısı doğrudan ulaşılabilen uzmanlarla ve sosyal medya kanallarında paylaşılmıştır.

Bulgular

Varyans analizi kullanılarak erkek ve kadın uzmanların psikososyal risk düzeyleri ve yaşam kalitesi puanları karşılaştırılmıştır. Sonuçlara göre, psikososyal riskler ve yaşam kalitesi düzeylerinin 17 alanı açısından anlamlı grup farklılıkları gözlenmemiştir.

İkinci varyans analizinde, alanda 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 veya daha fazla yıl süreyle aktif olarak çalışan uzmanlar karşılaştırılmıştır. Sonuçlara göre uzmanlar ekipman ($F(2, 98) = 3.98, p < .05, \eta^2 = .08$) ve çalışma ortamı ($F(2, 98) = 4.30, p < .05, \eta^2 = .08$) açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir. Çoklu karşılaştırmalara göre, 1-5 ($Ort. = 2.34, SS = 1.02$) yıllık deneyime sahip uzmanlar, 11 veya daha fazla ($Ort. = 1.74, SS = .62$) yıllık deneyime sahip olanlara kıyasla ekipman konusunda daha yüksek seviyeler bildirmiştir. 6-10 ($Ort. = 2.16, SS = .95$) yıllık deneyime sahip olanlar ekipman açısından her iki gruptan farklılaşmamıştır. Benzer şekilde, 1-5 ($Ort. = 2.58, SS = .95$) yıllık deneyime sahip uzmanlar, 11 veya daha fazla ($Ort. = 1.80, SS = .88$) yıllık deneyime sahip olanlara kıyasla çalışma ortamı konusunda daha yüksek düzeyler bildirmişlerdir. 6-10 ($Ort. = 2.01, SS = .98$) yıllık deneyime sahip olanlar, çalışma ortamı açısından her iki gruptan farklılaşmamıştır.

Üçüncü varyans analizinde iş güvenliği uzmanları belge sınıflarına göre karşılaştırılmıştır. Bulgulara göre uzmanlar çalışma programı açısından anlamlı grup farklılıkları göstermiştir ($F(3, 96) = 3.53, p < .05, \eta^2 = .10$). B sınıfı uzmanların ($Ort. = 2.45, SS = 1.19$) A sınıfı uzmanlara ($Ort. = 1.75, SS = .70$) kıyasla çalışma programında daha yüksek puanlar bildirdiği bulunmuştur. C sınıfı uzmanlar ($Ort. = 2.00, SS = .90$) ve diğer uzmanlar (diğer sertifikalara sahip olanlar; $Ort. = 2.00, SS = .91$) hiçbir gruptan anlamlı şekilde farklılık göstermemiştir.

Dördüncü ve son varyans analizinde uzmanlar çalışma koşullarına göre karşılaştırılmıştır. Sonuçlar uzmanların çalışma programı ($F(2, 91) = 3.80, p < .05, \eta^2 = .08$) ve yaşam kalitesi ($F(2, 91) = 3.24, p < .05, \eta^2 = .07$) düzeylerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Çoklu karşılaştırmalar, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışanların (sırasıyla $Ort. = 2.29, SS = 1.03$; $Ort. = 3.07, SS = .71$) çalışma programında kamu kurumlarında çalışanlara ($Ort. = 1.62, SS = .77$)

göre daha yüksek puan aldığını ve yaşam kalitesinde özel şirketlerde tam zamanlı çalışanlara ($Ort. = 3.43$, $SS = .53$) göre daha düşük puan aldığını göstermiştir.

İş güvenliği uzmanlarında demografik değişkenler, psikososyal risk etmenleri ve yaşam kalitesi arasındaki iki değişkenli ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Psikososyal risklerin 17 alanının tümünün iş güvenliği uzmanları arasında yaşam kalitesiyle negatif korelasyona sahip olduğu bulunmuştur. Pearson korelasyon katsayıları liderlik için $-.25$ ($p < .05$), taciz için $-.24$ ($p < .05$), saygı için $-.22$ ($p < .05$), kariyer gelişimi için $-.27$ ($p < .01$), kişilerarası ilişkiler için $-.37$ ($p < .001$), zorbalık için $-.35$ ($p < .001$), iş-yaşam dengesi için $-.24$ ($p < .05$), takdir için $-.23$ ($p < .05$), şiddet için $-.30$ ($p < .01$), destek için $-.26$ ($p < .01$), iş yükü için $-.24$ ($p < .05$), görev tasarımı için $-.30$ ($p < .01$), çalışma programı için $-.32$ ($p < .01$), organizasyonel değişim yönetimi için $-.29$ ($p < .01$), iş kontrolü için $-.31$ ($p < .01$), ekipman için $-.36$ ($p < .001$) ve çalışma ortamı için $-.34$ ($p < .001$) olarak bulunmuştur.

Psikososyal riskler ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre, modeller hem ilk ($F(1, 99) = 15.31$, $p < .001$, $Adj.R^2 = .13$) hem de ikinci ($F(2, 98) = 17.53$, $p < .001$, $Adj.R^2 = .25$) adımda anlamlı bulunmuştur. Aylık gelir ilk adımda yaşam kalitesiyle pozitif ilişkiliyken ($\beta = .37$, $p < .001$), ikinci adımda hem aylık gelir hem de kişilerarası ilişkiler yaşam kalitesiyle ilişkili bulunmuştur (sırasıyla $\beta = .36$, $p < .001$; $\beta = -.36$, $p < .001$). Kişilerarası ilişkilerdeki puan arttıkça, iş güvenliği uzmanlarının yaşam kalitesi azalmaktadır.

Tartışma

Bu çalışmada, iş güvenliği uzmanları arasında demografik değişkenler, psikososyal riskler ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu ilişkileri incelerken çeşitli grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Bulgulara göre, iş güvenliği uzmanları psikososyal riskler ve yaşam kalitesi açısından cinsiyetlerine göre farklılık göstermemiştir. Cinsiyete ilişkin bulgulara benzer şekilde, sertifika sınıfına dayalı karşılaştırmalar tutarsız sonuçlar ortaya koymakta ve daha fazla araştırma gerektirmektedir.

Bu çalışma, en az deneyimli gruptaki uzmanların özellikle ekipman ve çalışma ortamıyla ilgili daha yüksek psikososyal riskler bildirdiğini bulmuştur. Bu, Cerev'in (2018) daha deneyimli uzmanların daha yüksek iş memnuniyetine sahip olduğu bulgusuyla uyumludur. Dahası, bu iki psikososyal risk alanının diğerleriyle birlikte yaşam kalitesiyle negatif korelasyonlu olduğu mevcut çalışma tarafından ortaya konulmuştur. Ekipman yetersizlikleri ve zorlu çalışma koşullarının daha az deneyimli uzmanlar arasında iş ve yaşam memnuniyeti önünde bir engel görevi

görmesi olasıdır. Bu değişkenler arasındaki olası nedensel ilişkileri keşfetmek için daha fazla çalışma yapılmalıdır.

Bulgular, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışan uzmanların yoğun çalışma saatleri ve yaşam kalitesiyle ilişkili psikososyal riskler konusunda dezavantajlı bir konumda olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, ortak birimlerde çalışan iş güvenliği uzmanları arasında aşırı çalışma saatleri ve yetersiz maaşlar bildiren önceki çalışmalarla tutarlıdır (Aca ve Göze, 2020; Başkan Takaoglu vd., 2018; Karakuyu ve Erdoğan, 2017; Taşkıran, 2016). Özenir (2021), yoğun iş yükünün iş güvenliği uzmanları arasında işten ve meslekten ayrılma niyetinin artmasıyla ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye duygusal tükenmişliğin aracılık ettiğini bildirmiştir. Bu bulgular bir bütün olarak yorumlandığında, özellikle ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde çalışan uzmanlar arasında çalışma koşullarıyla ilişkili psikososyal risklerin belirlenmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Bu çalışmanın önemli bulgularından biri, iş güvenliği uzmanları arasında psikososyal riskler ve yaşam kalitesi arasındaki tutarlı negatif ilişkilerdir. Aylık gelirin etkileri kontrol edildikten sonra, kişilerarası ilişkiler iş güvenliği uzmanları arasında yaşam kalitesinin en güçlü tek belirleyicisi olarak bulunmuştur. Benzer bir bulgu, Işık vd.'nin (2022b) çalışmasında da bildirilmiş olup, sosyal destek ve topluluk duygusuyla ilişkili psikososyal risklerin kömür madencileri arasında refahı olumsuz yönde tahmin ettiğini bildirmişlerdir. Zayıf kişilerarası ilişkiler ile zayıf yaşam kalitesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiler, çeşitli mesleklerden örneklerin kullanıldığı uluslararası literatürde de bulgulanmıştır (Asante vd., 2019; Goetz vd., 2015; Lincke vd., 2021).

Declarations

Declaration of Contribution of Researchers

The first author (GF) contributed 60% and the second author (MCO) contributed 40%.

Declaration on Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest.

Statement of Support and Acknowledgement

The authors express their gratitude to the experts who agreed to participate in the study.

REFERENCES:

- Aca, Z., & Göze, F. (2020). OSGB sistemiyle çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliği uzmanlığına ilişkin görüşleri. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2223-2248.
- Akkaya, B., & Ocaktan, M. E. (2023). İş yerlerinde psikososyal risk yönetimi süreci ve iyi uygulama örnekleri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 32(1), 42-51. doi:10.17827/aktd.1225830
- Arkan Demiral, G., Şahan, C., Aydın Özgür, E., Vatansever, M., & Demiral, Y. (2023). Bir tekstil fabrikasında psikososyal riskler ve mental sağlık durumu. *ESTUDAM Public Health Journal*, 8(1), 54-70. <https://doi.org/10.35232/estudamhsd.1115224>
- Arsalan, V., & Ulubeyli, S. (2016). İş güvenliği uzmanlarının sorunlarına yönelik bir saha araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1321-1340.
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19, 447. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Aytaç, S., Akalp, G., & Gökçe, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1207-1224.
- Aytaç, S., Engin, T., & İmanlı, E. (2020). İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 15(60), 746-758.
- Babaoğlu, E., & Bahar, R. (2024). Hemşirelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları psikososyal risklerin ve etkileyen etmenlerin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(3), 411-423. doi: 10.54304/SHYD.2024.26213
- Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E., & Ölmezoglu İri, N. İ. (2018). İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-9
- Baykan, P., & Senemtaş Ünal, E. (2022). Akademisyenlerin çalışma ortamında karşılaştıkları psikososyal tehlikeler: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 169-181. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1373>
- Cerev, G. (2018). İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Çakır, M. (2022). İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri (1)*: OSGB'ler kapatılmalıdır. Sendika.org. <https://sendika.org/2022/12/is-guvenligi-uzmanlari-ve-isyeri-hekimleri-1-osgblar-kapatilmalidir-673709>

- Erdoğan, E., & Genç, K. G. (2023). İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin temel sorunları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 57-93. doi: 10.54838/bilgisosyal.1289671
- Erkanlı Başbüyük, B. (2023). İş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığı. *Çalışma ve Toplum*, 3(78), 2315-2346. <https://doi.org/10.54752/ct.1325645>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50, 1-14. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Galloway, A. (2005). Non-probability sampling. In K. Kempf-Leonard (Ed.), *Encyclopedia of social measurement* (pp. 859-864). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00382-0>
- Goetz, K., Berger, S., Gavartina, A., Zaroti, S., & Szecsenyi, J. (2015). How psychosocial factors affect well-being of practice assistants at work in general medical care? – A questionnaire survey. *BMC Family Practice*, 16, 166. <https://doi.org/10.1186/s12875-015-0366-y>
- Gültekin Sakar, T., Kurt, A. Ö., & Bozdağ, F. (2024). Özel hastane çalışanlarının psikososyal risklerinin yönetsel boyutlarla değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(2), 193-207.
- International Labour Organization. (1947). *C081 - Labour Inspection Convention* (No. 81). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081
- International Labour Organization. (2022, 10 November). *Psychosocial risks and stress at work*. <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>
- International Labour Organization. (2025, 27 January). *Statistics on safety and health at work*. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>
- Işık, İ., Öz Aktepe, Ş., Çetin Özbudak, E., Ceylan, F., Kuzdağ, Y., & Dönmez, A. (2022a). Kömür madenlerinde psikososyal güvenlik çalışmaları: Maden mühendisleri ve iş güvenliği uzmanları gözünden nitel değerlendirme. *Sosyal Güvençe*, 20, 592-622. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1026839>
- Işık, İ., Öz Aktepe, Ş., Kuzdağ, Y., & Güney, K. (2022b). İş talepleri-kaynakları teorisi ve psikososyal riskler: Kömür maden işletmeleri değerlendirmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(2), 116-144.
- İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik. (2012, 29 December). *Official Gazette* (No: 28512). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16923&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3632.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>
- Johnstone, R., Quinlan, M., & McNamara, M. (2011). OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia. *Safety Science*, 49(4), 547-557. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.09.016>
- Karakaya, A., & Sancı, V. (2017). İş güvenliği uzmanlarının iş tatminleri üzerine bir araştırma: Karadeniz Bölgesi örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-13.
- Karakuyu, A., & Erdoğan, B. (2017). Ortak Sağlık Güvenlik Birim (OSGB)'ler de aktif olarak çalışan iş güvenliği uzmanlarının sorunları ve beklentileri: Antakya örneği. *Researcher: Social Science Studies*, 5(4), 1-10.
- Kırılmaz, H., Yorgun, S., & Atasoy, A. (2016). Sağlık çalışanlarında psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Cultural and Social Studies*, 2(SI 1), 66-82.
- Küçük, N., Tınaz, P., Ayar, H. İ., Tokalılar, T., Dağlar, İ., & Keskin Samancı, N. (2023). Psikososyal risk değerlendirme ölçeği: NHUMAN PSR-Q ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *OHS Academy*, 6(3), 131-164. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1319045>
- Leka S., & Jain A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
- Leka S., & Jain A. (2024). *Conceptualising work-related psychosocial risks: Current state of the art and implications for research, policy and practice* (Report 2024.09). European Trade Union Institute.
- Lincke, H. J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: Validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16, 50. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1>
- Mutlu, M., & Kalkan, M. (2023). Kırma taş ocağı çalışanlarının psikososyal risk faktörlerinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 35(2), 443-453. <https://doi.org/10.35234/fumbd.1257734>
- Phyo, A. Z. Z., Freak-Poli, R., Craig, H., Gasevic, D., Stocks, N. P., Gonzalez-Chica, D. A., & Ryan, J. (2020). Quality of life and mortality in the general population: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 20, 1596. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09639-9>
- Pryor, P., Hale, A., & Hudson, D. (2019). Development of a global framework for OHS professional practice. *Safety Science*, 117, 404-416. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.033>

- Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., & Temur, S. (2021). İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin İSG performansına etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156. doi: 10.32331/sgd.952568
- Özenir, İ. (2021). İş yükü, iş stresi, duygusal tükenme, işten ayrılma niyeti ve meslektan ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: İş güvenliği uzmanları üzerine bir inceleme. In Ş. Karabulut (Ed.), *Yönetim – strateji – organizasyon* (pp.145-165). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sahan, C., Kiran, S., Converso, D., & Demiral, Y. (2021). Emerging need for a national policy on psychosocial risk assessment and monitoring in a developing country: A modified Delphi Study. *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, 5(1), 60-69. <https://doi.org/10.30621/jbachs.873641>
- Stauder, A., Nistor, K., Zakor, T., Szabó, A., Nistor, A., Ádám, S., & Thege, B. K. (2017). Quantifying multiple work-related psychosocial risk factors: Proposal for a composite indicator based on the COPSOQ II. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24(6), 915-926. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9651-6>
- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz iş güvenliği uzmanları, piyasalaşan iş güvenliği: Bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4(51), 1747-1768.
- Theofilou, P. (2013). Quality of life: Definition and measurement. *Europe's Journal of Psychology*, 9(1), 150-162. doi:10.5964/ejop.v9i1.337
- Tuna, H. (2021). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 365-378. doi: 10.32331/sgd.1049421
- van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H. W., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10, e034849. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Veenhoven, R. (2023). Quality of life (QOL), an overview. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 5668-5671). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2353
- World Health Organization. (2024, 1 November). *WHOQOL-BREF*. <https://www.who.int/tools/whoqol/whoqol-bref>
- Živković, S., Milenović, M., Krstić, I. I., & Veljković, M. (2021). Correlation between psychosocial work factors and the degree of stress. *Work*, 69(1), 235-245. <https://doi.org/10.3233/WOR-213473>

Prime Esas Kazanç Kavramı Açısından Bakiye Süre Tazminatı

Gökhan TÜRE¹

ORCID: 0000-0002-2441-5636

DOI: 10.54752/ct.1639661

Öz: Prime esas kazanç kavramı, primli rejimin benimsendiği sosyal sigortalar hukukunun en temel kavramlarından birisidir. 5510 sayılı Kanun'daki prime esas kazanç anlayışının, işçilik alacaklarının mümkün mertebe prim matrahına dâhil edilmesi şeklinde olduğu söylenebilir. Bununla beraber Kanun uygulamasında tazminatların, prim matrahına eklenmemesi yönünde bir yaklaşımın sergilendiği görülmektedir. Kanun'un lafzının aksi yönündeki bu yaklaşımın geri planında, iş hukukundaki tazminatlar ile istihdam edilme arasında, tazminatların prim matrahına dâhil edilmesine yetecek ölçüde bir nedensellik bağının bulunmaması yer alır ve bu açıdan bu tercihin, sosyal sigortalar hukukunun ruhuna uygun olduğu belirtilebilir. Yine de iş hukukunda yer alan bazı tazminatların, melez (hibrit) yaptırımlar olarak, ücrete ilişkin özellikleri de bünyesinde barındırdığı ve bu melez işçilik alacaklarının, tazminat olmasına rağmen, prime esas alındığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, prime esas kazanç anlayışı açısından tazminatların ayrıştırılması gerektiği ve ücret karakteri taşıyan tazminatlar şeklinde bir kategorinin bulunduğu iddia edilmiştir. Bu iddianın devamında bakiye süre tazminatının da ücret

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. gokhan.ture@hbv.edu.tr

TÜRE, G. (2025) "Prime Esas Kazanç Kavramı Açısından Bakiye Süre Tazminatı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1193-1230

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 14.02.2025-Makale Kabul Tarihi: 10.06.2025

karakteri taşıyan tazminat hüviyetine sahip bir işçilik alacağı olduğu ortaya konulmuş ve İsviçre sosyal sigorta hukuku uygulaması ile sağlanması yapılmak suretiyle, bakiye süre tazminatının da prim matrahına eklenmesi gereken bir işçilik alacağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: sosyal sigorta primi, prime esas kazanç, prim matrahı, bakiye süre tazminatı, ücret karakteri taşıyan tazminat.

The Damages for the Wages for the Remaining Term in the Concept of Premium Based Earnings

Abstract: The concept of premium based earnings is one of the most fundamental concepts of social insurance law, which adopts a premium based system. According to Law No. 5510, it can be said that the understanding of premium based earnings is to include employment claims as much as possible. However, in the practice of the law, it is observed that there is an approach to not include the damages in the premium base. This approach, which is contrary to the verba legis of the law, is depend on the fact that there is not enough casual link between the damages and employment relation to include damages in the premium base, and in this respect, it can be stated that this preference is coherent with the spirit of social insurance law. Nevertheless, it is observed that some of the damages in the labor law, as hybrid sanctions, also incorporate wage-related features, and it is understood that these hybrid employment claims, although they are indemnities, are accepted as income dependent on social security contributions. From this point of view, this study argues that damages should be differentiated in terms of the understanding of premium based earnings and that there is a category of damages with the wage characteristics. In the continuation of this argument, it has been demonstrated that the damages for the wages for the remaining term is also a employment claim which has the character of damages with the wage character, and it has been concluded by providing the application of Swiss social insurance law that the damages for the wages for the remaining term shall be added to the premium base.

Keywords: social security premium, premium based earnings, amount of premium, the damages for the wages for the remaining term, the damages with wage characteristics.

Giriş

Türk iş hukukunda bir yandan taraflara fesih serbestisi tanınırken (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 974-975; Paerli, 2010: 725; Herger, 2018: 2), diğer yandan feshin etkinliği rejimi benimsenir (Kaelin, 2023: 11)². Nitekim işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisine tanınan mutlak fesih güvencesi³ ile kendine özgü geçersizlik sonucu doğuran (Süzek ve Başterzi, 2024: 658; Civan, 2023: 711) iş güvencesine⁴ ilişkin istisnalar bir kenara bırakılırsa, işverenin iş sözleşmesini gerek haksız gerekse kötü niyetli feshi, yalnızca fiili değil, hukuki olarak da sözleşmeyi sona erdirici etki gösterir (Stachelin, 2014: Art. 337c, N. 4-5; Stauffer, 1997: 524; Koller, 1995: 1260, 1265; Herger, 2018 :8).

Feshin etkinliği rejimi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından uzun zamandır kabul edilen bir husustur. Gerçekten de, belirsiz süreli iş sözleşmesinin, 3008 sayılı İş Kanunu'ndan⁵ beri haksız (usulsüz) feshinin; 1475 sayılı İş Kanunu'ndan⁶ beri ise kötü niyetli feshinin, sözleşmeyi sona erdireceği öngörülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinin hüküm ve sonuçları ise ilk kez Türk Borçlar Kanunu⁷ m. 438 ile hüküm altına alınmış ve doktrindeki tartışma⁸

² Feshin etkinliği rejimi hakkında detaylı bilgi için bkz. Baycık, 2011: 373 vd.; Göktaş, 2020: 249 vd.; Tolu, 2017: 59 vd.

³ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 24/1-3 uyarınca; “(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini baklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. (2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/31 md.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir. (3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.”

⁴ 4857 sayılı İş Kanunu m. 21/1 uyarınca; “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.”

⁵ 3008 sayılı İş Kanunu, Kabul Tarihi: 8.6.1936, RG. 15.6.1936, S. 3330.

⁶ 1475 sayılı İş Kanunu, Kabul Tarihi: 25.8.1971, RG. 1.9.1971, S. 13943.

⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Kabul Tarihi: 11.1.2011, RG. 4.2.2011, S. 27836.

⁸ 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu dönemindeki tartışmalar hakkında bilgi için bkz. Alpagut, 1998: 177 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 335 vd.; Tolu, 2017: 205 vd.; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 894, dn. 2764.

çözümlemiştir (Süzek ve Başterzi, 2024: 758). İlgili hükme göre, işverenin belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshi, sözleşmenin sona ermesine yol açar. İşçi, sözleşmenin kararlaştırılan süreden önce sona ermesinden ötürü mahrum kaldığı ücretini -gerekli indirimler yapıldıktan sonra- tazminat (bakiye süre tazminatı) olarak isteyebilir. Ayrıca hâkim, işçinin altı aylık ücreti tutarından fazla olmayacak bir tazminata (haksız fesih tazminatı) da hükmedebilir (Baycık, 2011: 371-372). Bu hâliyle TBK m. 438, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi bakımından da feshin etkinliği rejiminin geçerli olduğunu açık bir şekilde düzenlemektedir.

İş sözleşmesi özelinde feshin etkinliği rejiminin benimsenmesinin önemli bir sonucu, sosyal sigorta ilişkisine etkisinde görülür. Zira kural olarak sosyal sigorta ilişkisinin varlığını sürdürmesi noktasında iş sözleşmesinin varlığını sürdürmesi olmazsa olmaz bir koşul teşkil eder (Herger, 2018: 5; Başterzi, 2007: 68). Bu husus, 5510 sayılı Kanun⁹ m. 9/1(a)'da; "*Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.*" şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla feshin etkinliği rejimi nedeniyle iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi, sosyal sigorta ilişkisinin de süresinden önce sona ermesine yol açar¹⁰.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi, sosyal sigorta prim matrahı üzerinde de etki gösterebilir. Zira prime esas kazançla ilişkin genel yaklaşım, ücret ve ücret niteliği taşıyan ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulmasıyken, tazminat niteliği taşıyan ödemelerin prime esas kazançtan hariç bırakılmasıdır (Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Herger, 2018: 13; Caniklioğlu, 2019: 537). 5510 sayılı Kanun özelinde bu husus, ihbar tazminatı üzerinden kolaylıkla açıklanabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi hâlinde, işçinin bildirim süresi içerisinde elde edeceği ücret, prime esas alınırken (Şakar, 2024: 248; Sümer, 2022: 110; Sümer ve Kayırgan, 2023: 336-337); usulsüz feshin sonucu olan ihbar tazminatı, prim matrahına dâhil edilmez (m. 80/1(b)).

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin aksine 5510 sayılı Kanun hükümlerinin, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin, prim matrahına etkisi bakımından yeterince açık olmadığı söylenebilir. Kanaatimizce bu durum, belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin maddi sonuçlarının prim matrahına etkisini tartışmalı kılar ve

⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG. 16.6.2006, S. 26200.

¹⁰ İş sözleşmesi sona ermekle beraber işçinin derhâl başka bir işveren yanında çalışmaya başlaması mümkündür. Bu gibi kesintisiz çalışmanın gerçekleştiği durumlarda sigortalılık niteliği varlığını korumaya devam eder (Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2024: 418). Yine iş sözleşmesi sona ermekle beraber belli sigorta türleri açısından belli bir süre sigortalılık ilişkisinin süreceği öngörülmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Başterzi, 2007: 68 vd.; Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 418 vd.

gerekli çözümün üretilebilmesi için yeterli bir hareket alanı sağlar.

Daha önce değinildiği üzere belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshinin iki maddi sonucu bulunur; bakiye süre tazminatı ile haksız fesih tazminatı. Haksız fesih tazminatı bakımından, prime esas kazançla ilişkin genel yaklaşımdan ayrılmayı gerektiren bir durum söz konusu değildir; haksız fesih tazminatı da diğer pek çok tazminat gibi prim matrahına dâhil edilemez. Buna karşılık Yargıtay'ın aksi yönde kararları¹¹ bulunmakla beraber bakiye süre tazminatının, prim matrahına dâhil edilmesi mümkün olduğu kadar primin hem sigortalı hem de Kurum (SGK) açısından taşıdığı önemden ötürü gereklidir. Bu nedenle bu çalışmada, prime esas kazanç anlayışı içerisinde bakiye süre tazminatının durumunun incelenmesi tercih edilmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki bakiye süre tazminatı, iş sözleşmesinin işçi tarafından işverenin sözleşmeye aykırı davranışından ötürü haklı nedenle feshi hâlinde de talep edilebilen bir tazminattır (TBK m. 437/1)¹². Dolayısıyla çalışmada ulaşılan sonuçlar, işçinin haklı nedenle feshi açısından da uygulanabilir niteliktedir.

Prime Esas Kazanç Kavramı ile İşçilik Alacakları Arasındaki İlişki

Prime Esas Kazanç Kavramı

Sosyal sigorta hukukunda kazanç kavramı, en genel haliyle, sigortalının, sigorta ilişkisini doğuran hukuki ilişki içerisinde hak kazandığı nakdi yahut nakde dönüştürülebilir menfaatlerin tamamını ifade eder (Yılmaz, 2019: 452). Kazanç kavramına ilişkin bu tanım, prime esas kazanç kavramına ulaşılmasını da sağlar; prime esas kazanç ile sigortalının, üzerinden prim alınacak olan kazancı kastedilir.

Prime esas kazanç kavramı, primli rejimin benimsendiği sosyal sigortalar hukukunun en temel kavramlarından birisidir (Tuncay vd., 2023: 170; Yılmaz, 2019: 451). Zira prime esas kazanç kavramı, bir yandan sigortalının hangi gelirlerinin ve ne ölçüde prim hesabına esas alınacağını belirlerken (Arıcı, 2022: 203); diğer yandan adına ödenen prim miktarı üzerinden sigortalının Kurumdan alacağı ödenek, gelir ve aylıkların miktarına da sirayet eder (Yılmaz, 2019: 454; Karadeniz, 2024: 1800; Mülâyim, 2023: 554; Yorulmaz, 2024: 76). Bu bağlamda prim matrahı çerçevesinde ödenen primler, sigortalıya sağlanan yardımların hesaplanmasında esas alınır ve matrah yüksek olduğunda, Kurumun edim sonucu artar (Yılmaz, 2019: 454; Karadeniz, 2024: 1800). Dolayısıyla prim matrahının yüksek olmasında sigortalı

¹¹ Şimdilik künyeleri için bkz. Y9HD, 25.3.2021, E. 2020/9011, K. 2021/6982; Y9HD, 17.2.2021, E. 2020/5734, K. 2021/4067 (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹² Detaylı bilgi için bkz. Kabakcı, 2011: 129-140; Alpagut, 2022: 1754 vd.

açısından yarar bulunur (Mülayim, 2023: 554)¹³. Sosyal sigortanın finansman kaynağının, temelde sigortalılar için Kuruma ödenen primler olduğu gözetildiğinde (Sözer, 2023: 209; Tuncay vd., 2023: 168; Korkusuz ve Uğur, 2022: 158; Sümer, 2022: 107; Sümer ve Kayırgan, 2023: 334; Mülayim, 2023: 554; Özdamar, 2009: 313), aynı hususun Kurum açısından da geçerli olduğu anlaşılr. Bu husus 5510 sayılı Kanun m. 79/1'den de teşhis edilebilir; *“Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır.”* O hâlde prim matrahının yüksek olmasında, Kurumun da doğrudan hukuki yararı mevcuttur (Yılmaz, 2019: 454).

Sosyal sigortalar hukukunda primin taşıdığı önem, prime esas kazanç anlayışını da şekillendirir. Nitekim prime esas kazanç anlayışı, kural olarak, sigortalının bir ay içindeki tüm kazancının brüt tutarının dikkate alınması esasına dayanır. Diğer bir ifadeyle prime esas kazanç, kural olarak, sigortalıların gerçek kazancı üzerinden hesaplanır (Sözer, 2023: 209). Bununla beraber, sosyal adalet ve sosyal denkleştirmenin sağlanması, aktüeryal dengenin korunması (Filik Çiçekçi, 2016: 60-61) gibi çeşitli gerekçelerle 5510 sayılı Kanun'da gerçek kazanç üzerinden prim alınması kuralına çeşitli istisnaların getirildiği görülmektedir. Bu kapsamda; prime esas kazanç için alt ve üst sınır öngörülmesi¹⁴, aynı yardımlar ile çeşitli nakdi ödemelerin prim matrahına tabi tutulmaması¹⁵, ücret ekleri için devrik matrah (Tuncay vd., 2023: 188) uygulamasının benimsenmesi¹⁶ veya geriye yürütülen toplu

¹³ Bir Yargıtay kararında veciz şekilde ifade edildiği üzere; *“Görüldüğü gibi sigortalı olmak çalışma ve prim ödeme ilkesine bağlı olduğundan hizmet tespiti ve prime esas kazancın tespiti davaları sosyal güvenlik hakkının özünü oluşturmaktadır.”* (YHGK, 3.5.2023, E. 2023/322, K. 2023/421, (<https://www.lexpera.com.tr>)).

¹⁴ 5510 sayılı Kanun m. 82/1'e göre; *“Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır.”*

¹⁵ 5510 sayılı Kanun m. 80/1(b) hükmü uyarınca; *“Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.”*

¹⁶ 5510 sayılı Kanun m. 80/1(d) uyarınca, ücret dışındaki ödemeler, *“öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir.”*

iş sözleşmesinden doğan ücretlerin ilişkin olduğu ayın prim matrahına eklenmesi¹⁷ gibi hususlar sayılabilir. Bu açıdan prim matrahının aslında sigortalının varsayımsal kazancı üzerinden hesaplandığının söylenmesi mümkündür.

Prim Matrahı ile İşçilik Alacakları Arasındaki İlişki

Prim matrahının sigortalının varsayımsal kazancına dayanması, işçilik alacakları ile prime esas kazanç kavramı arasındaki ilişkinin tespit edilmesini gerektirir. Zira prime esas kazançların belirlenmesi, sosyal sigorta sisteminin mali açıdan sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından oldukça önem taşır (Tuncay vd., 2023: 170; Sümer, 2022: 107).

İşçilik alacakları ile kastedilen, en genel mahiyetiyle, iş sözleşmesinden kaynaklanan her türlü alacaktır (Korkusuz, 2004: 10). Bu bağlamda kaynağı iş sözleşmesi olduğu müddetçe hukuki niteliğinin bir önemi olmaksızın her türlü alacağın, işçilik alacağı olarak kabul edilmesi gerekir. Bu kabul, işçilik alacakları kavramına, pek çok alacak türünü kapsayan bir üst kavram niteliği kazandırır; en başta işçinin temel ücreti olmak üzere, ücret ekleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine yahut işverenin sözleşmeden doğan borçlarını ihlâl etmesine bağlı olarak doğan tazminatlar da işçilik alacakları kavramının kapsamında yer alır (Korkusuz, 2004: 11).

Bir alacağın, işçilik alacağı niteliği taşıması, kendiliğinden prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi sonucunu doğurmaz. Önemli olan yön, söz konusu işçilik alacağının, üzerinden prim alınması gereken bir kazanç olarak kabul edilmesidir. Bu açıdan denilebilir ki iş sözleşmesine göre çalışan sigortalının prime esas kazancının ne şekilde hesaplanacağı, 5510 sayılı Kanun'un işçilik alacaklarına yaklaşımı çerçevesinde belirlenir (Arıcı, 2022: 202). Diğer yandan Kanun uygulamasında, prime esas kazanç kavramının ne şekilde anlaşıldığı da, işçilik alacakları ile prim matrahı arasındaki ilişki üzerinde etki gösterir.

5510 sayılı Kanun m. 80/1(c) hükmünde hareketle, Kanun'un temel yaklaşımının, işçilik alacaklarının mümkün mertebe prim matrahına dâhil edilmesi olduğu söylenebilir (Alper, 2008: 166; Tuncay vd., 2023: 177; Mülayım, 2023: 558; Yorulmaz, 2024: 82). Söz konusu hükümde yer alan iki kural, bu yönde bir çıkarım yapılmasını elverişli kılar. Zira hükümde ilk olarak, prime esas kazançtan tamamen yahut kısmen muaf tutulan işçilik alacakları (m. 80/1(b)) dışında yapılan tüm ödemeler ile aynı yardım yerine yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazanca tabi tutulacağı öngörülmüştür. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere Kanun, istisnai

¹⁷ 506 sayılı Kanun döneminde, ödemenin yapıldığı aydaki prim matrahına dâhil edilen bu ödemelerin, prime esas kazanç üst sınırının aşılmasına neden olmasından ötürü, 5510 sayılı Kanun döneminde ilişkin olduğu ayın prim matrahına eklenmesi uygulaması kabul edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. Güzel vd., 2023: 264-265; Tuncay vd., 2023: 176-177; Öztürk, 2016: 171-172; Karabacak, 2017: 14.

nitelik taşıyan m. 80/1(b) hükmünün dar yorumlanması gerektiğini açıkça belirtme ihtiyacı hissetmektedir. Böylece, “istisnai hükümler *kural olarak* dar yorumlanır”¹⁸ ilkesinin yaratabileceği olası tartışmaların en başından önüne geçilmekte (Alper, 2008: 170) ve m. 80/1(b)’de sayılmayan bir işçilik alacağının prim matrahı hesabına dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹⁹. Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadında da bu husus, “*Kanun gereğince maddenin 2. fıkrasındaki istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen her türlü gelirden sigorta primi kesilmesi söz konusu olmaktadır.*” şeklinde ifade edilmektedir²⁰. Öte yandan anılan hükümde, “*Diğer kanunlardaki prime tabi tutulması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun açısından prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağı hakkında diğer kanunlarda öngörülen prim istisna veya muafiyetleri, artık geçerlilik taşımamaktadır. Bu doğrultuda örneğin yıllık izin ücretine iş kazaları ile meslek hastalıkları primlerinden muafiyet tanıyan İş Kanunu m. 61 hükmü ile ilave tediye alacaklarından prim kesilmeyeceğini öngören 6772 sayılı Kanun m. 4/2 hükmü, 5510 sayılı Kanun uygulamasında dikkate alınmamaktadır (Tuncay vd., 2023: 174, 176; Şakar, 2024: 244; Sümer, 2022: 111; Öztürk, 2016: 170).

Prime esas kazanca ilişkin genel yaklaşıma rağmen, tüm işçilik alacakları prim kesintisine tabi değildir (Tuncay vd., 2023: 173; Mülâyim, 2023: 557). Nitekim Kanun m. 80/1(b)’de, prime esas olmayan işçilik alacakları ile kısmen prime tabi tutulan işçilik alacakları düzenlenmektedir. İlgili hüküm uyarınca kısmen prime tabi tutulan işçilik alacakları; yemek, çocuk ve aile zamları ile özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik katkı payı tutarlarıdır. İşverence sigortaliya yapılan ve miktarı Kurumca belirlenen tutardan fazla olan yemek, çocuk ve aile zamlarının aşkın kısmı ile özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı paylarının aylık toplamının, asgari ücretin % 30’unu aşan kısmı prim matrahına dâhil edilir (Güzel vd., 2024: 275-276).

¹⁸ Nitekim istisnai hükümlerin, belli şartlar altında, geniş yorumlanması da mümkündür. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Yongalık, 2011: 4 vd.

¹⁹ Konuya dair Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’nın vurgulandığı bir Yargıtay kararına göre “Görüldüğü üzere, anılan madde hükmünde hangi kazançların prim hesabına esas alınamayacağı sayma yöntemiyle belirlenmiş olup, Türk pozitif hukukunda egemen olan kurala göre, ayrık hükümler genişletici değil, daraltıcı yoruma tabidirler ve anılan kural, 23.05.1960 tarihli 11/10 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da vurgulanmıştır. Bu kararda sigortalılara ödenen yemek paralarının aynı yardım niteliğinde bulunduğu sonucuna varılmış ve prime esas kazancın belirlenmesinde dikkate alınmayacağı görüşü benimsenmiştir.” Y10HD, 12.5.2022, E. 2022/1578, K. 2022/7083 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁰ Örnek mahiyetinde bkz. Y10HD, 29.12.2022, E. 2022/8197, K. 2022/17032; Y10HD, 21.12.2022, E. 2022/9479, K. 2022/16480; Y10HD, 23.11.2022, E. 2022/9417, K. 2022/14817 (<https://www.lexpera.com.tr>).

Prime esas olmayan işçilik alacakları ise “*aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve erlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları*” şeklinde sıralanmaktadır. Sınırlı sayım esasında hareketle (Güzel vd., 2024: 272; Tuncay vd., 2023: 179; Caniklioglu, 2019: 536), Kanun’un yalnızca, aynı yardımlar ile belli sosyal yardımları, iş görme ediminin gereği gibi ifa edilebilmesi için yapılan nakdi ödemeleri²¹ ve belli tazminatları, prim matrahından hâriç tuttuğu söylenebilir.

Kurum uygulaması incelendiğinde, 5510 sayılı Kanun’da benimsenen prime esas kazanç anlayışının sürdürüldüğü ve hatta prime tabi tutulan işçilik alacaklarının kapsamını genişletme eğiliminin bulunduğu söylenebilir. Bu anlamda örneğin, Kanun uyarınca, aynı yardımların prim matrahına dâhil edilmesi ancak aynı yardım yerine nakdi ödeme yapılması hâlinde mümkündür. Dolayısıyla sosyal yardım, aynı olarak yerine getirildiği sürece, prime tabi tutulmaz. Bununla beraber Kurum uygulamasında, piyasada tedavül imkânı bulunan emtia²² ile belli şartlar altında kıymetli evrak²³, aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödeme kapsamında kabul edilmektedir. Benzer şekilde Kanun’da, görev yollukları, prime esas olmayan işçilik alacakları arasında sayılmakla birlikte, Kurum uygulamasında yol yardımı ile

²¹ Yargıtay’ın yolluk ve harcırah ile ilgili yapmış olduğu yorum, hangi nakdi ödemelerin prime esas alınacağı yönünde yol göstericidir: “*Harcırah (yolluk) işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler olup, davalı işyeri tarafından her sefer için yapılan ödemelerin bu mahiyette kaldığı şüphesizdir. Çünkü davalı işyeri davacıya ücreti dışında sefer başına ödeme yaparken asıl amacı davacının yapacağı ek masrafları karşılamak olup, onun ücretini artırmak gibi bir amaç içinde değildir.*” (Y21HD, 17.10.2019, E. 2017/6382, K. 2019/6274, (<https://www.lexpera.com.tr>)). Kararı yerinde bulan görüş için bkz. Aydın, 2022: 588.

²² 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; “*Altının günlük değerinin belli olması ve her an piyasada kolayca nakde dönüştürülebileceği ve bu sayede satın alma alternatifi sağlayacağı göz önüne alındığında altın olarak yapılan ödemeler nakit yardım olarak değerlendirilmesi sonucunda hatıra altınlarının sosyal veya kişisel bir ihtiyacı karşılanması amacıyla verilmemiş olması, hatıra altınlarının tıpkı para gibi alışverişte kullanılacak bir ödeme aracı olması nedeniyle hatıra altın tutarlarının ücret ödeme bordrolarına yansıtılmış olan bedeller üzerinden ilgili ayda sigorta primine esas kazanç tutarına dahil edilmesi, sigortalılara hatıra altın verildiğinin tespit edilmesi ancak ödeme bordrosunda gösterilmediği durumlarda altının verildiği ayın son günündeki Merkez Bankası satış fiyatı üzerinden hesaplanacak miktarının sigorta primine esas kazanç tutarına dahil edilmesi gerekmektedir.*” (s. 91). Doktrinde hâkim görüş, nakdi ödeme niteliğinde olmamasından hareketle emtianın, prime esas alınmaması gerektiğini savunmaktadır (Güzel vd., 2024: 274; Tuncay vd., 2023: 178).

²³ 2020/20 sayılı Genelge’de, yemek paralarının prime tabi tutulmayacağı belirtilmişse de, “*hayatın olağan akışına aykırı muvazaalı uygulamaların tespit edilmesi durumunda yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki gibi araçlara yüklenen bu tutarlar prime esas kazanç dahil*” edileceği ifade edilmiştir (s. 83). Aynı esas, alışveriş veya hediye çekleri, kartları ve fişleri açısından tekrarlanmıştır (s. 92).

yol parası niteliğindeki ödemeler, görev yolluklarına ilişkin prim istisnası içerisinde değerlendirilmemektedir²⁴. Yine Kurum uygulamasında, Kanun'da ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı için öngörülen prim istisnası, ücret ile ücret dışı ödemelerin ayrıştırılmadığı mahkeme ilamları ile ikale bedelinin kapsadığı alacakların açıkça belirtilmediği ikale sözleşmeleri hakkında uygulanmamakta ve mahkemece hükümlen²⁵ tüm alacak bedeli²⁶ ile ikale sözleşmesi dolayısıyla yapılan tüm ödemeler²⁷, prime tabi tutulmaktadır.

²⁴ 2020/20 sayılı Genelge gereğince; “Yol yardımı ya da yol parası ise sigortalıya işe gidip gelebilmesinde destek olarak verilen ek bir ödeme olup; söz konusu ödemenin 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtildiği şekilde (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur.” hükmü gereği prime esas kazançta dahil edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işe gelip gitmek amacıyla sigortalıya ödenen yol paraları bu kapsama alınmayacak olup bu ödemelerin tamamı prime esas kazançta dahil edilecektir.” (s. 87).

²⁵ Yargıtay tarafından haklı olarak belirtildiği üzere mahkemece hükümlen²⁵ işçilik alacakların prim matrahına dâhil edilmesi için sigortalıya ödeme yapılmış olması zorunludur. “...idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazançta gözetilmesi gerekmektedir.” Y10HD, 25.9.2024, E. 2024/7372, K. 2024/8994 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁶ 2020/20 sayılı Genelge'ye göre, “Mahkeme kararındaki ücret ve ücret dışı ödemenin birlikte bildirilmesi (ayrıştırılmaması) halinde: Mahkemeden ücret ve ücret dışı ödemelerin ayrı ayrı miktarları ve hangi aylara ait olduğu istenecek, bildirilmesi halinde ücret ve ücret dışı alacaklara uygulanan işlemler yapılacaktır, bildirilmemesi halinde ise ücret ve ücret dışı ödemelerin toplamı alacak davasına konu olan dönemde prime esas kazanç bildirimi yapılan en son ayın kazancına mal edilecektir.” (s. 90).

²⁷ 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; “...iş akdinin ikale (bozma) ile sona ermesi durumunda; Bozma Sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemlerle alacakları/ tazminatları kapsadığının belirtilmesi ve bu alacaklar/tazminatlar Kanunun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde istisna tutulan ödemeler arasında yer alıyorsa sigorta primine esas kazançta dahil edilmeyecek, bu istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime esas kazançta dahil edilecektir. Ancak ikale sözleşmesi ile kararlaştırılan ikale bedelinin hangi kalemlerle alacakları/tazminatları kapsadığına yer verilmemesi başka bir deyişle ayırım yapılmaması halinde bu defa ikale bedeli adı altında yapılan tüm ödemeler sigorta primine tabi tutulacaktır.” (s. 92). Kurum uygulamasının hatalı olduğu ve işverenlerin prim ödeme yükümlülüğünden kaçınmalarını engellemek amacıyla her durumda tüm ikale bedeli üzerinden prim alınması gerektiği yönünde Karadeniz, 2024: 1810.

Prime Esas Kazanç Anlayışında Tazminat Niteliği Taşıyan Ödemelerin Durumu

5510 sayılı Kanun'da, tazminat niteliğindeki işçilik alacaklarından yalnızca kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının prime esas alınmayacağı öngörülmüştür. Kanun'un lafzı diğer tazminatların prime esas alınması gerektiği şeklinde bir yorum yapılması için elverişli olmasına²⁸ rağmen Kanun uygulamasında, ücret ile ücret dışı ödemeler arasında katı bir ayırım yapılmakta ve tazminat niteliği taşıyan nakdi ödemelerin prim matrahından hariç tutulması yönünde bir yaklaşım sergilenmektedir²⁹.

Prime esas kazanç anlayışında, ücret niteliği taşıyan işçilik alacakları ile tazminat niteliği taşıyan işçilik alacakları arasında yapılan katı ayırım, feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işe iadesi sürecinin³⁰ sonuçları üzerinden somutlaştırılabilir. Feshin geçersizliğinin tespit edildiği bir işe iade uyumsuzluğunun iki maddi sonucu bulunur; en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar (boşta geçen süre ücreti) ile en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat (işe başlatmama tazminatı).

Boşta geçen süre ücreti, aslında, işveren temerrüdünün özel bir görünüm biçiminden ibarettir (Başterzi, 2007: 204-205); bu bakımdan ücret niteliği taşır ve üzerinden prim alınması gerekir (Güzel vd., 2024: 260; Tuncay vd., 2023: 175; Başterzi, 2007: 205-206; Caniklioğlu, 2019: 529; Kar, 2024: 1209; Karadeniz, 2024: 1805)³¹. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği³² m. 97/5'te de, boşta geçen süre ücreti ile diğer hakların, prim matrahına dâhil edilerek, bu kazançlardan tüm sigorta kollarına ait primlerin³³ kesileceği öngörülmektedir³⁴. Boşta geçen süre ücretinin

²⁸ Bu yönde yorum için bkz. Korkusuz ve Uğur, 2022: 169-170; Yılmaz, 2019: 452; Özdamar, 2009: 319; Levent, 2016: 379.

²⁹ 506 sayılı Kanun döneminde de hakkında bir düzenleme olmamasına rağmen kıdem ve ihbar tazminatlarının prime esas kazançlar arasında değerlendirilmediği görülmektedir. Konu hakkında bkz. Ekmekçi, 1991: 233-248.

³⁰ Feshin geçersizliği ve işe iade sürecinin sosyal sigortalar hukuku bakımından sonuçları hakkında detaylı bilgi için bkz. Caniklioğlu, 2019: 523 vd.

³¹ Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihadına göre de; *"Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir."* Örnek mahiyetinde bkz. Y9HD, 25.6.2024, E. 2024/7333, K. 2024/9957; Y9HD, 11.10.2023, E. 2023/13014, K. 2023/14146; Y9HD, 5.10.2022, E. 2022/8823, K. 2022/11233 (<https://www.lexpera.com.tr>).

³² RG. 12.5.2010, S. 27579.

³³ İşçinin bu sürede eylemli bir çalışması olmamasına rağmen kısa vadeli sigorta kolları için primi kesilmesi Yargıtay tarafından, *"Her ne kadar anılan dönemde, işverenin fesih kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdinin son bulacağı düşünülebilir ise de; mahkemece verilen feshin geçersizliği kararı ile birlikte taraflar arasındaki hizmet akdi bukuken geçerli hale geldiğinden işveren,*

aksine işe başlatmama tazminatı, ücret niteliği taşımaz (Şakar, 2024: 242). Her ne kadar 5510 sayılı Kanun'un lafzında, işe başlatmama tazminatı, üzerinden prim alınmayacak istisnai işçilik alacakları arasında sayılmamaktaysa da, Kurum uygulamasında işe başlatmama tazminatı tutarının prime tabi tutulmayacağı kabul edilmektedir. Bu kabulün geri planında ise işe başlatmama tazminatının, ücret niteliği taşıyan bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının, sigortalılık niteliğinin ortadan kalkması hususları yer almaktadır³⁵. Doktrinde hâkim görüş tarafından da, işe başlatmama tazminatının, ücret niteliğinde bir ödeme niteliği taşımamasından hareketle, prim matrahına dâhil edilmemesi gerektiği belirtilmektedir (Güzel vd., 2024: 274-275; Tuncay vd., 2023: 180; Şakar, 2024: 242; Caniklioğlu, 2019: 536-537; Kar, 2024: 1208; Yılmaz, 2019: 468; Mülâyim, 2023: 564; Özdamar, 2009: 318).

Kurum uygulamasında, kötü niyetli fesih sonucunda işçinin işyeri ile hukuki bağı sona erdiğinden, işçiye ödenen kötüniyet tazminatının³⁶ da prim matrahına dâhil edilmeyeceği öngörülmektedir³⁷. Ayrıca doktrinde ayrımcılık tazminatı³⁸ ile

bu döneme ilişkin iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası prim borcundan sorumlu olup, bu borcu kuruma ödemesi gerekir." şeklinde yorumlanmaktadır. Y10HD, 1.2.2007, E. 2006/12679, K. 2007/1436 (<https://www.lexpera.com.tr>). Kararı yerinde bulan görüş için bkz. Caniklioğlu, 2019:533.

³⁴ Söz konusu hüküm uyarınca; *"İşçinin işe iadesi için kesinleşen mahkeme veya özel bakem veya arabuluculuk kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak üzere başvurmuş olması kaydıyla, işe başlatılsın veya başlatılmasın bu nitelikteki işçilere çalıştırılmayan süre için ödenen en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar, akdın fesbedildiği aydan başlanılarak ilgili ayların prime esas kazançlarına dahil edilerek işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primler kesilir ve bu süreler hizmetten sayılır. İşçi işe başlatıldığında bildirim süresine ait ihbar ücreti ile kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesi halinde bu ödeme işçiye ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer alacaklarından mahsup edilir. Kanunun 80 inci maddesi uyarınca bildirim süresine ait ihbar ücret ile kıdem tazminatının prime tabi tutulmaması nedeniyle işçiye işe başlatılması halinde ödenecek en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları mahsup edilmemiş haliyle prime tabi tutulur ve bu süreler prim ödeme gün sayısından sayılır."* Yönetmelik hükmünün Kanun'a aykırılık oluşturduğu yönünde Mülâyim, 2023: 568.

³⁵ 2020/20 sayılı Genelge uyarınca; *"İşçiyi başvurusu halinde bir ay içinde işe başlatmayan işverence işçiye ödenen ve mahkeme veya özel bakemce belirlenen en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın, niteliği itibarıyla ücret sayılabilecek bir kazanç durumunda olmaması ve işe başlatılmayan sigortalının sigortalılık niteliğinin de kalmaması nedeniyle anılan tazminat tutarı prime tabi tutulmayacaktır."* (s. 81).

³⁶ İş Kanunu m. 17/6 uyarınca; *"...18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir."*

³⁷ 2020/20 sayılı Genelge, s. 88. Genelge ile aynı yönde Güzel vd., 2024: 275; Tuncay vd., 2023: 180; Sümer, 2022: 113; Şakar, 2024: 248.

sendikal tazminatın³⁹ da, prime esas kazançlardan olmadığı belirtilmektedir (Tuncay vd., 2023: 180; Sözer, 2023: 219; Sümer ve Kayırgan, 2023: 345; Karabacak, 2017: 25; Mülâyim, 2023: 564)⁴⁰.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bakiye süre tazminatının da prime esas kazançlardan olmadığı yönünde hüküm kurmaktadır. Yüksek Mahkemeye göre, “İşçinin iş görme edimini ifa edememesinin, işverenin temerrüdünden kaynaklanması durumunda, sanki sözleşme devam ediyormuş gibi kalan süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. İş Hukukunda ücret kural olarak çalışma karşılığı ödenir. Aksinin kanunda öngörülmesi ya da taraflarca açık biçimde kararlaştırılması gerekir. Bakiye süre ücreti eylemli bir çalışmanın karşılığı olmadığından 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinde öngörülen özel faiz uygulanmaz ve bu ücretlere ilişkin olarak sigorta primi ödenmesi gerekmez.”⁴¹

Prim Matrahı Açısından Tazminatların Ayırıştırılması Gerekliliği

Genel Olarak

Türk kanun koyucusu, sorumluluk hukukunda yalın bir anlatımı tercih etmektedir. Örneğin mehzaz İsviçre Borçlar Kanunu’nda sorumluluk hukukuna ilişkin benimsenen *Schadensersatz* (telafi edici tazminat), *Genugtuung* (manevi tazminat) ve *Entschädigung* (zarardan bağımsız ödemeler) şeklindeki terminoloji, Türk

³⁸ İş Kanunu m. 5/son uyarınca; “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...”

³⁹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25’e göre; “İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (f. 4). Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle fesbedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir... (f.5).”

⁴⁰ Yargıtay’ın görece eski tarihli bir kararına göre de, “Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 oranında sosyal güvenlik primi ve % 1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır.” (Y9HD, 5.9.2012, E. 2011/48488, K. 2012/27544 (Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2).

⁴¹ Y9HD, 25.3.2021, E. 2020/9011, K. 2021/6982; Y9HD, 17.2.2021, E. 2020/5734, K. 2021/4067 (<https://www.lexpera.com.tr>). Yüksek Mahkeme ile aynı yönde Göktaş, 2020: 259; Urhanoglu, 2022: 95.

hukukunda tek bir terimle karşılanmaktadır: tazminat. Bu tercih, Türk hukukunda tazminat kavramına, birbirinden farklı hukuki niteliğe sahip pek çok nakdi ödemeyi kuşatıcı bir anlam kazandırmaktadır.

Esasında prime esas kazanç anlayışı bakımından farklı hukuki niteliğe sahip olan nakdi ödemelerin tek bir kavramla ifade edilmesi, önemli bir soruna neden olmaz. Zira sosyal sigortalar hukukunda bir kazancın prime tabi tutulabilmesi için, ilgili kazanç ile iş görme edimi arasında nedensellik (illiyet) bağının bulunması gerekir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33). Ancak elbette nedensellik bağının doğrudan kurulması zorunlu değildir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33); bu anlamda bir alacağın, prime esas kazanç olarak kabul edilmesi için muhakkak iş görme ediminin sinallagması (işin karşılığı) olması gerekmez (Stauffer, 1997: 526; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 6). İş görme edimi ile doğrudan bağlantı içerisinde olmamakla beraber işçinin çalışmış olmasının karşılığı olan ödemeler (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 618; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 5) açısından da, prime esas kazanç içerisinde değerlendirilebilmesi için yeterli nedensellik bağının bulunduğu söylenebilir (Zieglmeier, 2024: Rn. 33; von Koppenfels-Spies, 2023: Rn. 5). Nitekim yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti veya ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi iş görme ediminin doğrudan karşılığı olmayan sosyal anlamda ücretler (Güzel vd., 2023: 259; Tuncay vd., 2023: 173; Caniklioğlu, 2019: 528; Öztürk, 2016: 166) ile makam zammı, eleman temininde güçlük zammı, yıpranma tazminatı (Güzel vd., 2023: 259; Tuncay vd., 2023: 173; Sümer, 2022: 109; Sümer ve Kayırgan, 2023: 336) gibi ödemelerin prime esas kazanç kapsamında yer alması da bu hususu doğrular. O hâlde denilebilir ki bir işçilik alacağının prime esas kazanç olarak kabul edilebilmesi için istihdam edilme ile arasında belli ölçüde bir neden sonuç ilişkisinin bulunması; başka bir deyişle işçilik alacağının ekonomik anlamda iş olarak değerlendirilen bir faaliyetin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak elde edilmesi gerekir (Stauffer, 1997: 526)⁴².

İş hukukundaki tazminatlar, hukuki kaynağı iş sözleşmesi olmasından ötürü işçilik alacağı niteliği taşımasına rağmen, iş görme edimi ile bağlantılı olarak elde edilen kazançlardan değildir; bu ödemeler, işçinin uğradığı bedensel ve kişisel zararların giderilmesi, işverenin cezalandırılması⁴³ yahut fedakârlığın denkleştirilmesi gibi amaçlarla öngörülmüş, ekonomik faaliyetin yerine getirilmesinden bağımsız ödemelerdir. Dolayısıyla tazminatlar ile istihdam edilme arasında, tazminatların prim matrahına dâhil edilmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağı kurulmaz. Bu açıdan prime esas alınan işçilik alacaklarının kapsamını genişletme eğiliminde olan Kanun uygulamasında tazminatların prim matrahından hariç tutulmasının, sosyal sigortalar hukukunun ruhuna uygun olduğu söylenebilir.

⁴² Vergi hukuku açısından aynı yönde bkz. Oelmaier, 2024: Rn. 101.

⁴³ İşe başlatmama tazminatı yönünden bkz. Caniklioğlu, 2019: 535.

Bununla birlikte iş hukukunda, istisnai olarak ücret karakteri taşıyan tazminatlarla karşılaşılır. Söz konusu nakdi ödemelerin, ikincil yükümlülük niteliği taşımalarından ötürü hukuki açıdan tazminat oldukları şüphesizdir. Ancak bu tazminatlar, işçinin elde edemediği ücretin karşılığını oluşturmaları yönüyle diğer tazminatlardan ayrılır. Bu durum anılan tazminatların, melez (hibrit) yaptırımlar olduğunu gösterir ve bu melez işçilik alacakları, prime esas kazanç anlayışında benimsenen ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayrıma tam olarak uymaz.

İş Hukukunun Melez (Hibrit) Yaptırımları: Ücret Karakteri Taşıyan Tazminatlar

Ücret ile Tazminat Kavramları Arasındaki Ayrım

Türk iş hukukunda maddi tazminatın türleri açısından yalnızca nakden tazmin geçerlidir⁴⁴ ve bu durum, ücret ile tazminat kavramlarını pratikte birbirine oldukça yakınlaştırmaktadır. Gerçekten de, pratik açıdan gerek ücret gerekse tazminat, işçiye ödenen bir miktar paradan ibarettir. Bu bağlamda ücret ile tazminat kavramlarını birbirinden ayırt eden husus, aslında neyin karşılığı olarak ödendikleridir. Genel mahiyetiyle ücret, işin karşılığı olarak ödenen bir miktar parayken; tazminat, işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlâl etmesinin karşılığı olarak ödenen bir miktar paradır.

Borç ilişkisinden doğan yükümlülükler, çeşitli açılardan ayrıma tabi tutulabilir. Bu ayrımlardan birisini de, birincil yükümlülükler-ikincil yükümlülükler ayrımı oluşturur (Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 5). Anılan ayrım doğrultusunda birincil yükümlülükler ile kastedilen, taraflarca kararlaştırılan yahut tipik sözleşmeye özgü tüm yükümlülüklerdir (Mansel, 2023: Rn. 10; Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 6). Bu anlamda borç ilişkisinden doğan asli edim yükümlülükleri, yan edim yükümlülükleri ve yan yükümlülüklerin tamamı, birincil yükümlülük teşkil eder (Eren, 2024: 30). İkincil yükümlülükler ise, birincil yükümlülüklerin ihlâli hâlinde ortaya çıkan yükümlülüklerdir. Bu anlamda tazminat yahut daha önce ifa edilen edimlerin iadesi gibi yükümlülükler, borç ilişkisinden doğan ikincil yükümlülük niteliği taşır (Mansel, 2023: Rn. 10; Eren, 2024: 30).

Birincil yükümlülükler olmaksızın taraflar arasındaki ilişkinin, borç ilişkisi olarak nitelendirilmesi mümkün olmaz. Bu bakımdan birincil yükümlülükler, borç ilişkisinin doğasına içkindir ve kurulmasıyla beraber doğan yükümlülüklerdir (Mansel, 2023: Rn. 10; Bachmann, 2022: Rn. 32). Buna karşılık ikincil

⁴⁴ Maddi tazminatın fonksiyonu, zararın aynen ya da nakden telafi edilmesidir. Bu bakımdan maddi tazminatın türleri aynen tazmin ile nakden tazmin olarak ikiye ayrılır. Detaylı bilgi için bkz. Eren, 2024: 886 vd.

yükümlülükler, ancak birincil yükümlülüklerin ihlâli hâlinde ortaya çıkar. Başka bir deyişle ikinci yükümlülüklerin doğması, birincil yükümlülüklerin ifasında, ifa engeli olarak adlandırılan (*imkânsızlık, temerrüt, sözleşmenin müspet ihlâli*) bir aksaklığın yaşanmasına bağlıdır (Bachmann, 2022: Rn. 32; Eren, 2024: 30; Civan, 2021: 6). Borç ilişkisinden doğan birincil yükümlülükler gereği gibi ifa edildiği müddetçe ikinci yükümlülükler söz konusu olmaz.

Birincil yükümlülük - ikinci yükümlülük ayrımı doğrultusunda, ücret, iş sözleşmesinden doğan birincil yükümlülük niteliği taşır; tazminat ise ikinci yükümlülük hüviyetini sahiptir. Dolayısıyla ücret ödeme borcunun doğması için borç ilişkisinin ifasına başlanması yeterlidir; buna karşılık tazminat yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için öncelikle birincil yükümlülüğün ihlâl edilmesi, başka bir deyişle sorumluluğa yol açan bir sözleşme ihlâlinin bulunması gerekir.

Tazminatın Ücret Karakteri Taşımaması

Ücretin birincil yükümlülük, tazminatın ise ikinci yükümlülük taşıması, aralarındaki ilişkinin tespitini gerektirir. Genel mahiyette ikinci yükümlülüklerin, birincil yükümlülükler ile ilişkisi iki türlü olabilir. İlk olarak ikinci yükümlülükler, ihlâl edilen birincil yükümlülüğün yerini alabilir. Bu husus, aynen ifa yerine tazminat olarak karşımıza çıkar (Bachmann, 2022: Rn. 33). Örneğin işverenin koruma ve gözetme borcunu ihlâl etmesinden dolayı iş kazasına uğrayan işçinin gördüğü maddi ve manevi zararların tazmini yükümlülüğünde, işverenin koruma ve gözetme borcunun yerini, tazmin yükümlülüğü alır. Bazı durumlarda ise ikinci yükümlülük, ihlâl edilen birincil yükümlülüğün yanı sıra bulunur. Burada bir yandan birincil yükümlülüğün aynen ifası, diğer yandansa ikinci yükümlülük talep edilebilir. Sözgelimi işverenin ücret ödeme borcunda temerrüde düşmesi hâlinde ikinci yükümlülük olan temerrüt faizi, birincil yükümlülük olan ücret alacağı ile beraber talep edilebilir (Bachmann, 2022: Rn. 33).

İşverenin iş sözleşmesinden doğan en temel borcu, ücret ödeme borcudur. Ücret, temel ücret ile ücret eklerinden oluşur. İş Kanunu m. 32/1 uyarınca, temel ücretin, muhakkak para şeklinde ödenmesi gerekir. Ücret eklerinin aynen ödeneceğinin kararlaştırılması mümkünse de, gerek işverenden kaynaklanan nedenlerle gerekse işçinin haklı gerekçelerinden ötürü aynı olarak ödenememesi hâlinde para olarak ödenebileceği kabul edilir (Mollamahmutoğlu, 2022: 645). Bu durum cins borcu yahut parça borcu olarak⁴⁵ kararlaştırılması mümkün olan ücret eklerinin de nihayetinde bir para borcuna dönüşeceğini gösterir.

Temel ücretin her durumda para borcu niteliği taşıması, ücret eklerinin ise nihayetinde para borcuna dönüşmesi, ücret ödeme borcunun her zaman ve her durumda ifa edilmesini mümkün kılar. Zira para borcu açısından da, “tür yok

⁴⁵ Parça borcu ve cins borcu ayrımı hakkında Eren, 2024: 114 vd.

olmaz” ilkesi geçerlidir. Bu bağlamda ücret ödeme borcu açısından -kural olarak- imkânsızlık hükümleri uygulanamaz (Eren, 2024: 1180). Dolayısıyla iş sözleşmesinin gerek devamı süresince gerekse sona ermesinden sonra işçi, ücret alacağının aynen ifasını talep edebilir ve işveren, cebri icra marifetiyle para borcunu aynen ifaya zorlanabilir.

İşverenin ücret ödeme borcunu cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanabilmesi kural olarak ücret niteliğindeki borcun yerini tazmin yükümlülüğünün almasını engeller. Bu anlamda daha önce değinilen temerrüt faizi örneğinde olduğu gibi ikincil yükümlülük olarak tazmin yükümlülüğü ücret borcunun yanı sıra bulunabilirse de, ücret borcu, tazmin yükümlülüğüne dönüşmez. Bu bakımdan ücret kavramı ile tazminat kavramı, esasında, birbirini dışlayan iki kavramdır. Buna rağmen iş hukukundaki bazı nakdi ödemelerin hem tazminata hem de ücrete ilişkin özellikleri bünyesinde barındırdığı görülür. Bunun ise temelde iki sebebi bulunur; ya ücret ödeme borcu, içerdiği spesifik ifa modalitesinden dolayı imkânsızlaşır ya da işverenin sözleşmeden doğan birincil yükümlülüğünü ihlâlinin ancak ücret tutarında bir nakdi ödeme ile giderilebileceği varsayılır.

Sözleşme tarafının, sözleşmeden doğan borcunu, taraflarca kararlaştırılan yahut kanunda öngörülen esaslara uygun şekilde yerine getirmesi gerekir (Eren, 2024: 1039; Keskin, 2007: 210). Bu bakımdan borcun gereği gibi yerine getirilmesi kavramı, yalnızca borcun içeriği ile sınırlı bir anlama sahip değildir; aynı zamanda “ifa modaliteleri” olarak adlandırılan, ifanın tarafları⁴⁶, yeri⁴⁷ ve zamanı⁴⁸ gibi ifa unsurlarını da içerir (Eren, 2024: 1039; Keskin, 2007: 210). Dolayısıyla borcun ifa ile sona ermesi kural olarak borcun içeriğinin, o borca özgü tarzda ifası ile mümkün olabilir.

İş ilişkisi içerisinde bazı ücret borçlarının ancak belli bir şekilde yerine getirilmesi mümkündür. Bunlar açısından kanun koyucunun, ek bir ifa modalitesi geliştirdiği söylenebilir ve bu ek ifa modalitesine uygun şekilde yerine getirilmediği müddetçe ücret borcunun gereği gibi ifa edildiği söylenemez. Ücret ödeme borcunun içeriği imkânsızlaşmasa da, ifa modalitesine uygun şekilde ifası imkânsızlaşabilir ve bu durum, ücret ödeme borcunun da imkânsızlaşmasına yol

⁴⁶ İş Kanunu m. 32/1 uyarınca, ücret ödeme borcu üçüncü kişiler tarafından da yerine getirilebilir.

⁴⁷ Ücret ödeme borcunun ifa yeri İş Kanunu m. 32/2’de, “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.” şeklinde belirlenmiştir.

⁴⁸ İş Kanunu m. 32/5 gereğince, “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.”

açar. Bu takdirde artık ücret ödeme borcu yerini, ikincil yükümlülük niteliği taşıyan bir nakdi ödemeye bırakır. Bu nakdi ödemenin amacı, gereği gibi ifası imkânsızlaşan ücret alacağından dolayı işçinin uğradığı kaybın telafi edilmesidir. Ancak bu durum, yapılan ödemenin birincil yükümlülük değil de, ikincil yükümlülük niteliği taşıdığı gerçeğini değiştirmez. Zira ifa modalitesine uygun ifa mümkün olduğu müddetçe, nakdi ödemenin talep edilmesi söz konusu olmaz; ikincil yükümlülük ancak ifa modalitesine uygun ifanın imkânsızlaşmasıyla talep edilebilir hâle gelir.

Bazı durumlarda ise işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüğü, aslında ücretin ödenmesi değildir. Ancak sözleşmeden doğan yükümlülüğün ifasının imkânsız hâle gelmesiyle, işveren ortaya çıkan ifa engelinden ötürü ücret miktarında bir ödemedir sorumlu tutulur. Bu gibi durumlarda işverenin sorumlu tutulduğu ücret tutarında ödeme, doğrudan ücret kaybını telafi etmeyi amaçlamaz. Zira işçinin doğrudan doğruya malvarlığında ücret tutarında bir yoksun kalınan kâr söz konusu değildir. Buradaki kabul, sözleşme ihlâlinin yarattığı kaybın ancak ücret tutarında bir ödeme ile giderilebilecek olmasıdır. Yine de bu kabulden hareketle sözleşme ihlâlinin ücret tutarında bir kayba yol açtığı ve nakdi ödemenin de dolaylı olarak ücret kaybını telafi etmeye yöneldiği söylenebilir. Bu takdirde de yapılan ödeme, ücreti andırmasına ve ücret tutarında olmasına rağmen ikincil yükümlülük teşkil eder. Zira birincil yükümlülük yerine getirildiği yahut birincil yükümlülüğün yerine getirilmesi mümkün olduğu müddetçe, işveren bu nakdi ödemedir sorumlu tutulamaz.

Bu açıklamalardan hareketle denilebilir ki ücret karakteri taşıyan tazminat kavramı ile doğrudan yahut dolaylı olarak ücret kaybının telafisini amaçlayan ve ücretin ikamesini teşkil eden ikincil yükümlülükler kastedilir. Bu soyut tanımın somutlaştırılması amacıyla iş hukuku mevzuatında yer alan ücret karakteri taşıyan bazı tazminatlara değinilebilir.

Türk iş hukukunda ücret karakteri taşıyan tazminatların en önemli örneğini, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı oluşturur. İşçiye, çalışma yılı içerisinde çalışmış olmasından dolayı belirli bir zaman aralığı içerisinde yıllık ücretli izin hakkı tanınır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1382; Çelik vd., 2023: 819). Yıllık izin ücreti, ücret niteliği taşımasına rağmen, izin hakkından bağımsız olarak düşünülemez. Zira yıllık izin ücreti ödeme borcunun gereği gibi ifası, işçiye belli bir süre izin kullandırılmasına bağlıdır. Dolayısıyla yıllık izin ücreti açısından, işçiye izin kullandırılması bir ifa modalitesi teşkil eder ve işçiye dinlenme hakkı tanınmaksızın salt izin süresine ait ücretin ödenmesi hâlinde, yıllık izin ücreti ödeme borcu ifa edilmiş sayılmaz⁴⁹. Kural olarak yıllık ücretli izin hakkının, hak edildikten sonraki

⁴⁹ Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihadında bu husus; "yılılık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu bakıdan

çalışma yılı içerisinde kullanılması gerekirse de, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, daha önceki yıllarda hak edilen izinlerin daha sonraki çalışma yıllarında kullanılması da mümkündür (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1403-1404; Süzek ve Başterzi, 2024: 919; Çelik vd., 2023: 828; Sümer ve Kayırgan, 2024: 725)⁵⁰. Buna karşılık iş sözleşmesinin sona ermesiyle beraber işçiye dinlenme hakkı tanınması fiilen imkânsız hâle gelir ve yıllık izin ücretinin ifası imkânsızlaşarak, bu borç yerini kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağına bırakır⁵¹. İş Kanunu m. 59’da bu husus; “İş 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.” şeklinde düzenlenmektedir. Bu durum kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağının, yıllık ücretli izin verme yükümlülüğünün ihlali hâlinde doğan bir ikincil yükümlülük niteliği taşıdığını gösterir. Aynı doğrultuda olmak üzere Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadında da kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı, geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilmemekte ve iş hukukundaki tazminatlara ilişkin genel yaklaşım çerçevesinde kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağına yasal temerrüt faizi uygulanmaktadır⁵².

vazgeçilmez.” şeklinde ifade edilmektedir. Örnek mahiyetinde bkz. Y9HD, 6.3.2024, E. 2024/989, K. 2024/4230; Y9HD, 27.2.2024, E. 2023/20341, K. 2020/3649; Y9HD, 27.2.2024, E. 2023/20343, K. 2024/3650 (<https://www.lexpera.com.tr>). Konuyu daha ayrıntılı değerlendiren bir karara göre de; “Somut uyuşmazlıkta; davacı iş ilişkisi devam ederken eldeki dava ile izin alacağını talep etmiştir. Bu alacağın dayanağı olan yıllık ücretli izin hakkı, iş ilişkisinin sona ermesi halinde izin ücretine dönüşmektedir. Bu bağlamda işçi, iş ilişkisi (sözleşmesi) devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Yukarıda da değinildiği üzere yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devam sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Velhasıl bu hakkın niteliğinden ve düzenleniş biçiminden kaynaklı olarak aksi yöndeki bireysel veya toplu iş sözleşmeleri düzenlemeleri de geçerli kabul edilemez.” (Y9HD, 24.11.2020, E. 2016/32079, K. 2020/16628 (<https://www.lexpera.com.tr>)).

⁵⁰ Benzer şekilde yıllık iznin kanuna aykırı bölünmesine rağmen eylemli bir şekilde kullanılması hâlinde de, yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığının kabul edilmesi gerekir (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 579).

⁵¹ Bir Yargıtay kararında bu husus, “İşverenin işçiyi yıllık ücretli izne çıkarma borcu fesihle birlikte paraya dönüşür...” şeklinde hüküm altına alınmıştır (Y9HD, 16.12.2020, E. 2017/11851, K. 2020/18897 (<https://www.lexpera.com.tr>)).

⁵² Yargıtay’ın istikrar kazanmış içtihadına göre; “Dairemiççe, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizle karar verilemeyeceği kabul edilmiştir...O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.” Y9HD, 24.11.2020, E. 2016/32079, K. 2020/16628 (<https://www.lexpera.com.tr>). Benzer yönde örnek mahiyetinde kararların künyesi için bkz. Y9HD, 20.12.2021, E. 2021/12455, K.

Kullandırılmayan yeni iş arama izni ücreti alacağı⁵³ da, ücret karakteri taşıyan bir tazminattır⁵⁴. Sözleşmenin hangi taraf bakımından feshedildiğinin önemi olmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi hâlinde işçiye yeni iş arama izni tanınması ve yeni iş arama izni süreleri için işçiye çalışmamasına rağmen ücret ödenmesi gerekir (Mollamahmutoglu vd., 2022: 947; Süzek ve Başterzi, 2024: 557; Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 662). Dolayısıyla yıllık ücretli izin hakkında olduğu gibi yeni iş arama izni ücreti ödeme borcunun da gereği gibi ifa edildiğinin söylenebilmesi için işçiye serbest zaman tanınması suretiyle ödemenin yapılması gerekir. Oysa bildirim süresinin sona ermesiyle beraber işçiye serbest zaman tanınması fiilen mümkün olmaz ve artık yeni iş arama izni ücreti, kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağına dönüşür. Bu durum kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağının da ikincil yükümlülük niteliği taşıdığını gösterir. Bu nedenledir ki yeni iş arama izni alacağını ödemede temerrüt hâlinde mevduata uygulanan en yüksek faizin değil, yasal faizin uygulanması gerekir (Ocak, 2018: 1068; Sümer ve Kayırgan, 2024: 695; Aksi yönde Mollamahmutoglu vd., 2022: 954).

Kimi durumlarda fazla çalışma ücreti, ücret niteliğini kaybederek tazminat niteliği kazanır. Kural olarak fazla çalışma ücreti, işçinin haftalık kanuni çalışma süresini aşan çalışmasının karşılığıdır ve işin karşılığı olmasından ötürü, ücret niteliğini haizdir. Bununla beraber bazı durumlarda, fazla çalışma ücreti, işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüğünün imkânsızlaşması nedeniyle hükmedilen bir alacak hüviyeti taşıyabilir. Bu anlamda örneğin fazla çalışmasının karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman⁵⁵ kullanmayı⁵⁶ talep eden işçinin sözleşmesinin,

2021/16666; Y9HD, 2.11.2020, E. 2016/30406, K. 2020/14281; Y9HD, 15.10.2020, E. 2016/25817, K. 2020/12037 (<https://www.lexpera.com.tr>).

⁵³ İş Kanunu m. 27 uyarınca; “Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir (f. 1). Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden en fazla üç güne rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (f. 2). İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.”

⁵⁴ Kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağının ücret olduğu yönünde bkz. Mollamahmutoglu vd., 2022: 954. Geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilemeyeceği yönünde bkz. Ocak, 2018: 1068; Sümer ve Kayırgan, 2024: 695.

⁵⁵ Serbest zaman kullanımı yalnızca olağan nedenlerle fazla çalışma için geçerli olup, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ile olağanüstü nedenlerle fazla çalışma açısından işçiye fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. Bkz. Mollamahmutoglu vd., 2022: 1320.

⁵⁶ Örneğin İş Kanunu’na tabi işçiler açısından “Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz

serbest zaman kullandırılmadan önce sona ermesi hâlinde fiilen, serbest zaman kullanma talebinin üzerinden altı ay geçmesi⁵⁷ hâlinde ise hukuken, serbest zaman kullandırma yükümlülüğü imkânsızlaşmıştır. Bu takdirde kullandırılmayan serbest zamanın yerine fazla çalışma ücretine hükmedilir (Süzek ve Başterzi, 2024: 889-890; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1322) ve artık fazla çalışma ücreti, işin karşılığını oluşturmaz; serbest zaman kullandırma yükümlülüğünün ihlâlinden doğan bir sorumluluk sonucudur. Benzer şekilde denkleştirme uygulamasına⁵⁸ gidilen bir işyerinde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra çalışma süreleri denkleştirilmeden iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde hükmedilen fazla çalışma ücreti (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 1277; Süzek ve Başterzi, 2024: 835) de ikincil yükümlülük olarak, ücret niteliğini yitirerek ücret karakteri taşıyan tazminata dönüşmüştür.

5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Ücret Karakteri Taşıyan Tazminatların Durumu

Ücret karakteri taşıyan tazminat şeklinde bir kavramlaştırma gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse Kanun uygulamasında yapılmamaktadır. Bununla beraber yukarıda değinilen ücret karakteri taşıyan tazminatların, prime esas kazançlar arasında değerlendirildiği görülmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 97/2(b) hükmünde, açıkça, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağının prim matrahına dâhil edileceği öngörülmektedir. İlgili hükme göre; *“Sigortalıların hak kazanç da kullanmadıkları yıllık izin sürelerine ait ücretlerin hizmet akdinin feshinden sonra ödenmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 59 uncu maddesine göre bu nitelikteki yıllık izin sürelerine ilişkin ücretler akdin feshedildiği tarihte hak kazanıldığı nazara alınarak, akdin feshedildiği ayın kazancına dahil*

dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.” (m. 41/4-5).

⁵⁷ *“Somut uyuşmazlıkta, işveren, davacının 2010 yılı ve öncesinde yaptığı fazla çalışmaların karşılığı olarak re’sen belirlediği serbest zamanı, davacı işçinin talebi olmadan ve 6 aylık süre geçtikten ve dava açıldıktan sonra kullandırmıştır. Bu sebeple serbest zaman sürelerinin fazla çalışma alacağından mahsubu yapılamaz.”* Y9HD, 16.11.2015, E. 2014/20593, K. 2015/32262 (<https://www.lexpera.com.tr>).

⁵⁸ İş Kanunu m. 63/2 uyarınca; *“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. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”*

edilerek prime tabi tutulur.”

Kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı kadar açık bir düzenlemeye konu olmamakla beraber 2020/20 sayılı Genelge'den hareketle, yeni iş arama izninin kullanılmış olup olmamasından bağımsız olarak, yeni iş arama izni alacağının da, prime esas alınacağının kabul edildiği söylenebilir. Nitekim söz konusu Genelge uyarınca; *“Ancak, işçiye bildirim süresince iş araması için belli bir süre izin verilmesi İş Kanununun gereği olup, bu süre zarfında işçi-işveren arasındaki hukuki bağ sona ermediğinden bildirim süresi içinde işçinin aldığı ücretler prime esas kazançta da dâhil edilecektir.”*

Fazla çalışma ücreti ise birincil yükümlülük-ikincil yükümlülük şeklinde bir ayırım yapılmaksızın, ücret kavramı içerisinde kabul edilerek, prim kesintisine tabi tutulmaktadır (Güzel vd., 2023: 529; Şakar, 2024: 241; Sümer, 2022: 109; Uşan, 2009: 134; Özdamar, 2009: 316; Karabacak, 2017: 13; Mülâyim, 2023: 560).

Bu somut örneklerden hareketle 5510 sayılı Kanun uygulamasında, ücret karakteri taşıyan tazminatların; ücret - ücret dışı ödeme ayırımında, ücret kapsamında değerlendirilmesinin ve prim matrahına dâhil edilmesinin gerektiği söylenebilir.

Bakiye Süre Tazminatının Prim Matrahına Dâhil Edilmesi

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin hüküm ve sonuçları, TBK m. 438'de düzenlenmektedir⁵⁹. Söz konusu hükümden belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinin üç sonucunun olduğu anlaşılr. Öncelikle haksız fesih beyanı, muhatabına ulaşmasıyla beraber sözleşmeyi derhâl sona erdiren etki gösterir (Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 2; Staehelin, 2014: Art. 337c, N. 5; Koller, 1995: 1265). İkinci olarak, sözleşmenin kararlaştırılan vadeden önce sona ermesinden ötürü işçinin uğradığı zarar, tazminat (bakiye süre tazminatı) yoluyla telafi edilir. Son olarak hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde bulundurarak, işçinin uğradığı zarardan bağımsız (Herger, 2018: 10) bir tazminata (haksız fesih tazminatı) hükmedebilir.

Haksız feshin iki sonucunun sosyal sigorta ilişkisi üzerindeki etkisinin kolaylıkla ortaya konulması mümkündür. İlk olarak 5510 sayılı Kanun m. 9/1(a)'da

⁵⁹ İlgili hükme göre; *“İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresince; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”*

kullanılan; “Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.” şeklindeki kesin ifade, haksız feshin, sigortalılık ilişkisini de sona erdireceğini gösterir. Diğer yandan haksız fesih tazminatının, işçinin uğradığı zarardan bağımsız bir tazminat olması, haksız fesih tazminatı ile istihdam edilme arasında, tazminatın prim matrahına dâhil edilmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağının kurulması engeller. Bu açıdan haksız fesih tazminatı, prime esas alınmaz (Streiff vd., 2012: Art. 337c, N. 15; Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 12; Stauffer, 1997, 531-532; Kaelin, 2023: 11).

Bakiye süre tazminatının prim matrahı ile ilişkisinin ise kanaatimizce tartışılması gerekir. Zira bu tazminat ikincil yükümlülük niteliğinde olmakla birlikte (Stauffer, 1997: 523; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 346), diğer ücret karakteri taşıyan tazminatlar gibi işçinin uğradığı ücret kaybının telafi edilmesini amaçlar (Stachelin, 2014: Art. 337c, N. 7; Koller, 1995: 1266; Alpagut, 2022: 1756; Göktaş, 2020: 258). Bakiye süre tazminatının, Kanun’daki düzenleniş tarzı da bu hususu doğrular: “İşveren bakli sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, [...] belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işte elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir.”

Görüldüğü gibi bakiye süre tazminatının hesabında, işçinin başka bir işten elde ettiği gelir ile bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi, bakiye süre tazminatının, gerçek manada ücret kaybını telafi etmeyi amaçladığını gösterir (Stauffer, 1997: 523; Herger, 2018: 9). Bakiye süre tazminatının bu özelliği, işçinin gerçek zarara uğramasından bağımsız olarak hükmedilen ihbar tazminatından farklı olan yönünü oluşturur. Bu nedenle ihbar tazminatının prime esas alınmayan işçilik alacaklarından olması, bakiye süre tazminatının prim matrahına dâhil edilmemesi için yeterli bir gerekçe teşkil etmez.

Ücret Karakteri Taşıyan Tazminat Olarak Bakiye Süre Tazminatı

Genel Olarak

Bakiye süre tazminatının ücret karakteri taşıyan tazminat olarak kabulü için öncelikle haksız fesih hâlinde işverenin ücret ödeme borcunun neden imkânsızlaştığı üzerinde durulabilir. Kanaatimizce bu hususun, iş sözleşmesinin, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olması üzerinden açıklanması mümkündür. Şöyle ki, ahde vefa ilkesi uyarınca her sözleşme, tarafları açısından, sözleşmenin

kurulma amacı doğrultusunda belli haklı menfaatler yaratır. Sürekli borç ilişkilerinin kurulmasındaki önemli bir amaç, esnek olmakla birlikte istikrarlı bir hukuki ilişki yaratılmasıdır. Zira sürekli borç ilişkileri ancak, sözleşme taraflarının, birbirlerine, sözleşmenin uzun süresi boyunca her an ifaya hazır olacaklarına ve ortaya çıkabilecek ani zorlukların üstesinden gelmek için gerekli çabayı göstereceklerine güvenmeleri hâlinde kurulabilir (Gauch, 1968: 189). Nitekim iş sözleşmesi taraflarının taşıdığı güven, sözleşmeye, belirli yahut belirsiz bir zaman boyunca süren ve değişikliğe meyilli bir sözleşme karakteri kazandırır.

Sürekli borç ilişkilerinin esnek olmakla beraber istikrarlı yapısı, taraflarında, edimin ifasının ve dolayısıyla sözleşmenin devam edeceğine dair haklı bir beklenti yaratır. Başka bir deyişle sürekli borç ilişkilerinde tarafların, sözleşmenin devamlılığına ilişkin korunması gereken haklı menfaatleri bulunur (Oetker, 1994: 283). Söz konusu devamlılık menfaati, sürekli borç ilişkisi içerisinde önemli bir yükümlülüğe kaynaklık eder: sürekli ifa yükümlülüğü (Oetker, 1994: 319).

Sürekli ifa yükümlülüğü, tüm sürekli borç ilişkileri için olduğu gibi iş sözleşmesi açısından da birincil yükümlülük niteliği taşır. Bu açıdan diğer birincil yükümlülükler gibi iş sözleşmesine içkindir ve sözleşmenin kurulmasıyla kendiliğinden doğar. Öte yandan sürekli ifa yükümlülüğü, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüklerini şekillendirici etki de gösterir. İş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülükleri, sürekli ifa yükümlülüğü sayesinde anlam kazanır ve bu nedenle sürekli ifa yükümlülüğünden bağımsız olarak düşünülemez (Oetker, 1994: 319). İşçinin bağımlı olarak iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ancak sürekli ifa yükümlülüğü çerçevesinde yerine getirilebilir. Sürekli ifa yükümlülüğünün bu etkisi, zamanı, iş sözleşmesinin unsurlarından birisi hâline getirir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 331). Bu husus, TBK m. 393/1'de, "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*" şeklinde düzenlenir.

Sürekli ifa yükümlülüğü, sözleşme varlığını sürdürdüğü müddetçe yerine getirilmekle amacını gerçekleştirir (Gauch, 1968: 7). Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmesinde sürekli ifa yükümlülüğünün gereği gibi ifa edildiğinden söz edilebilmesi için bu yükümlülüğün, kararlaştırılan vadenin sonuna kadar yerine getirilmesi gerekir. Bu bakımdan haksız fesih, sürekli ifa yükümlülüğünün kusurlu ihlâli anlamını taşır⁶⁰; zira işveren, haksız fesihle, sürekli ifa yükümlülüğünü haklı bir nedeni olmaksızın kesin ve sürekli bir şekilde yerine getirmeyeceğini beyan eder.

Esasında haksız feshin, niteliği gereği, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olması ve hukuki işlem hayatında sonuç doğurmaması gerekir (Demirsatan, 2021: 20-21). Zira ahde vefa ilkesi uyarınca bir sözleşme ile bağlı olmak, karşı edimin elde

⁶⁰ Sözleşmenin müspet ihlâli olduğu yönünde Koller, 1995: 1266.

edilmesinden öte bir anlam taşır; dolayısıyla haksız fesih muhatabına salt uğradığı zararların giderilmesi imkânının tanınması, ahde vefa ilkesi ile çelişir (Buz, 2005: 237). Nitekim haksız fesih muhatabı, haksız feshe rağmen hâlen sözleşmenin aynen ifasında fayda görebilir (Demirsatan, 2021: 303). Bu bakımdan haksız fesih halinde, sözleşmenin kaderini tayin etme hakkı, fesih muhatabına ait olmalıdır. Haksız fesih muhatabı, sözleşmenin aynen ifasını talep edebileceği gibi artık sözleşmeye devamın kendisi için faydalı olduğunu düşünmüyorsa, sözleşmeyi haklı nedenle de feshedebilir (Demirsatan, 2021: 309-310).

Haksız feshe kural olarak, sözleşmeyi sona erdirici etki tanınamazsa da, bu, mutlak bir kural teşkil etmez. Zira sözleşmeyi haksız feshedenin, cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanması mümkün olmadığı sözleşmesel ilişkiler de mevcuttur (Baycık, 2011: 373). Bu anlamda haksız feshedenin, sözleşme ile üstlendiği edimin, kişiliğine doğrudan bağlı olduğu sözleşmelerde, borçlunun cebri icra marifetiyle aynen ifaya zorlanması, kişilik haklarına aykırılık oluşturur. Örneğin iş sözleşmesinde işçinin üstlendiği iş görme edimi, kişiliğine doğrudan bağlı olduğundan, işçi aynen ifaya zorlanamaz (Oğuzman, 1955: 143; Eren, 2024: 1170). Bu nedenle işçinin haksız feshi, üstlendiği edimin niteliği gereği, borç ilişkisinin imkânsızlığı sonucunu doğurur ve dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesine yol açar. Buna karşılık sözleşmeden doğan asli edimin cebri icra yoluyla elde edilmesinin mümkün olduğu sözleşmeler açısından borçlunun aynen ifaya zorlanması mümkün olduğundan, haksız fesih, temerrüt ve özellikle alacaklı temerrüdüne bağlı sonuçlar doğurur (Demirsatan, 2021: 311).

İşçinin durumuna karşılık, iş sözleşmesinde işverenin üstlendiği ücret ödeme borcu, cebri icra marifetiyle elde edilmesi mümkün olan bir para borcu niteliği taşır. Bu bağlamda mülga Borçlar Kanunu döneminde işverenin haksız feshinin imkânsızlık hükümlerine tabi olduğunu savunan *Oğuzman*'ın ileri sürdüğünün aksine (Oğuzman, 1955: 143)⁶¹, işverenin iş sözleşmesiyle üstlendiği “iş verme borcu” şeklinde bir borç söz konusu değildir. Zira işveren açısından iş verme, sözleşmeden doğan bir borç niteliği taşımaz; iş sözleşmesinin, organizasyon sözleşmesi⁶² niteliği taşımasının doğal bir uzantısıdır. Organizasyon sözleşmelerinin karakteristik özelliği, içerdiği koordinasyon unsurudur⁶³. Değişim sözleşmelerinden (örneğin

⁶¹ Benzer şekilde anlaşılabilir Baycık, 2011: 375.

⁶² Organizasyon sözleşmeleri, ticari şirket kurmaksızın, karmaşık ekonomik aktivitelerin yerine getirilmesi için kullanılan sözleşmeler için kullanılan genel addır. Konu hakkında bkz. Lubitzsch, 2016: 142 vd.

⁶³ Organizasyon sözleşmelerinin karakteristik özellikleri, sürekli borç ilişkisi niteliği taşıması, taraf sayısının fazlalığı ve ortak bir işin gerçekleştirilmesi için edimlerin değişimine dayalı olması olarak sıralanabilir (Lubitzsch, 2016: 142). Bu bakımdan koordinasyon unsuru olmaksızın bir organizasyon sözleşmesinden söz edilmesi mümkün olmaz.

satım sözleşmesi) farklı olarak, organizasyon sözleşmelerinde, taraf edimleri birbirinden izole değildir; aksine sözleşmesel bir ağ içerisinde anlamlı bir bağlantı içerisindedir (Oetker, 1994: 226). Organizasyon sözleşmelerinde, ağ içerisindeki her bir sözleşme ilişkisi, bağımsız sözleşme vasfını yitirir ve birden fazla sözleşme ilişkisiyle bir arada bağlantı sözleşmesi şeklini alır (Oetker, 1994: 227-228). Bağlantı oluşturan sözleşmelerde⁶⁴, farklı sözleşenlerin üstlendiği edimler ya ortaklaşa yerine getirilir ya da ortaklaşa yerine getirilmese dahi en azından ortak sözleşme tarafında koordine edilerek bir bütün oluşturacak şekilde birleştirilir (Oetker, 1994: 228). Bu anlamda bir işyerindeki mevcut iş sözleşmeleri birbirlerinden hukuki açıdan bağımsız olmakla beraber bağlantı oluşturur ve bir işçinin üstlendiği iş görme edimi ancak işyerindeki diğer işçiler tarafından ifa edilen iş görme edimleri ile birlikte tek bir üretim sürecinde bütünleştirildiğinde işlevini yerine getirebilir ve ifa edilmiş sayılabilir (Oetker, 1994: 229). Bu açıdan iş sözleşmesiyle işçi, yalnızca iş görme edimini üstlenmez; ayrıca kendi sözleşmesi için üçüncü kişi konumunda olan bağlantılı sözleşme tarafı diğer işçilerle işbirliği yapma yükümlülüğünü de üstlenir (Oetker, 1994: 229). İş sözleşmeleri arasındaki koordinasyon, işveren tarafından bizzat ya da işveren vekilleri eliyle sağlanır. Bu durum iş vermenin, işverenin bağımsız bir borcu değil, işçinin işbirliği yükümlülüğü çerçevesinde iş görme edimini yerine getirmesini sağlayan bir yetki ve esasında yönetim hakkının bir yansıması olduğunu gösterir⁶⁵. Duruma işçi açısından bakıldığında ise iş görme ediminin yerine getirilmesi, ancak işverenin iş vermesi suretiyle sağlanır; dolayısıyla iş verme, aynen alet ve malzeme sağlama borcunda olduğu gibi bir hazırlık fiili teşkil eder. Bu ise iş vermenin, ifa engelleri sisteminde, ihlâl edilmesi hâlinde alacaklı (işveren) temerrüdüne yol açan bir işbirliği yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar.

⁶⁴ Ağ içerisindeki bağlantı sözleşmelerinde, tüm sözleşme taraflarını birbirine bağlayan ortak bir sözleşme temeli bulunmaz. Dolayısıyla bağlantı oluşturan sözleşmeler, bileşik sözleşmelerde olduğu gibi birbirinin hukuki nedeni değildir. Bu nedenle bileşik sözleşmelerden farklı olarak ağ içerisindeki bir sözleşmenin sona ermesi, bağlantı içerisinde olduğu diğer sözleşmelerin, kendiliğinde sona ermesi sonucunu doğurmaz. Oysa bileşik sözleşmelerde iki yahut daha fazla bağımsız sözleşme, belli bir hukuki sonuç açısından birbirlerine genetik ya da fonksiyonel anlamda bağlanır ve bileşik sözleşmelerde, sözleşmelerin bir veya daha fazlası, belli bir sözleşmenin yapılması, ifası veya değiştirilmesi için kararlaştırılır. Bu nedenle bileşik sözleşmelerde, bağlantı kurulan sözleşmenin sona ermesi, diğer sözleşmelerin de kendiliğinden sona ermesine yol açar. Konu hakkında bkz. Huguenin ve Huber-Purtschert, 2016: N. 8 vd.

⁶⁵ Mülga Borçlar Kanunu döneminde, işverenin haksız feshinin işveren temerrüdüne yol açacağını savunan hâkim görüş tarafından da, iş vermenin borç değil, hak olduğu ifade edilmiştir (Alpagut, 1998: 178, dn. 55'te sayılan yazarlar; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2012: 335, dn. 1159'da sayılan yazarlar).

Bu açıklamalar çerçevesinde işverenin haksız fesih beyanının, ücret ödeme borcu açısından, ifa engelleri sisteminde normalde imkânsızlık değil, alacaklı temerrüdü sonucu doğurması gereken bir ifa engeli olduğu sonucuna ulaşılır. Buna rağmen haksız fesih beyanının, ücret ödeme borcu açısından imkânsızlık neticesi yaratması, kanun koyucunun tahayyülünde, ücret ödeme borcunun, sürekli ifa yükümlülüğünden bağımsız düşünülmediğini ortaya koyar. Bu açıdan haksız feshin, sözleşmeyi hukuken sona erdirici etki göstermesi, işverenin üstlendiği edimin niteliğinden değil, kanun koyucunun tercihidir ileri gelir (Vetter ve Gutzwiller, 2010: 712). Nitekim mehz İsviçre Borçlar Kanunu 1984 Tasarısının gerekçesi⁶⁶ incelendiğinde, işverenin haksız feshine sözleşmeyi sona erdirici etki tanınmasının arka planında, teorik gerekçelerin yerine pratik kaygıların bulunduğu anlaşılmaktadır (Koller, 1995: 1265). Zira gerekçe uyarınca haksız feshin, iş sözleşmesini sona erdirmesinin nedeni, sözleşmedeki güven ilişkisini zedeleyeceğinin düşünülmesi (Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 336a, N. 1; Staehelin, 2014: Art. 336a, N. 2) ve böyle bir durumda taraflardan birisinin iradesi hilafına sözleşmenin sürdürülmesinin uygunsuz ve elverişsiz olduğunun öngörülmesidir (Botschaft, 1984: 600). Bu açıdan mehz Kanun'un, işverenin haksız feshini, birlikte çalışma olgusunu, dolayısıyla sürekli ifa yükümlülüğünü, esaslı şekilde sınırlandıran bir irade açıklaması olarak görme eğiliminde olduğu söylenebilir (Paerli, 2010: 719).

Kanun koyucunun söz konusu tercihi neticesinde sürekli ifa yükümlülüğü, ücret ödeme borcu bakımından spesifik bir ifa modalitesine dönüşür ve haksız fesih hâlinde ücret ödeme borcunun, sürekli ifa yükümlülüğü çerçevesinde ifasının imkânı kalmaz. Bu durum ücret ödeme borcunun imkânsızlaşmak suretiyle yerini ikincil yükümlülük olan bakiye süre tazminatına bırakmasına neden olur. Bu ise bakiye süre tazminatının, aynen kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı ile kullandırılmayan yeni iş arama izni ücreti alacağı gibi ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğinde olduğunu gösterir.

İsviçre Sosyal Sigortalar Hukuku Uygulamasında Bakiye Süre Tazminatı

Bakiye süre tazminatının, ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğine ilişkin teorik açıklamaların devamında mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bakiye süre tazminatının, İsviçre sosyal sigorta hukuku uygulamasındaki durumu incelenebilir.

⁶⁶ Detaylı bilgi için bkz. Botschaft zur Volksinitiative «betreffend Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht» und zur Revision der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Obligationenrecht vom 9. Mai 1984, s. 599 vd.

İsviçre sosyal sigortalar hukukunda da, Türk hukukuna benzer bir prime esas kazanç anlayışı hâkimdir. Nitekim tazminatlar, prime esas işçilik alacakları arasında değerlendirilmemekte; ancak ücret karakteri taşıyan her türden alacak ve bu arada tazminatlar prim matrahına dâhil edilmektedir (Kaelin, 2023: 11; Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Rehbinder ve Stöckli, 2014: Art. 337c, N. 6; Stauffer, 1997: 531-532; Koller, 1995: 1266; Hergert, 2018: 14).

Mehaz Kanun’da, bakiye süre tazminatı, belirli süreli iş sözleşmesi ile sınırlı olarak⁶⁷ Türk hukukundaki gibi düzenlenmektedir⁶⁸. İsviçre sosyal sigortalar hukuku uygulaması hakkında önemli bilgiler de içerdiğinden ötürü geniş alıntı yapılmasında kanaatimizce fayda bulunan İsviçre Federal Mahkemesinin bir kararı⁶⁹, prim matrahı bakımından bakiye süre tazminatının durumunu açıkça ortaya koymaktadır. İlgili karara göre;

“...b) Federal Sigorta Mahkemesinin bir faaliyetin icrasından feragat halinde yapılan ödemeyi de AHVG⁷⁰ m. 9 anlamında prime esas kazançlardan saymasından sonra AHVG m. 5/2’de düzenlenen prime esas kazanç kavramına ilişkin içtihadında, bu kavramın yalnızca iş görme ediminin ifasından ötürü elde edilen ücretleri değil, ayrıca ücret kaybından ötürü elde edilen tazminatları da içerdiği açıklığa kavuşturulmuştur. Buna dayalı olarak sözleşmenin süresinden önce sona ermesine ilişkin yapılan ikale sözleşmesinde kararlaştırılan alacağın da AHVG m. 5/2’nin kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Mahkeme bunu yaparken, açıkça söz konusu ödemelerin ücret kaybının tazmini niteliğinde olduğuna ve genel anlamda prim ödeme yükümlülüğüne ilişkin kanuni düzenlemelerin kapsamlı bir prime esas kazanç kavramına dayandığına işaret etmiştir. Kurum uygulaması tarafından da

⁶⁷ Türk hukukundaki ihbar tazminatı kurumundan farklı olarak, İsviçre Borçlar Kanunu’nda, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız (usulsüz) feshi hâlinde de, işçinin tasarruf ettiği miktar, başka bir işten elde ettiği gelir ve bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi suretiyle tazminata hükmedilir.

⁶⁸ İsviçre Borçlar Kanunu m. 337c uyarınca; “*İşverenin iş sözleşmesini bakli neden olmaksızın fesbetmesi hâlinde, işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi fesih bildirim süresine uygun olarak ya da kararlaştırılan vadenin sonunda sona erseydi kazanacağı miktarın tazminini talep edebilir. Tazminatın hesabında, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tasarruf ettiği ve başka bir işte kazandığı ya da kazanmaktan bilerek kaçındığı miktar dikkate alınır.*” Hükmün orijinali şu şekildedir; “*Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.*”

⁶⁹ BGE 123 V 5. Kararın tam metni için bkz. <https://www.bger.ch/>

⁷⁰ Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (Yaşlılık ve Geride Kalanlar Sigortası Hakkında Federal Kanun) vom 20. Dezember 1946.

benimsenen bu içtihat, çok değişik durumlarda bilahare doğrulanmıştır. Bu bağlamda Federal Sigorta Mahkemesi, daha önceki görüşünden ayrılarak iflâs nedeniyle iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesinden ötürü işçinin hak kazandığı alacakların da prime esas kazanç oluşturduğunu kabul etmiştir. Aynı sonuca, eski yöneticiye işten ayrılması karşılığında yapılan nakdi ödeme ile işçiye henüz elde etmediği bir pozisyonun kaybı nedeniyle ödenen tazminata ilişkin davalarda da ulaşılmıştır.

5. Bu içtihat doğrultusunda iş sözleşmesinin [...] sona ermesi hâlinde işveren tarafından yapılan ödemelerin, en azından dolaylı olarak ücret yahut ücret benzeri karakteri taşıması ve bu şekilde ücretin ikamesini teşkil etmesi hâlinde prime esas kazanç olduğu sonucuna varılmaktadır. AHVG m. 5/2'nin lafzıyla uyumlu olan prim ödeme yükümlülüğüne ilişkin bu gerekçe, rekabet yasağı sözleşmesinde iş ilişkisinin sona ermesinden sonra sadakat yükümlülüğünün yerine getirilmesi nedeniyle uğranılan ücret kaybını tazmin etmek için kararlaştırılan karşı edimi de kapsamaya elverişlidir. Bu bağlamda öğretide daha önce belirtildiği üzere İsviçre Borçlar Kanunu m. 337c/1'de düzenlenen tazminat talebinin [bakiye süre tazminatı] bariz bir şekilde ücret ikamesi karakteri taşımasından ötürü önceki içtihatlarla sorunsuz bir şekilde örtüşmesinden dolayı prime esas kazanç olarak sınıflandırılmasının gerektiği açıktır. Buna karşılık, Borçlar Kanunu m. 336a [kötüniyet tazminatı] ile m. 337c/3'te [haksız fesih tazminatı] düzenlenen tazminatların durumu farklıdır. Bunlar da benzer şekilde (sona eren) iş ilişkisinden kaynaklanır ve bu nedenle sözleşme ile bağlantılıdır. Fakat bu bağlantı, prim ödeme yükümlülüğü için yeterli gerekçeyi oluşturmaz. Zira daha önce belirtildiği üzere, söz konusu tazminatlar yalnızca cezalandırmaya, önlemeye ve gerektiğinde, manevi tatmine hizmet eder; bu husus Kanunun hazırlanışı, lafzı ve sistematigi açısından bilhassa m. 336a'da belirgindir; zira ilgili hükümdeki tazmin yükümlülüğü (m. 337c'nin aksine) tarafların her ikisi için de geçerlidir ve bu nedenle işçiyi de etkileyebilir. Bu koşullar altında, -ifa edilsin ya da ifa edilmesi haksız şekilde engellensin- iş görme edimi ile arasında dolaylı dahi olsa hukuki ya da ekonomik bağlantı bulunmaz ve bu nedenle ücret ya da ücretin ikamesi tazminat olarak kabul edilemez. Tazminat miktarının ücret üzerinden belirleniyor olması da bu hususu değiştirmez...”

İsviçre Federal Mahkemesinin anılan kararı doğrultusunda bakiye süre tazminatı, ücret karakteri taşıyan tazminat olarak nitelendirilmekte ve İsviçre hukukunda sosyal sigorta türleri farklı kanunlarda düzenlenmesine rağmen gerek uzun vadeli gerekse kısa vadeli sigorta kolları açısından prime esas alınmaktadır (Streiff vd., 2012; Art. 337c, N. 15; Herger, 2018: 15).

5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Bakiye Süre Tazminatının Prim Matrahına Dâhil Edilmesi

Ücret karakteri taşıyan tazminatlara ilişkin 5510 sayılı Kanun uygulamasında benimsenen genel yaklaşımın, ücret karakteri taşıyan bir diğer tazminat olan bakiye süre tazminatı açısından da sürdürülmesi gerekir. Başka bir deyişle bakiye süre tazminatı, prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağıdır.

Önemle belirtmek gerekir ki bakiye süre tazminatı, sosyal sigorta ilişkisi açısından yalnızca prim matrahı üzerinde etki gösterebilir. Diğer bir ifadeyle bakiye süre tazminatının prime esas alınması, prim ödeme gün sayısını arttırmayacağı gibi sigortalılık süresini de uzatmaz. Kanaatimizce olması gereken hukuk açısından sosyal sigorta ilişkisinin, bakiye süre tazminatına denk düşen süre kadar uzamasını ve bakiye süre tazminatının prim ödeme gün sayısını arttırmasını sağlayacak bir değişikliğin yapılması gerekir⁷¹.

Bakiye süre tazminatının prim matrahına eklenmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir kazanç niteliği taşımasından ötürü, iş sözleşmesinin mevcut olmadığı dönemde yapılan ödemelere ilişkin esaslar geçerli olmalıdır. Bir bakıma prim matrahı açısından bakiye süre tazminatının, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağına ilişkin esaslara tabi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bakiye süre tazminatının, prime esas kazanç üst sınırı gözetilmek suretiyle, iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ayın kazancına dâhil edilmesi gerekir.

Sonuç

5510 sayılı Kanun'da prime esas alınmayan işçilik alacakları sınırlı sayım esasında benimsenmiş olmasına rağmen, Kanun uygulamasında tazminatlar, genel olarak, prim matrahına dâhil edilmemektedir. Kanun uygulamasındaki bu tercihin geri planında, sigorta ilişkisinin temelinde yer alan çalışma ilişkisi ile tazminatlar arasında, tazminatların prim matrahına eklenmesini sağlayacak ölçüde bir nedensellik bağının kurulmaması bulunur ve bu açıdan söz konusu tercih, sosyal sigorta hukukunun ruhuna uygun olduğu söylenebilir. Bu bakımdan tazminatlar, prime esas kazanç anlayışını biçimlendiren ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayrım, ücret dışı ödemeler kategorisinde yer alır.

Türk iş hukukunda yer alan bazı tazminatlar açısından, ücret dışı ödeme kategorisi sorgulanabilir niteliktedir. Zira bu tazminatlar ya doğrudan ya da dolaylı olarak ücret kaybının giderilmesini amaçlar ve bu açıdan ücrete ilişkin unsurları da bünyesinde barındırır. Söz konusu tazminatların bu niteliğinden ötürü, iş

⁷¹ Kullandırılmayan yıllık izin süreleri açısından benzer bir görüş için bkz. Başterzi, 2007: 124-125.

hukukunun melez yaptırımları olarak, ücret karakteri taşıyan tazminatlar olarak adlandırılmaları mümkündür.

İşverenin ücret ödeme borcunun, para borcu niteliği taşıması ve para borcunun her zaman ve her durumda cebri icra marifetiyle elde edilmesinin mümkün olması, esasında, tazminatın, ücretin yerini almasını olanaksız kılar. Bu bakımdan ücret karakteri taşıyan tazminat ifadesi, bir oksimoronu andırır. Bununla beraber bazı durumlarda ücret ödeme borcunun, içerdiği spesifik ifa modalitesinden dolayı imkânsızlaşması yahut işverenin sözleşmeden doğan birincil yükümlülüğünü ihlâlinin ancak ücret tutarında bir nakdi ödeme ile giderileceğinin varsayılması, ücret karakteri taşıyan tazminatlara yol açar. O hâlde ücret karakteri taşıyan tazminat kavramı ile doğrudan yahut dolaylı olarak ücret kaybının telafisini amaçlayan ve ücretin ikamesini teşkil eden ikincil yükümlülükler kastedilir. Bu doğrultuda, Türk iş hukukunda, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağı, kullandırılmayan yeni iş arama izni alacağı ve belli durumlarda fazla çalışma ücreti, ücret karakteri taşıyan tazminat kavramının somut örneklerini oluşturur.

5510 sayılı Kanun uygulamasında, anılan ücret karakteri taşıyan tazminatların, prime esas kazançlar arasında değerlendirildiği görülmektedir. Buradan hareketle genel bir sonuca ulaşılabilir; ücret karakteri taşıyan tazminatlar, sosyal sigortalar hukukundaki ücret - ücret dışı ödeme şeklindeki katı ayırmada, ücret kategorisinde yer alır ve dolayısıyla ücret karakteri taşıyan her türden tazminatın prim matrahına dâhil edilmesi gerekir.

Bakiye süre tazminatı, işçinin, sözleşmenin süresinden önce haksız feshinden ötürü uğradığı ücret kaybının telafisini amaçlayan bir tazminattır. Bakiye süre tazminatının hesabında işçinin başka bir işten elde ettiği gelir ile bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin indirilmesi, gerçek zarardan bağımsız olarak hükmedilen ihbar tazminatından farklı olan yönünü oluşturur ve ihbar tazminatının, prim matrahına dâhil edilmemesi, bakiye süre tazminatı açısından da aynı yönde bir sonuca ulaşılmasını engeller.

İşverenin sözleşmeden doğan ücret ödeme borcunun yerini bakiye süre tazminatının almasının sebebi, kanun koyucunun, sürekli borç ilişkisi niteliği taşıyan iş sözleşmesinin doğasına içkin olan sürekli ifa yükümlülüğü ile ücret ödeme borcu arasında olmazsa olmaz bir ilişki bulunduğunu varsayması yer alır. Zira haksız fesih, esasen, sürekli ifa yükümlülüğünün ifa edilmeyeceğinden ibaret bir irade açıklaması olmasına rağmen, kanun koyucu, işverenin haksız feshini, birlikte çalışma olgusunu, dolayısıyla sürekli ifa yükümlülüğünü, esaslı şekilde sınırlandıran bir irade açıklaması olarak görme eğilimindedir. Bu açıdan sürekli ifa yükümlülüğü, ücret ödeme borcu açısından bir ifa modalitesi teşkil eder ve sürekli ifa yükümlülüğünün imkânsızlaşması, ücret ödeme borcunun da imkânsızlaşarak, yerini ikincil yükümlülük olan bakiye süre tazminatına bırakmasına neden olur. Bu açıklamalar

çerçevesinde bakiye süre tazminatının, ücret karakteri taşıyan tazminat niteliğine sahip bir diğer işçilik alacağı olduğu söylenebilir.

Bakiye süre tazminatı, prim ödeme gün sayısını artıran yahut sigortalılık süresini uzatan bir alacak niteliği taşımamaktaysa da, ücret karakteri taşıyan bir tazminat olmasından ötürü, prim matrahına dâhil edilmesi gereken bir işçilik alacağıdır. Bakiye süre tazminatının prim matrahına eklenmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir kazanç niteliği taşımasından ötürü, iş sözleşmesinin mevcut olmadığı dönemde yapılan ödemelere ilişkin esaslar geçerli olmalıdır. Bir bakıma bakiye süre tazminatının, kullandırılmayan yıllık izin ücreti alacağına ilişkin esaslara tabi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bakiye süre tazminatının, prime esas kazanç üst sınırı gözetilmek suretiyle, iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ayın kazancına dâhil edilmesi gerekir.

Extended Summary

The concept of premium based earning refers to the earnings of the insured that subject to premium. This concept is one of the most fundamental concepts of social insurance law that the premium based regime is adopted. From the perspective of the insured, premium-based earnings on the one hand determine which incomes and to what extent will be taken into account in the amount of premium and on the other hand affect the amount of social security benefits. From the perspective of the institution, this concept determines the amount of premiums, which are the most basic financial source of the social security system. In this respect, determining the earnings that are dependent on social security contributions has great importance on operating the social insurance system decently.

The importance of premiums in social insurance law also shapes the concept of premium-based earnings. As a matter of fact, the concept of premium-based earnings is based on the principle of taking into account the gross amount of all earnings of the insured in a month. However, all of the employment claims are not accepted as premium-based earning. According to Law No. 5510, some employment claims are partially or completely excluded from the premium base. Although the law has adopted limited counting principle in terms of employment claims that are not subject to premium, in the practice of the law an approach is preferred in which damages are not included in the premium base. In this sense, many damages are not considered as a earning that subject to premium.

It can be said that not accepting damages as a premium based earning is coherent with the spirit of social security law. Since in order for an employment claim to be considered as a earning subject to premium, there must be a certain degree of casual link between the relevant claim and employment. While damages

aim to compensate for the physical and personal injuries suffered by the employee, to punish the employer or to equalize the sacrifice, it prevents the establishment of a causal link between damages and employment to the extent that will enable the damages to be included in the premium base. Nevertheless, it can be seen that some damages aim to compensate for the wage loss of employee and in this respect, they contain wage-related features. In this sense, the unused annual leave payment claim, the unused jobseeker's claim, and in some cases over time payment are damages with the wage character in Turkish law. And these mentioned claims as secondary obligations are aim to compensate for the directly or indirectly loss of wages and constitute the substitution of wages, and in the application of Law No. 5510, premiums are deducted from these damages.

Starting from the concept of the damages with wage character, it can be said that the damages for the wages for the remaining term is also a claim that has this nature. Since, with this damages, the wage loss suffered by the employee due to unjust termination of the fixed-term employment contract is attempted to be compensated. In fact, in the calculation of this damages, the deduction of the income that employee has obtained from another job or avoided from obtaining intentionally shows that this damages aims to compensate for the real loss of wages. This feature constitutes different aspect of this damages from the payment in lieu of notice. Hence, when the practice of Swiss social insurance law, which adopts a very similar approach to Turkish social insurance law, is examined, it is seen that the damages for the wages for the remaining term is accepted as a claim with wage character and subject to premiums.

Therefore, the general approach adopted in the practice of Law No. 5510 regarding damages with the wage character should also be enabled for the damages for the wages for the remaining term. In other words, this damages is also an employment claim that is subject to premiums. Since this damages is depending on the termination of the employment contract, in the addition of it to the premium base, the principles that are accepted for the claims which are paid by employer after the termination of the employment contract should also be implemented. Thereby the damages for the wages for the remaining term should be included in the earnings of the month in which the employment contract is terminated unjustly as well as taking into account maximum rate of the earnings subject to premium.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (1998) **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul: TÜHİS.
- Alpagut, G. (2022) “İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3 (74), 1733-1767.
- Alper, Y. (2008) “5510 Sayılı Kanun’da 4/1-a Kapsamında Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2008, 161-175.
- Arıcı, K. (2022) **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2. Baskı, Ankara: Gazi.
- Aydın, U. (2022) “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, in **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2019-2020**, İstanbul: Onikilevha, 533-670.
- Backmann, G. (2022) “§ 241” in **Münchener Kommentar zum BGB, Band 2**, 9. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Başterzi, S. (2007) **Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkinde Etkisi**, Ankara.
- Baycık, G. (2011) **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara: Yetkin.
- Botschaft zur Volksinitiative «betreffend Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht» und zur Revision der Bestimmungen über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Obligationenrecht vom 9. Mai 1984.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2012) **Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, İstanbul: Vedat.
- Buz, V. (2005) **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara: Yetkin.
- Caniklioğlu, N. (2019) “Geçersiz Feshin ve İşe İade Davasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları”, in **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan**, İstanbul: Onikilevha, 523-574.
- Civan, O. E. (2021) **İşçinin Yan Yükümlülükleri**, İstanbul: Beta.
- Civan, O. E. (2023) “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, in **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2021**, İstanbul: Onikilevha, 507-744.
- Demirsatan, B. (2021) **Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Sözleşmenin Haksız Olarak Sona Erdirilmesi**, 2. Baskı, İstanbul: Onikilevha.
- Ekmekçi, Ö. (1991) “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar”, **İş Hukuku Dergisi**, 1 (2), 233-248.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit E. (2024) **Bireysel İş Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul: Onikilevha.
- Eren, F. (2024) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 29. Baskı, Ankara: Legem.
- Filik Çiçekçi, G. (2016) “5510 Sayılı Kanuna Göre Prime Esas Kazanç Sınırları ve Gelir Vergisine Etkisi”, **Vergi Raporu Dergisi**, 198, Mart, 54-69.

- Gauch, P. (1968) **System der Beendigung von Dauervertraegen**, Freiburg: Universitaet Verlag.
- Göktaş, S. (2020) **Türk İş Hukukunda Haksız Fesih**, Ankara: Seçkin.
- Güzel, A., Okur, A. R., Canıklıoğlu, N. (2024) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 20. Bası, İstanbul: Beta.
- Herger, A. (2018) **Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung**, Zürich: Dike.
- Huguenin, C. ve Huber-Purtschert, T. (2016) “Vertragsverhältnisse Teil 1: Innominatkontrakte, Kauf, Tausch, Schenkung, Miete, Leihe Art. 184 - 318 OR”, in **CHK - Handkommentar zum Schweizer Privatrecht**, 3. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Kabakcı, M. (2011) “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Hakkı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2011, 129-140.
- Kaelin, T. (2023) “Sind Entschädigungen für Kündigungen massgebender Lohn?”, **Lohn & Sozialversicherungen Newsletter**, 03, Marz, 11-12.
- Kar, B. (2024) **Alfabetik Kavramlarla Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Legem.
- Karabacak, E. (2017) **Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları**, İstanbul: Legal.
- Karadeniz, O. (2024) “Madde 80”, in **Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt: II**, Ankara: Lykeion, 1793-1814.
- Koller, T. (1995) “Ordentliche, fristlose und missbrauchliche Kündigung des Arbeitsvertrages”, **AJP**, 1251-1269.
- Korkusuz, R. (2004) **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk Hukuku’nda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Ankara: Roma.
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2022) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 8. Baskı, Bursa: Ekin.
- Levent, R. (2016) “Hizmet Akdiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **TBB Dergisi**, (123), 373-382.
- Lubitzsch, K. (2016) **Franchise-Netzwerke im deutsch-englischen Rechtsvergleich**, Berlin: Duncker & Humblot.
- Mansel, H.-P. (2023) “§ 241” in **Jauernig Bürgerliches Gesetzbuch**, 19. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Lykeion.
- Mülayim, B. O. (2023) “Yargı Kararları ile Sigortalılara Yapılan Ödemelerin Prime Tabi Tutulması”, **NEÜHFD**, 6 (2), 553-580.
- Ocak, U. (2018) **Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1. Kitap**, Gaziantep.
- Oelmaier, A. (2024) “UStG § 1”, in **Sölch/Ringleb Umsatzsteuergesetz**, 102. Ergänzungslieferung, Oktober, Münih: C. H. Beck.

- Oetker, H. (1994) **Das Dauerschuldverhaeltnis und seine Beendigung, Bestandsaufnahme und kritische Würdigung einer tradierten Figur der Schuldrechtsdogmatik**, Tübingen: Mohr Siebeck.
- Oğuzman, M. K. (1955) **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul.
- Özdamar, M. (2009) “5510 Sayılı Kanuna Göre Sigorta Primine Esas Kazançların Hesaplanması”, **Mali Çözüm Dergisi**, (93), 313-322.
- Öztürk, B. (2016) **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, Ankara: Turhan.
- Paerli, K. (2010) “Die arbeitsrechtliche Kündigungsfreiheit zwischen Mythos und Realitaet”, **AJP**, 715-728.
- Rehbinder, M. ve Stöckli, J.-F. (2014) “Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht” in **BK - Berner Kommentar**, 2. Auflage, Bern: Staempfli.
- Savaş Kutsal, F. B. ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2024) “Madde 9”, in **Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt: I**, Ankara: Lykeion, Ankara 2024, 413-432.
- Sözer, A. N. (2023) **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
- Stachelin, A. (2014) “Der Arbeitsvertrag: Art. 330b-355 OR, Art. 361-362”, in **ZK-Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. abteilung (Art. 1-529 OR)**, 4. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Stauffer, H.-U. (1997) “Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Ansprüche aus Art. 337c OR”, **SZS**, 522-533.
- Streiff, U., von Kaenel, A. ve Rudolph, R. (2012) **Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR**, 7. Auflage, Zürich: Schulthess.
- Sümer, H. H. (2022) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Sümer, H. H. ve Kayırgan, H. (2023) **Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları**, Ankara: Seçkin.
- Sümer, H. H. ve Kayırgan, H. (2024) **İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları**, 4. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024) **İş Hukuku**, 24. Baskı, İstanbul: Beta.
- Şakar, M. (2024) **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Baskı, İstanbul: Beta.
- Tolu, H. (2017) **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, İstanbul: Beta.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö. ve Gülver, E. (2023) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 22. Bası, İstanbul: Beta.
- Urhanoglu, İ. (2022) “Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih ile Sona Ermesi”, **Hacettepe HFD**, 12 (1), 85-121.

- Uşan, F. (2009) **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Genel Esasları**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Vetter, M. ve Gutzwiller, R. S. (2010) “Voraussetzungen und Rechtsfolgen der ausserordentlichen Beendigung von Dauerschuldverhaeltnissen”, **AJP**, 699-714.
- von Koppenfels-Spies, K. (2023) “SGB IV § 14” in **Kommentar zum Sozialrecht**, 8. Auflage, Münih: C. H. Beck.
- Yılmaz, H. (2019) “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Sözleşmesiyle Çalışanların Prime Esas Kazançlarının Tespiti”, **TBB Dergisi**, (145), 449-493.
- Yongalık, A. (2011) “İstisnalar Dar Yorumlanır’ Kuralı ve Değerlendirilmesi”, **AÜHFD**, 60 (1), 1-15.
- Yorulmaz, Ç. (2024) “Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa’nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1 (80), 67-92.
- Zieglmeier, C. (2024) “SGB IV § 14” in **Kasseler Kommentar SGB IV**, 128. Auflage, Münih: C. H. Beck.

Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Anayasa Mahkemesi İptal Kararına İlişkin Değerlendirmeler (05.11.2024 Tarihli 2023/158 Esas sayılı Kararı)

Merve KUTLU MUTLUER¹

ORCID: 0000-0002-8327-6496

DOI: 10.54752/ct.1681522

Öz: Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye’den götürmek suretiyle istihdam etmektedir. Böylece yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gönderilmesi ve bu ülkelerde talep edilebilecek işçilik alacaklarının türü, zamanaşımı gibi hususların hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur. Hukukumuzda, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun yabancılık unsuru taşıyan ve özel hukuktan doğan işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukukun belirlenmesine dair kuralları düzenlemektedir. Anayasa Mahkemesi’nin

¹ Dr. Öğt.Üyesi. Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mervekutlu@anadolu.edu.tr

KUTLU MUTLUER, M., (2025) “Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Anayasa Mahkemesi İptal Kararına İlişkin Değerlendirmeler (05.11.2024 Tarihli 2023/158 Esas sayılı Kararı)”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1231-1274

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Gelis Tarihi: 22.04.2025 -Makale Kabul Tarihi: 24.06.2025

Çalışma ve Toplum, 2025/3

05.11.2024 tarihli kararında da Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunu'nun iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Çalışmamızda, hukukumuzda yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti için öngörülen kurallar açıklanacak ve akabinde Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: yabancılık unsuru, iş sözleşmeleri, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, hukuk seçimi, yurtdışı hizmet sözleşmeleri.

The Applicable Law for Employment Contracts with Foreign Elements in Turkish Law and the Implications of the Constitutional Court's Decision (Decision dated 05.11.2024 and numbered 2023/158)

Abstract: Turkish employers hire many workers from Türkiye for employment in foreign companies they have established or partnered with abroad. Thus, determining the applicable law to labour contracts with a foreign element has become an important problem. Especially in recent years, the problem has become more complicated since Turkish workers are sent to work in developing countries, and the type of labour receivables that can be claimed in these countries and the statute of limitations significantly differ from our law. The Law on Private International Law and Procedural Law regulates the rules on determining the applicable law in transactions and relations arising from private law and having a foreign element. In the decision of the Constitutional Court dated 05.11.2024, it was examined whether the first and second paragraphs of Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law, which introduces a special binding rule regarding employment contracts, are unconstitutional or not, and the first paragraph of Article 27 was found unconstitutional and annulled. The regulations outlined in the Law on Private International Law and Procedural Law for determining the applicable law to employment contracts with foreign elements will be discussed in the article. Finally, the Constitutional Court's decision will be assessed.

Key Words: element of foreignness, labour contracts, Law on Private International Law and Procedural Law, choice of law, foreign service contract.

Giriş

Küreselleşme olgusu ülkeler arasında ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkilerin gelişmesine yardımcı olmuş ve bir ülkeden diğer bir ülkeye çalışmak üzere giden işçilerin de sayısının artması sonucunu doğurmuştur. Türkiye 1960'lı yılların başından itibaren yabancı ülkelere işçi gönderen ülkelerin başında gelmektedir. Son yıllarda ise 1960 ve 1980'li yıllardaki iş gücü göçünden farklı olarak, Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye'den götürmek suretiyle istihdam etmektedir. Böylece yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gönderilmesi ve bu ülkelerin iş hukukuna ilişkin düzenlemelerin hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur.

Hukukumuzda, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) yabancılık unsuru taşıyan ve özel hukuktan doğan işlem ve ilişkilerde uygulanacak hukukun belirlenmesine dair kuralları düzenlemektedir. MÖHUK, Avrupa Birliği'ndeki düzenlemelerin de etkisiyle, iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku düzenleyen bir maddeye yer vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli kararında da MÖHUK'un iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının doğru değerlendirilebilmesi için, çalışmamızda öncelikle MÖHUK'un 27. maddesi ile getirilen düzenleme ve yabancı hukukun uygulanmasını sınırlayan haller ele alınacaktır. Bundan sonra, öğretideki görüşlerle birlikte Yargıtay'ın yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin içtihatları değerlendirilecektir. Son olarak ise, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı değerlendirilerek yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin önerilerimiz sunulacaktır.

İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tespiti

Genel Olarak

İrade serbestisi ilkesinden doğan sözleşme özgürlüğü ilkesi, milletlerarası özel hukukun temel prensiplerinden birisidir. Hukukumuzda özel hukuk sözleşmesinin

taraflarının sözleşmeye uygulanacak hukuku serbestçe belirleyebilmesi ilke olarak kabul edilmektedir. Kanun koyucu da bu prensibe uygun olarak sözleşmeden doğan borç ilişkilerine uygulanacak hukuka ilişkin MÖHUK'un 24. maddesinde düzenlemeler yapmıştır. MÖHUK'un 24. maddesi öncelikle tarafların seçtikleri hukukun uygulanacağını hükme bağlamış daha sonrasında da tarafların hukuk seçimi yapmadığı hallerde sözleşmeden doğan ilişkiye uygulanacak hukuka ilişkin esasları belirtmiştir. Kanun koyucu sadece genel bir bağlama kuralına yer vermekle yetinmemiş; belirli sözleşme tipleri için özel bağlama kuralına da yer vermiştir. Bu kapsamda, MÖHUK 25. maddesinde taşınmazlara ilişkin sözleşmeler, 26. maddesinde tüketici sözleşmeler, 27. maddesinde iş sözleşmeleri, 28. maddesinde fikri mülkiyet haklarına ilişkin sözleşmeler ve 29. maddesinde eşyanın taşınmasına ilişkin sözleşmeler için özel düzenlemeler getirmiştir.

Hukukumuzda yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitinde MÖHUK m.27'de özel bağlama kuralları öngörülmüştür. MÖHUK m.27'nin uygulanabilmesinin önkoşulu yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığıdır (Nomer, 2021: 335; Tarman, 2010: 526). İş sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği de *lex fori*ye (hakimin hukuku) göre tespit edilir (Tarman, 2010: 526). O halde Türk mahkemeleri nezdinde görülecek yabancı unsurlu uyuşmazlık bakımından, MÖHUK'un 27. maddesinin uygulanabilmesi için hakim Türk hukukuna göre sözleşmenin unsurlarını değerlendirerek iş sözleşmesi olup-olmadığını belirleyecektir. Türk iş hukukunda iş sözleşmesinin tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, iş sözleşmesini işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nda olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK) da iş sözleşmesine ilişkin bir tanım yer almaktadır. TBK'nun 393. maddesinde, “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği*” sözleşme olarak düzenlenmiştir. Her iki tanımda da yer alan iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Belirtmekte fayda vardır ki, iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi terimleri arasında anlam bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Gerek İş Kanunu gerekse de, TBK bakımından iş sözleşmesinin varlığının kabulü için bu üç unsurun bir arada bulunması zorunludur (Çelik vd., 2023: 173 vd.; Mollamahmutoğlu vd., 2022: 328 vd.; Süzek ve Başterzi, 2024: 237).

Hukuk Seçiminin Yapılışı

MÖHUK'un 27. maddesi hükmü, kural olarak tarafların iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku serbestçe belirleyebileceklerini düzenlemektedir. İlgili

düzenlemeye göre² iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. Söz konusu düzenlemede hukuk seçiminin şekline ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. O halde hukuk seçiminin şekline ilişkin genel hüküm niteliğindeki 24. madde hükmü uygulama alanı bulacaktır. Söze konu maddenin birinci fıkrasına göre; “*Sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri hukuka tâbidir. Sözleşme hükümlerinden veya hâlin şartlarından tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilen hukuk seçimi de geçerlidir*”. Kanun hükmünün lafzına bakıldığında hukuk seçiminin hem yazılı hem de örtülü olarak yapılabileceği ifade edilmektedir (Güngör, 2022: 194; Nomer, 2021: 349).³ Bununla birlikte öğretide, işçinin korunması amacıyla hukuk seçiminin yazılı olarak yapılması gerektiğini belirten bir görüş de mevcuttur (Akyigit, 1990: 19). Öğretideki bir diğer görüşe göre, söz konusu hukuk seçimi açık bir şekilde yapılabileceği gibi örtülü şekilde de yapılabilir (Bayata-Canyaş, 2011: 112-113; Elçin, 2012: 78; Tarman, 2010: 579).⁴ Yine öğretide yer alan bir başka görüşe göre seçilen hukukun uygulanabilmesinin ön koşulu bu hukukta işçiyi daha fazla koruyan hükümler olmasına bağlıdır. Bu sebeple hukuk seçiminin açık ya da zımni yapılmasının önemi bulunmamaktadır (Çelikel ve Erdem, 2017: 418). Kanaatimizce, hukuk seçiminin açıkça yapılması işçinin korunması bakımından önem arz ettiği gibi, işverenin koruma borcundan doğan bilgi verme yükümlülüğünün de bir gereğidir.

² 04.06.2025 tarihinde MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”

³ Bununla birlikte yazar, işçinin korunması temel amacını güden bu normda tarafların hukuk seçimlerini açıkça yapılmış olmasının aranmasının daha isabetli olacağını savunmaktadır. Bknz.; Nomer, 2021: 349.

⁴ Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, örtülü hukuk seçimi ancak işçiye mutad işyeri hukukunun sağlayacağı korumadan daha üst düzeyde bir koruma sağlıyorsa bu hukuk seçimi uygulanabilir. Aksi halde hukuk seçimi olmadığı kabul edilmelidir. Bknz.; Özel vd., 2022: 461.

Türkiye İş Kurumu Kanunu (TİKK)'na dayalı olarak 2008 yılında, yurtdışı istihdamını düzenlemek üzere çıkarılan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği'nin sekizinci maddesinde yurtdışında Türk işçi istihdam edecek firmalara, İŞKUR veya izin verdiği bürolar aracılığıyla ya da doğrudan temin ettikleri işçilerle örneği Kurum tarafından hazırlanan iş sözleşmesinin imzalanması ve Kuruma onaylatılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu sebeple Türk iş hukuku uygulamasında matbu bir sözleşme ve bu sözleşmede açıkça bir hukuk seçiminin yapıldığı görülmektedir.⁵ Yine iş sözleşmesi ile seçilen hukuka ilişkin de bir sınırlama öngörülmemiştir; taraflar uygulanmasını istedikleri hukuku sözleşme ile irtibatlı olmasa da seçebilecekler.

Son olarak, öğretide hukuk seçiminin toplu iş sözleşmeleri ile yapıp-yapılamayacağı hususu da tartışılmıştır. Öğretide yer alan bir görüş hukuk seçiminin toplu iş sözleşmesi aracılığıyla yapılamayacağını; hukuk seçimine ilişkin bir anlaşmanın kanunlar ihtilafı açısından sonuç doğurabilmesi için belirli bir iş sözleşmesi hakkında yapılmasının gerekli olduğunu ileri sürmektedir (Öztürk, 1999: 793 vd.; Ekşi, 1997: 123-124). Gerekçe olarak da, MÖHUK m.27'nin uygulama alanının bireysel iş hukuku ile sınırlı olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla hukuk seçimi yapılmasının zayıf taraf olan işçinin korunması amacına hizmet ettiği, toplu iş sözleşmeleri yolu ile taraflara sözleşmeye uygulanacak hukuku tespit edebilme imkanının tanınmasının uygun olacağını ileri süren karşı bir görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre toplu iş sözleşmesi ile yapılabilecek hukuk seçimi, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunmasını sağlar. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında yapılmaktadır. Bu halde de işçi tarafı iş sözleşmesine nazaran daha güçlü konumdadır. Bu sebeple de toplu iş sözleşmesi ile hukuk seçimine imkân tanınması işçi lehine sonuç doğuracaktır. Hatta bu çözümün, farklı maddi iş hukuku hükümlerinin uygulanması sonucu işçiler arasında ortaya çıkabilecek farklılıkları da önleyeceği belirtilmiştir (Akyiğit, 1990: 20.; Tarman, 2010: 530). Bununla birlikte, MÖHUK'da yer alan düzenlemeler ve toplu iş sözleşmesinin tarafları da dikkate alındığı zaman, işçinin lehine de olsa toplu iş sözleşmeleri ile hukuk seçimi yapılabilmesi mümkün değildir.

⁵ Detaylı bilgi için bkz.; Erten, 2023: 95 vd.

Hukuk Seçimine İlişkin Sınırlar

Genel Olarak

İş sözleşmelerine uygulanacak hukuku düzenleyen MÖHUK 27. maddesinin birinci fıkra hükmüne göre, iş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere burada amaç, işverenin işçiyi kendisinin belirlediği hukuk seçimi konusunda zorlamasını engellemektir. İşçiyi korumak için tarafların hukuk seçimi yetkisi sınırlandırılmıştır (Doğan, 2022: 426.; Nomer, 2021: 349.; Tekinalp, 2020: 331). O halde taraflarca seçilen yabancı hukuk işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma ile karşılaştırıldığında daha az koruyucu nitelikteyse seçilen hukuk uygulanmayacaktır.

Taraflarca seçilen hukukun mu yoksa mutad işyeri hukukunun mu uygulanacağı noktasında, hukuk sistemlerinin genel olarak karşılaştırılması değil, aksine o uyumsuzluk için uygulanacak hükümler belirlenerek karşılaştırma yapılacaktır (Şanlı vd., 2024: 366). Hakim, değerlendirmeyi yaparken makul bir kişi aynı şartlar altında hangi hükmün kendisine uygulanmasını tercih edecekse o hukuku uygulamalıdır (Doğan, 1995: 28-29; Tarman, 2010: 532).

Yabancı Hukukun Uygulanmayacağı Haller

Kamu Düzeni

Önceki bölümlerde de ele alındığı üzere, tarafların geçerli bir hukuk seçimi yaptığı hallerde o devletin maddi hukuka ilişkin normlarının uygulanacağı kabul edilmektedir. Bununla birlikte bazı hallerde iç hukuktan kaynaklanan kurallar yabancı hukukun uygulanmasına engel olabilmektedir. MÖHUK'un 5. ve 6. maddesi de bu hususu özel olarak düzenlemektedir.

MÖHUK m.5'te şu düzenleme yer almaktadır; “*Yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır*”. Hukuki bir kavram olarak kamu düzeni, yer ve zamana göre anlamı ve içeriği değişkenlik gösteren kesin şekilde tanımlanması oldukça zor bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin de sınırlarından birini oluşturan kamu düzeni hakim tarafından belirlenecek olan ve önceden öngörülemeyen emredici bir alanın varlığına işaret eder (Doğan Yenisey, 2014: 153). Bununla birlikte, milletlerarası özel hukuk öğretisinde iç hukuktaki kamu düzeni kavramı ile milletlerarası hukuktaki kamu düzeni kavramının da birbirinden farklı olduğu ifade edilmektedir

(Doğan, 2022: 66; Nomer, 2021: 164; Şanlı vd., 2024: 86-87). Özellikle bu hususta milletlerarası özel hukuktaki kamu düzeni kavramının iç hukuktaki kamu düzeni kavramından daha dar kapsamlı olarak anlaşılması gerektiği, aksi halde yabancı hukukun uygulanmasını oldukça sınırlandıracağı da belirtilmiştir. Dolayısıyla iç hukukta emredici olarak öngörülen her kuralın doğrudan milletlerarası özel hukuk bakımından kamu düzeni sebebiyle müdahale gerektirmeyeceği önemli bir noktadır (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45).

Kamu düzeni müdahalesinden bahsedebilmek için, yabancı hukukun olaya uygulanması neticesinde verilecek kararın Türk hukukunun temel ilkelerine açıkça aykırı olması gerekmektedir (Tarman, 2010: 544). Bir başka ifade ile yabancı hukukun tatbiki sonucu verilen karar ülkenin hukuki, siyasi, sosyal ve ahlâki yapısını zedeleyecek nitelikte ise kamu düzenine aykırıdır (Doğan, 2022: 258-259; Nomer, 2021: 172; Tekinalp, 2020: 45). MÖHUK düzenlemesinde de yer alan “*açıkça aykırı olma*” ifadesi, kamu düzeni müdahalesinin istisnai hallerde uygulanması gerektiğini destekler niteliktedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 146). Bunun için de hakim, önce yabancı hukuktaki hükmü belirleyecek, bundan sonra kuralın somut uyumsuzluğa uygulanması ile kamu düzeni açısından katlanılamaz sonuçlar doğacaksa yabancı hukukta başka bir hüküm var mı araştırarak, eğer böyle bir hüküm bulamazsa da Türk hukukunu uygulayacaktır.

Öğretide iş hukukunun doğası gereği bu hukuk dalında emredici hükümlerin daha fazla yer aldığı ve bu sebeple yabancı unsurlu iş sözleşmelerine ilişkin uyumsuzluklarda kamu düzeni müdahalesinin dikkatle değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Doğan, 2022: 132; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981-982; Gümrükçüoğlu, ve Beste Gemici, 2016: 615; Tarman, 2010: 544). Nitekim, yabancı hukuktaki düzenleme ile Türk hukukunun içerik olarak farklılık arz etmesinin kamu düzeni müdahalesi için yeterli olmadığına yönelik genel kabul, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmeleri açısından da geçerlidir (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Güngör, 2022: 97; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45). Yine öğretide, iş hukukunda kamu düzeni müdahalesine esas olarak, uygulanacak yabancı hukukun işçiye hiçbir koruma getirmemesi halinde başvurulabileceği belirtilmektedir (Tarman, 2010: 545).

Öğretide kamu düzeni müdahalesini gerektiren hâller açısından; yabancı hukukta işçiler arasında ırk, din, cinsiyet gibi mutlak ayırım sebeplerine dayanarak ayırım yapılması, işçiye fesih hakkının tanınmaması, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra makul sayılamayacak çalışma yasakları, tazminat ödenmesine ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmemesi, aşırı faiz hükümleri, aşırı ihbar süresi, fahiş cezai şart gibi örneklerle yer verilmektedir (Elçin, 2023: 196-197; Ekşi, 1997: 134; Tarman, 2010: 545). İş hukukunda kamu düzeni müdahalesinin gerektirdiği

kurallarının belirlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirisi'nde belirttiği hakların esas alınabileceği kanaatindeyiz. Bu temel haklara, bazı yazarlarca da çekirdek hak statüsü tanındığı başka bir ifade ile diğer haklardan hiyerarşik olarak üstün olduğu da ileri sürülmüştür. Gerçekten de söz konusu Bildirge, bu haklara özel bir statü tanımıştır. Bu Bildirgeye göre, üye ülkelerin bu hakları tanıyan sözleşmelere taraf olmasa dâhi, bu çekirdek hakları gerçekleştirmek zorunda olduğu ve bu hakların çalışma yaşamından doğan hakların temeli olduğu belirtilmiştir.⁶ Bildirgenin ilk halinde bu haklar; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması, zorla çalıştırılma yasağı, çocuk işçiliğın yasaklanması ve çalışma hayatında her türlü ayrımcılığın önlenmesi olarak düzenlenmişti. Uluslararası Çalışma Örgütü 2022 yılında gerçekleşen 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda dönüm noktası niteliğinde bir karar alarak, çekirdek haklara çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma temel hakkını da eklemiştir. İşte bu haklar ve bu ilkelerden doğan hakların kamu düzeni çerçevesinde kabul edilebilecek olan kurallar olduğu kanaatindeyiz.

Doğrudan Uygulanan Kurallar

MÖHUK'un 6. maddesinde; *“Yetkili yabancı hukukun uygulandığı durumlarda, düzenleme amacı ve uygulama alanı bakımından Türk hukukunun doğrudan uygulanan kurallarının kapsamına giren hâllerde o kural uygulanacağı”* düzenlenmiştir. Devletlerin ekonomik, sosyal ve toplumsal yapısının gereği olarak belirli kuralların, vatandaşlık şartı gözetilmeksizin herkese uygulanması söz konusu olabilir. Öğretide iç hukuktan doğan ve yabancı hukukun uygulamasına sınır getirerek, kanunlar ihtilafının uygulanmasını engelleyen emredici hükümler doğrudan uygulanan kurallar olarak tanımlanmıştır (Çelikel ve Erdem, 2017: 154; Doğan, 2022: 278; Güngör, 2022: 43-44; Nomer, 2021: 185; Özel vd., 2022: 133; Şanlı vd., 2024: 9; Tekinalp, 2020: 49). Bu kurallar, ilgili uyumsuzlukta taraflarca yapılmış hukuk seçimine bağlı olmaksızın tatbik edilen ve kanunlar ihtilafı kurallarının belirlediği bir objektif bağlam kuralı söz konusu olsa bile onun yerine geçerek uygulanırlar.⁷

⁶ Detaylı bilgi için bknz; Langille, 2005: 409-437; aksi yöndeki görüş ise, bu hakların temel çekirdek hak olmadığı belirterek, 1998 Bildirisi ile dolaylı yoldan da olsa haklar arası bir hiyerarşi yaratılmasını eleştirmektedir. Bknz.; Alston 2004; 457-521; Bu tartışma ele alınan güncel gelişme ile önemini kaybetmiştir.

⁷ Bir başka tanıma göre; Doğrudan uygulanan kurallar, devletin sahip olduğu ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde, çoğunlukla kamu çıkarına hizmet etmek üzere konulan ve varlığını özel hukuk alanına müdahale ederek gösteren zorunlu hükümlerdir. Özdemir Kocasakal, 2001: 25.

Örnek vermek gerekirse, ihracat/ithalat düzenlemeleri, ambargo/kota kararları, kambiyo mevzuatı, rekabetin korunmasına yönelik düzenlemeler, kamu sağlığı/güvenliği ile kültürel varlıkların korunması, hava ve çevre temizliği gibi sosyopolitik çıkarları gözeten kurallar doğrudan uygulanan kurallardır (Nomer, 2021: 187). Kamu düzeni kavramı ile doğrudan uygulanan kural birbirinden farklı kavramlardır. Kamu düzeni iç hukuktaki temel ilkelerle açıkça bağdaşmayan yabancı hukukun uygulanmasını önler. Oysa doğrudan uygulanan kurallar ise, iç hukukta belirli bazı hükümlerin somut uyuşmazlığa doğrudan uygulanmasına işaret etmektedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 159-160; Özel vd., 2022: 137). İş hukukunda doğrudan uygulanan kurallara, engelli, eski hükümlü çalıştırma ve terör mağduru çalıştırma⁸, iş sağlığı ve güvenliğine⁹ ve kanuni greve ilişkin kurallar örnek gösterilmiştir (Aygül ve Uşan, 2007: 80 vd). O halde iş sözleşmesinin tabi olacağı hukuk ne olursa olsun bu kurallar doğrudan uygulama alanı bulacaktır.

Bu hususta kamu düzeni müdahalesinde ileri sürdüğümüz görüşe paralel şekilde, iş hukukunda doğrudan uygulanan kurallarının belirlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2022 yılında değişikliğe uğrayan 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirisi'nde belirttiği hakların esas alınabileceği kanaatindeyiz.

Hukuk Seçiminin Yokluğunda Uygulanacak Hukuk

İşçinin İşini Mutad Olarak Yaptığı İşyeri Hukuku

MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci fıkrası tarafların hukuk seçimi yapmadıkları hallerde, yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesine uygulanacak hukukun belirlenmesini düzenlemektedir. MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları veya hukuk seçiminin geçerli olmaması durumunda iş sözleşmesine *lex loci laboris* (işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku) uygulanır.¹⁰ Mutad işyeri kavramı ile anlatılmak istenen işin zaman ve içerik olarak esas ya da ağırlıklı olarak ifa edildiği yerdir (Ekşi, 1997: 126; Özel vd., 2022: 463; Şanlı vd., 2024: 367; Tarman, 2010: 534). Önemle belirtilmelidir ki, mutad işyeri hukuku işçinin iş görme edimini ağırlıklı olarak gerçekleştirdiği yerdir, yoksa işverenin işyeri merkezinin bulunduğu yer değildir (Ekşi, 1997: 126; Özel vd., 2022: 463; Şanlı vd., 2024: 367; Tarman, 2010: 534). İşçi

⁸ Bknz.; Ekşi, 1997: 129; Tekinalp, 2020: 332.

⁹ Bknz.; Özdemir Kocasakal, 2018, 52 vd. Karşı görüş için bknz. Çelikel ve Erdem, 2017: 420.

¹⁰ Yabancı unsurlu iş sözleşmelerine uygulanması gereken hukukun işyeri hukuku olduğuna ilişkin olarak bknz.; Centel, 2012: 235.

eğer işini sürekli olarak aynı ülkede ifa etmekte ise, mutad işyerinin tespitinde zorluk yaşanmayacaksa da, işin birden fazla ülkede yerine getirilmesi halinde ise, sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu hususta önemli gördüğümüz bir Yargıtay kararında şu ifadeler yer almaktadır; “Somut olayda olduğu gibi işin birden fazla ülkede ifa edilmesi durumunda, gerek Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları gerekse de doktrin görüşleriyle mutad işyeri tespiti bakımından birtakım kriterler geliştirilmiştir. Buna göre 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 mutad olarak yapıldığı yer gibi kriterler mutad işyeri tespitinde önem taşımaktadır.”¹¹

İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz. Kanunda belirtildiği üzere işçinin geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde mutad işyeri değişmeyecekse de, öğretide bir görüş bu hallerde MÖHUK’un 33. maddesi gereği işçinin geçici olarak görevlendirildiği ülke hukukuna göre, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri vb. konularında önlemler alınması gerektiğini öne sürmektedir (Tarman, 2010: 536). Her ne kadar Kanunda işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacağı düzenlenmişse de, hangi hallerin ve sürenin geçici olacağına ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. İş hukuku öğretisinde bir görüş, İş Kanunu’nda yer alan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeden hareket ederek, altı aya kadar olan sürelerin geçici olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir (Gümrükçüoğlu ve Beste Gemici, 2016: 610). Kanaatimizce, geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeden hareketle altı aya kadar olan sürelerin geçici olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bunun sebebi de, MÖHUK’ta özellikle hangi hallerin ve sürenin geçici olacağına ilişkin özellikle bir düzenleme getirilmemiştir. Somut olayın özelliği ve işin niteliğinin de dikkate alınarak bu hususun hakim tarafından belirlenmesi gerektiğinin daha doğru olduğunu ileri sürüyoruz.¹² Teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak atipik iş ilişkilerinin oldukça arttırdığı günümüzde hangi hallerin geçici olduğunu hakim takdir edecektir.

İşçinin Mutad Bir İşyeri Bulunmaması Halinde İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk

İşçinin iş görme edimini devamlı olarak farklı ülkelerde ifa etmesi halinde artık mutad bir işyerinin bulunduğundan bahsedilemeyecektir. İşte bu hallerde MÖHUK m.27/3, özel bir bağlama kuralı öngörmüştür. Söze konu düzenlemeye göre, işçinin

¹¹ Y22HD, 18.09.2019, E.2016/9339 K.2019/16564, (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹² Aynı yönde, Tarman, 2010: 537.

işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir. Burada işverenin faaliyetini gerçekleştirdiği yerin sürekli değişmesi halinde, faaliyetinin merkezi tereddüte yer verilmeyecek şekilde belirlenemiyorsa, artık mutad bir işyerinin olmadığı kabul edilecektir (Doğan, 2022: 430; Nomer, 2021: 353; Şanlı vd., 2024: 368; Tekinalp, 2020: 334). İşverenin esas işyerinin bulunduğu ülke bakımından da MÖHUK m.27/3'ün gerekçesinde belirtildiği gibi, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir.

İstisna Hükmü: Daha Sıkı İlişkili Hukukun Uygulanması

Son olarak MÖHUK m.27/4 ile, hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye bu hukuk uygulanabileceği düzenlenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde, iş sözleşmelerinde tarafların vatandaşlığı, ikametgahı iş sözleşmesinin yapıldığı yer ölçüt olarak kullanılabilir. Yine bu hususta, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Schlecker v. Boedeker*¹³ kararında yer alan işçinin ödediği vergi ya da sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alındığı ülkenin, çalışma koşullarının düzenlenmesinde bir ülke ile sıkı ilişkiyi gösterebileceği belirtilmiştir (Gürsel, 2021: 46, 170). Burada amaç işçinin korunması olduğundan daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda takdir yetkisi hakimdedir (Özel vd., 2022: 468; Şanlı vd., 2024: 369). Burada taraflarca bir hukuk seçimi yapılmamışsa, mutad işyeri hukukuna göre daha sıkı ilişkili bir hukuk tespit edilse bile, eğer daha sıkı ilişkili hukuk mutad işyeri hukukuna göre işçiye daha zayıf bir koruma sağlıyorsa, mutad işyeri hukuku uygulanabilecektir (Doğan, 2022: 430-431; Nomer, 2021: 353; Özel vd., 2022: 468; Şanlı vd., 2024: 369; Tekinalp, 2020: 333).

Yargıtay'ın Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Belirlenmesine İlişkin Yaklaşımı

Yabancılık unsuru içermesi nedeniyle birden fazla hukuk düzeniyle ilişkili olan iş sözleşmelerine MÖHUK gereğince belirlenecek hukuk uygulanmalıdır. Uygulanacak hukukun belirlenmesinde Yargıtay kararlarının incelenmesi Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararının daha iyi tahlil edilmesi bakımından önem arz etmektedir. Yargıtay kararları incelendiğinde, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespit yöntemi, kamu düzeni müdahalesinin uygulanabileceği haller, doğrudan uygulanan kural kavramı aynı zamanda yurtdışı

¹³ Avrupa Birliği Adalet Divanı *Schlecker v. Boedeker*, C-64/12, 12.09.2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62012CJ0064> (Erişim tarihi: 17.04.2025)

hizmet sözleşmesindeki hukuk seçiminin genel iş koşulu çerçevesinde denetimi ve son olarak hukuk seçiminin geçersizliği ihtimalinde MÖHUK m.27/4'teki daha sıkı ilişkili hukukun uygulanma koşullarının tartışıldığı birçok uyumsuzluk olduğu görülmektedir.

2020 yılına kadar verilen kararlar incelendiğinde Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, özellikle iş hukukunun emredici niteliğini gerekçe göstererek, taraflarca seçilen hukukun işçinin Türk hukukunda öngörülen hakları kısıtlaması söz konusu olduğunda, MÖHUK m.27/4 uyarınca Türk hukukunun uygulanması gerektiğine hükmetmekteydi.¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020 yılı sonlarına kadar, yurtdışı hizmet sözleşmelerinden doğan davalarda, MÖHUK m.27 çerçevesinde yetkili yabancı hukuk araştırması yapmaksızın, “*maddi olgulara ve emredici kurallara*” veya “*iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca*” gerekçeleriyle¹⁵ Türk hukukunu uygulaması gerektiğine karar vermesi, milletlerarası özel hukuk öğretisinde yoğun eleştirilere sebep olmuştur (Çelikel ve Erdem, 2017: 146; Doğan, 2022: 66; Erdoğan ve Erdoğan, 2016: 981; Nomer, 2021: 164; Özel vd., 2022: 125; Şanlı vd., 2024: 89; Tekinalp, 2020: 45). Bu hususta oldukça eleştirilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir uyumsuzlukta davacı işçinin davalı işverenin Libya'daki işyerinde çalışması nedeniyle açtığı kıdem tazminatı talepli davada, Yüksek Mahkeme 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatının, Türk kamu düzeni ile ilgili olduğunu belirterek, yabancı hukuka ilişkin araştırma yapmaksızın somut uyumsuzluğun Türk hukukuna göre çözümleneceğine karar vermiştir.¹⁶ Bu kararlarda tarafımızca da eleştirilen husus, gerekli araştırma ve karşılaştırmanın yapılmaması, kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kurallarının belirlenerek MÖHUK hükümlerinin bütüncül olarak değerlendirilerek hükme varılması gerekliliğidir.

Buna karşın Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi, MÖHUK m.27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğunu ve bu halde MÖHUK m.27/4'ün

¹⁴ Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517.

¹⁵ Bknz.; Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517; Y9HD., 06.07.1992, E.1992/1621 K.1992/7890 (www.kazanci.com.tr).

¹⁶ Y9HD., 06.07.1992, E.1992/1621 K.1992/7890 (www.kazanci.com.tr) Aynı yönde işverenin Libya'daki şantiyesinde çalışan davacı işçinin feshin geçersizliğine ve işe iadesine yönelik taleplerinde, iş güvencesi hükümlerinin Türk hukukunda emredici şekilde düzenlenmiş olmasını kamu düzeni müdahalesi için yeterli görmüştür. Y9HD., 25.10.2010, E.2009/31301, K.2010/30289; karar metni için bkz. Erdoğan/Erdoğan, 2016: 956-959. Değerlendirme için bknz.; Gürsel, 2021: 174 vd.

uygulanamayacağına karar vermektedir.¹⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonlarına doğru MÖHUK m.27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğuna karar vererek içtihat değişikliğine gittiği görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihadını değiştirdiği 2020 senesinde verilen ilk kararlardan biri olan¹⁸ uyuşmazlıkta Umman'da ağır vasıta şoförü olarak çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen işçi işçilik alacaklarını talep etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yurtdışı hizmet sözleşmesinde seçilen Umman hukukunun uygulanması gerektiğine karar vererek, Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararını bozmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin içtihatlarındaki değişim sonucu Bölge Adliye Mahkemelerince verilmiş olan direnme kararları sonucu, uyuşmazlıklar Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nda görülmüştür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2023 yılında verdiği karar, oldukça detaylı incelemeler içeren ve önem arz eden bir karardır.¹⁹

Uyuşmazlığa konu olan somut olayda, davacı işçi aynı davalı şirket nezdinde, 10.08.2007-15.08.2008 tarihleri arasında Rusya'da, 26.11.2008-26.11.2009 tarihleri arasında Libya'da, 07.07.2012-19.01.2017 tarihleri arasında Umman'da olmak üzere üç dönem olarak çalışmıştır. Karardan anlaşıldığı üzere, davacı ile davalı Türk firma arasında birinci ve üçüncü dönem çalışmalarında yurtdışı hizmet sözleşmesi bağitlandığı; ikinci çalışma dönemi için ise, yurtdışı iş sözleşmesi bağitlanmadığı anlaşılmaktadır. Genel işlem koşulu niteliğindeki yurtdışı hizmet sözleşmelerinde, ilk dönem çalışması için anlaşmazlık durumlarında çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğu, ihtilafların çözümünde öncelikle bu ülke mevzuatının uygulanacağı ifade edilmiştir. Yine üçüncü dönem çalışması için bağitlanan iş sözleşmesinin "*uygulanacak hukuk ve uyuşmazlıkların çözümü*" başlıklı 16. maddesinde de söz konusu sözleşmenin Umman Sultanlığı'nın ilgili yasalarına tabi olacağı ve bunlara göre yorumlanacağı belirtilmiştir. İkinci çalışma döneminde ise, taraflar arasında hukuk seçimine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. İlk derece mahkemesi taraflar için sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olduğunu belirtmiş ve davanın kabulüne karar vermiştir. Kararın istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi davacının istinaf başvurusunun kabulüne karar vermiş, ilk derece mahkemesi kararını kaldırıp düzelterek davanın kabulü yönünde yeniden hüküm kurmuştur. Karar davalı vekilince temyiz edilmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Bölge Adli Mahkemesi

¹⁷ Bknz.; Y22.HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517. (<https://www.lexpera.com.tr>).

¹⁸Y9HD, 24.11.2020, E. 2020/5615, K. 2020/16554, (<https://www.lexpera.com.tr>). Değerlendirme için bknz.; Avşar, 2024: 602 vd.

¹⁹YHGK 10.5.2023, E.2022/873, K.2023/424, (<https://www.lexpera.com.tr>).

kararını bozmuştur.²⁰ Bozma kararında Özel Daire şu ifadelerle yer vermiştir; “...Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun’un 27/1. hükmü kapsamında davacının Rusya ve Umman’da yaptığı çalışmalar yönünden taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, dava konusu alacakların ait olduğu birinci ve üçüncü çalışma dönemleri hakkında Rusya ve Umman Hukuku’nun uygulanması gerekmektedir. Hal böyle olunca, gerekirse Rusya ve Umman 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 gözötilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir”.

Bu karar üzerine Bölge Adliye Mahkemesi, Özel Dairenin kararına karşı direnme kararı vermiş ve uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna taşınmıştır.²¹ Kararda ele alınan hukuki sorunlar tarafların söz konusu dönemlerde MÖHUK m.27/1’e uygun ve geçerli bir hukuk seçimi yapıp yapmadıkları, ayrıca bu dönemlerde Rus ve Umman hukuklarının mutad işyeri hukuku olup olmadığı, son olarak da sözleşmeye uygulanacak hukukun belirlenmesidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının Libya’da geçen ikinci dönem çalışması bakımından, tarafların hukuk seçimi yapmadıklarını belirterek, Türk hukukunun uygulanması gerektiğine, hükmünde yer vermiştir. Bununla birlikte bu değerlendirmede gerekçesine yer verilmediği için, ilk derece mahkemesinin MÖHUK 27/4’e göre Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olduğu görüşünü kabul ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.²²

²⁰Y9HD, 15.02.2022, E.2021/13163 K.2022/1800 (<https://www.lexpera.com.tr>).

²¹ Kararın ilgili bölümünde bu husus şu şekilde belirtilmiştir “...tarafların Türkiye’de olduğu, davacının izinlerini Türkiye’de kullandığı, yerleşim yerinin ve sosyal çevresinin, kazandığı ücretini barcadığı yerin Türkiye olduğu, Türkiye’de sosyal güvence sistemi içinde yer aldığı, ücretinin brütleştirilmesinin dahi 5510 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak yapıldığı, iş sözleşmesinin de Türkiye’de akdedildiği, Türkiye düzenlenenen sözleşmede Türk Hukukuna göre çalışma şartlarının belirlendiği, ihbar süresinin, kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretin, ibranamenin Türk hukukuna göre belirlenip düzenlendiği, bu hâli ile fiili uygulamanın Türk Hukukuna göre olduğu ve iş sözleşmesindeki hukuk seçimine ilişkin hükmün taraflarca uygulanmadığı...”.

²² Kararda kamu düzeni müdahalesi ve doğrudan uygulanan kurallara ilişkin de değerlendirmeler yer almaktadır. Kamu düzenine ilişkin değerlendirmesinde şu ifadeler yer almaktadır; “Kamu düzeni kavramının müdahale alanı son derece geniş ve yoruma müsaittir. Türk kamu düzeninin ihlalini gerektirecek hâller çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlali hâlinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlali hâlinde veya her emredici hükmü ihlal eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. İç hukuktaki kamu düzeninin çerçevesi, Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına, Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklere,

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, TBK'nun genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin hukuk seçimi anlaşmasının geçersizliğine sebep olamayacağı vurgulanmıştır. Buna gerekçe olarak da hukuk seçimi anlaşmasına uygulanacak hukukun Türk hukuku olması hâlinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanabileceği belirtilmektedir. Bunun devamında da yabancı unsurlu iş sözleşmelerinde hukuk seçimi kayıtlarının dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu ileri sürmenin de mümkün olmadığı, zira hukuk seçimi yapılmamış olsaydı dahi MÖHUK gereği uygulanacak hukukun mutad işyeri hukuku olduğu ifade edilmektedir.²³ Son olarak da işverenin bilgi verme yükümlüğünü ihlal etmesinin uyuşmazlığa çalışılan ülke mevzuatının uygulanmasını engellemeyeceği kararda yer almaktadır. Belirtilen gerekçelerle, davacının Rusya'da geçen birinci çalışma dönemi yönünden Rus hukukunun ve Umman'da geçen üçüncü çalışma dönemi yönünden Umman hukukunun uygulanması konusunda tarafların geçerli hukuk seçimi yaptıklarının kabul edilerek bu ülke hukuklarının uygulanacağına karar verilmiştir. ²⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin çalışma sürelerine ilişkin yaptığı değerlendirme ve kamu düzeni müdahalesine ilişkin önemli saptamalarda bulunduğu güncel bir kararına da yer vermek istiyoruz. Karardan anlaşıldığı üzere, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde topoğraf olarak çalışacak olan davacıya her ay 2.000,00 USD ödeneceği ancak bunun 1.000,00 USD kısmının temel ücret, 1.000,00 USD'lik kısmının ise haftada yirmi saat fazla çalışma ve ayda iki hafta tatilinde on saatlik çalışma karşılığı olduğu belirtilmiştir. Davacı aylık temel ücretinin 2.000,00 USD olduğunu iddia ederek işçilik alacaklarının hesaplanmasını talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının aylık temel ücreti 1.000,00 USD kabul edilmek suretiyle işçilik alacakları hesaplanmıştır. Davacı vekilinin istinaf başvurusu Bölge Adliye Mahkemesince reddedilmiş, karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay'ın 9. Hukuk

millîterarası alanda geçerli ortak prensiplere, medeni toplulukların müştereken benimsedikleri ahlâk ilkeleri ve adalet anlayışının ifadesi olan hukuk prensiplerine, toplumun medeniyet seviyesine, siyasi ve ekonomik rejimine, insan hak ve özgürlüklerine aykırılık şeklinde çizilebilir” Doğrudan uygulanan kurallar devletin mali, ekonomik ve sosyal politikalarını gerçekleştirmek amacıyla çıkardığı kurallardır .”....“Bir anlamda bu kurallar hukuk sisteminden çekilip çıkarıldığında kaos oluşma ihtimali söz konusu olmaktadır. Örneğin iş güvenliği, kadın işçilerin korunması, doğum izni, sosyal güvenliğe ilişkin kurallar işçiyi korumak için getirilmiş ve cezai yaptırımlarla desteklenmiş kurallardır. Bu kurallar işçinin korunmasını amaçlamakla birlikte temelinde devletin ekonomik düzenini ve sosyal barışı sağlarlar. Aynı şekilde asgari ücret, toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemeler kamu menfaati ile ilgili kabul edilmekte ve bu nedenle doğrudan uygulanan kural olarak değerlendirilmektedir”

²³ Aynı yönde görüş için bkz.; Baycık, 2017: 104-23.; Altıntaş, 2023, 201; Aygül ve Erdoğan, 2022: 775.

²⁴ YHGK 10.5.2023, E.2022/873, K.2023/424, (<https://www.lexpera.com.tr>).

Dairesi, davacı işçinin her ay sürekli olarak iki hafta altmış saat, iki hafta ise yetmiş saat çalışmasının, Türk hukukunda yer alan ve kamu düzenine ilişkin azami çalışma süresini açıkça ihlal ettiğinden, uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanması gerekeceğine karar vermiştir.²⁵ Her ne kadar Özel Daire'nin temel ücretin yılda iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmayı kapsadığı yönündeki içtihadına katılmadığımızı belirtsek de, bu kararda yer alan tespitlere katılıyor ve kararı isabetli buluyoruz. İş sağlığı ve güvenliğinin korunması ancak çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile mümkündür. Öğretide isabetle belirtildiği gibi, kanun koyucunun İş Kanunu m.41 ve m.63'e ilişkin düzenlemelerinin amacı, fazla çalışmayı işveren açısından istisnai hâle getirmek ve normal çalışma süresinin mümkün olduğunca aşılmadan işçi sağlığını korumaktır (Alp, 2021: 28-29). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2022 yılında gerçekleşen 110. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda çekirdek haklara, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma temel hakkını ekleme de, Özel Daire'nin tespitlerinin yerindeliğini vurgulamaktadır.

Son olarak, 2024 yılının sonunda Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair Yargıtay ilamı da konumuz bakımından önem arz etmektedir.²⁶ İsteme konu olan hükümlerde yabancılik unsuru içeren iş sözleşmelerinde işçilerin işe iadesine ilişkin Bölge Adliye Mahkemelerince farklı iki karar verilmiştir. Özet olarak; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi kararında, dava dışı şirketler arasındaki sözleşmenin Arapça ve İngilizce olduğu, davacının bu dilleri bildiği de iddia ve ispat edilemediği için söz konusu sözleşme hükümlerine göre hukuk seçiminin yapıldığının ileri sürülemeyeceği, davacının Türk vatandaşı ve davalının Türk tabiiyetinde olmaları ve Kuveyt işyerinin de geçici olması nedeniyle, mutad işyerinin davalının Türkiye'deki işyeri olduğu ve uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasının isabetli olduğunu belirtmiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin kararında, Türk mahkemelerinin yetkili olduğu, Kuveyt hukukunun uygulanması gerekip gerekmediği bakımından Kuveyt hukukunda işe iade kurumu bulunmadığından eldeki işe iade davasında, Türk hukukunun uygulanmasında bir hata bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir. Buna karşın, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi kararına göre, davacının çalışma dönemleri için tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları ve işçinin dava konusu alacaklara konu bu dönemlerde Kuveyt'te bulunan işyerinde çalıştığı, bu durumda ilgili dönemde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Kuveyt olduğu sabittir. Bu nedenle yurtdışı hizmet

²⁵ Y9HD, 18.07.2024, E. 2024/6815, K. 2024/1085, (<https://www.lexpera.com.tr>).

²⁶ Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair Yargıtay İlamı, 06.02.2024, E. 2024/1216, K. 2024/1563, (<https://www.lexpera.com.tr>).

sözleşmesi imzalanan çalışma dönemi için, iş sözleşmesi ile seçilen hukukun uygulanması yerindedir. Yargıtay Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, iş sözleşmesine Kuveyt hukukunun uygulanmasına dair Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak, 2020 yılına kadar verilen kararlar incelendiği takdirde²⁷, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, özellikle iş hukukunun emredici niteliğini gerekçe göstererek, taraflarca seçilen hukukun işçinin Türk hukukunda öngörülen hakları kısıtlaması söz konusu olduğunda, MÖHUK m.27/4 uyarınca Türk hukukunun uygulanması gerektiğine hükmetmekteydi. Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonundan itibaren istikrar kazanan uygulaması ise MÖHUK 27/1 uyarınca seçilen hukuku geçerli kabul etmesi olmuştur.

Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Milletlerarası Özel Hukuk ve İş Hukuku Öğretisindeki Görüşler

MÖHUK m.27/1'de düzenlenen subjektif bağlama kuralı; irade özerkliğinin milletlerarası özel hukuk alanında taraf iradesinin bir görünümü olup, hukuk seçiminde sözleşme taraflarının sahip olduğu özgürlüğe işaret etmektedir. Bir başka ifade ile Kanun yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun seçiminde taraflara seçim imkânı tanımıştır. Milletlerarası özel hukuk öğretisinde iş hukukunun kamu karakterinin ağır basması sebebiyle önceleri hukuk seçiminin söz konusu olamayacağı görüşü hakim olmuşsa da, zaman içinde iş sözleşmeleri için de tarafların hukuk seçimi yapabileceğinin kabul edildiği belirtilmiştir (Tekinalp, 2020: 331; Şanlı vd., 2024: 364). Hukuk seçiminin taraflarca serbestçe kararlaştırılabileceğini ileri süren yazarlar, iş hukukunda birçok hükmün bu hukuk dalının niteliği gereği emredici olduğunu vurgulamakta ve bu hususun ise hukuk seçimine engel olmayacağı ileri sürmektedir (Çelikel ve Erdem, 2017: 415; Doğan-Yenisey, 2014:11 vd ; Özel vd., 2022: 469; Şanlı vd., 2024: 369-370; Tekinalp, 2020: 331-332). Toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi belirli hükümlerin ise, hukuk seçimine zaten imkan vermeyen doğrudan uygulanan kurallar olduğu da belirtilmektedir. (Çelikel ve Erdem, 2017: 415; Özel vd., 2022: 469; Şanlı vd., 2024: 369-370; Tekinalp, 2020: 331-332) Bu haklar bakımından hukuk seçimine imkân tanınsa da taraflar anlaşarak bu hükümleri bertaraf edemeyecektir. Milletlerarası hukuk öğretisinde baskın görüş yabancılık unsuru

²⁷ Bknz.; Y9HD., 06.07.1992, E. 1992/1621 K. 1992/7890; Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/31301 K.2010/30289; Y22HD., 28.09.2015, E. 2015/16473 K. 2015/25517.

taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin taraflarca serbestçe kararlaştırılabileceği, bununla birlikte hukuk seçimine imkan vermeyen doğrudan uygulanan kurallar ve kamu düzeni müdahalesinin de dikkatle incelenmesi gerekliliğidir. Bununla birlikte milletlerarası özel hukuk öğretisinde bir görüş de yurtdışı hizmet sözleşmelerinde yer alan “*çalışılan ülke hukuku uygulanır*” klostlarını hukuk seçim sözleşmesi olarak kabul etmemektedir. İlgili görüşe göre, bu tür klostlar milletlerarası hukuk bağlamında sözleşme hükmü niteliğinde olup, geçerli bir hukuk seçimi olmadığından MÖHUK m.27/1 uygulanamayacaktır. Böylece çalışılan ülke hukukunun ilgili hükümleri, *içkinleştirme* (incorporation) yoluyla yurtdışı hizmet sözleşmesinin bir parçası haline gelmiştir. Bu görüşe göre, bir hukukun belirli hükümleri sözleşmenin parçası haline getirildiğinde, sözleşme o hukuka tabi olmamaktadır (Özel, 2023: 375; Özel, 2025, 114).

Türk iş hukuku öğretisinde de özellikle yurtdışı hizmet sözleşmelerinde hukuk seçimi ile ilgili farklı görüşler ileri sürüldüğü görülmektedir. Milletlerarası özel hukuk öğretisinde yer alan baskın görüşe benzer şekilde iş hukuku öğretisinde bir görüş, tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları halinde, MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanmasının mümkün olmadığını ileri sürmektedir. İlgili görüşe göre, MÖHUK m.27/4 hükmü, ancak tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları halinde uygulanabilecek bir hükümdür. Söz konusu görüşe göre, Türk işçilerin götürüldükleri ülkelerde, Türk iş hukukuna göre işçilere daha sınırlı haklar tanıyan ülke hukuklarının yerine Türk hukukunu uygulamak, MÖHUK hükümlerine aykırılık taşımaktadır (Akyiğit, 2017: 91-92, 96; Baycık, 2023: 56-57; Baycık, 2017, 116). Hukuk seçimine ilişkin bu görüşlerde genel işlem koşulları denetiminin üzerinde durulması gerekir. TBK m.20’de her ne kadar hatalı olarak düzenleyenin ifadesi kullanılmışsa da, işverenin başka bir Kurum tarafından hazırlanan ve kullandığı sözleşmeleri de kapsar niteliktedir. Bu durumda da Türkiye İş Kurumu’nun düzenlediği sözleşmeleri işverenin kullanması da genel iş koşulunun varlığına sebep olacaktır (Akdeniz, 2024: 951-952; Aygül ve Erdoğan, 2022: 771-772; Baycık, 2017: 104-106; Gürsel, 2021: 179).

Öğretide yer alan bir görüşe göre, Türkiye İş Kurumu’nun düzenlediği sözleşmelerin genel işlem koşulu niteliği taşıdığı kabul edilse bile, hukuk seçimine ilişkin hüküm yürürlük denetimi ve içerik denetimine aykırılık teşkil etmediğinden taraflarca seçilen hukukun uygulanması gerekir. (Aygül ve Erdoğan, 2022: 782; Baycık, 2023: 56-57). Söz konusu görüşe göre, TBK m.21’de öngörülen yürürlük denetimi işverene sözleşmenin içeriği konusunda işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirmemektedir. Ayrıca TBK m.21 hükmü işçinin sözleşmenin içeriğini okumasını ve öğrenmesini zorunlu kılmadığı gibi²⁸ *global kabul* halinde dâhi, yürürlük

²⁸Bknz.; Baycık, 2023: 62; Aynı yönde bkz. Akdeniz, 2024: 955-956.

denetimine bir aykırılık söz konusu değildir ve taraflarca da uygulanacak hukuk seçimi geçerlidir (Baycık, 2023: 62-63). Yine bu yönde görüşlere göre *global kabulde* işçinin sözleşme hükümlerini okumaması veya okuduğu halde anlamaması kural olarak yürürlük denetimine aykırılık sonucunu doğurmayacağından, hükmün yazılmamış sayılması da mümkün değildir (Aygül ve Erdoğan,2022: 774; Baycık, 2017: 108-109). İlgili görüşe göre, uygulanacak hukuk seçimine ilişkin hükümlerin içerik denetimi kapsamında geçersiz olduğu da ileri sürülemez. Bu bakış açısına gerekçe olarak da, hukuk seçiminin MÖHUK'un öngördüğü şekilde gerçekleştirildiği sözleşmede hukuk seçimi yapılmamış olsaydı dâhi taraflar arasındaki uyuşmazlığa MÖHUK m.27/2 uyarınca mutad işyeri hukuku uygulanacağından, artık işçinin durumunu ağırlaştırdığından bahsedilemeyeceği ileri sürülmüştür (Aygül ve Erdoğan,2022: 775; Baycık, 2017: 112).²⁹

İş hukuku öğretisinde yer alan karşı görüşe göre ise genel işlem koşulu niteliğindeki hükümler ile hukuk seçimi yapılması zayıf taraf aleyhine sözleşme adaletini bozacak nitelikte olduğundan, içerik denetimi kapsamında bu hükümlerin geçersiz kabul edilmesi gerekir. Öğretide yer alan bu görüşü MÖHUK öğretisi ve iş hukuku öğretisinde ileri sürülen baskın görüşten ayıran temel nokta, tarafların eşit konumda olmaması ve işçinin gerçekte bir seçim yapamamasının dikkate alınması zorunluluğudur. Özellikle genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin işçi tarafından müzakere edildiği ve bunun hukuki sonuçlarının bilindiği ve öngörülebildiği kabul edilemez. Bu görüşe göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinin Türkiye'de ve Türkçe olarak yapıldığı, Türkiye İş Kurumu tarafından onaylandığı gibi hususlar göz önüne alındığında, MÖHUK m.27/4 kapsamında sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması gerekmektedir (Gürsel, 2021: 182; Yıldız, 2022: 69, 71). Bu görüş ile aynı yönde bir başka öğreti görüşüne göre de, uygulanacak hukukun tespitinde sözleşmenin zayıf tarafı olan işçinin korunması gerekliliği söz konusudur. Yine, Kanun bütünüyle dikkate alındığında ve bu hükümlerin genel işlem koşulları denetimi sonucunda geçersiz olacağı da göz önüne alındığında, MÖHUK m.27/4 hükmü bağlamında sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır (Kar, 2017: 43-44).

Öğretide yer alan bir görüşe göre de; uygulanacak hukuk seçimine ilişkin genel işlem koşulunun yürürlük denetimi ile ilgili dikkat edilmesi gereken nokta, hüküm ile hükmün hukuki sonuçlarının birbirine karıştırılmaması gerekliliğidir

²⁹ Öğretide benzer bir görüş, hukuk seçiminin işçinin özgür iradesine dayanmadığı gerekçesiyle geçersiz sayılamayacağı, işçinin yurt içinde yaptığı herhangi bir iş sözleşmesinde de pazarlık gücünün varlığından bahsedilemeyeceği, dolayısıyla hukuk seçimine ilişkin hükümlerin içerik denetimi kapsamında geçersiz kabul edilmemesi gerektiği yönündedir. Bkz. Akdeniz, 2024: 955-956.

(Uçar, 2024: 357 vd.). Bu görüşe göre, işçiye sözleşmede hangi ülkenin hukukunun uygulanacağına ilişkin hükmü öğrenme imkânı sağlandığı, örnek olarak işçinin internet sitesinde yer alan sözleşmeyi öğrenebileceği ileri sürülebilse de, işçinin, bu hükmün hukuki sonuçlarını öngörmesi ve öğrenebilmesi objektif olarak neredeyse hiçbir zaman mümkün değildir (Uçar, 2024: 357). Yine bu görüşe göre, yürürlük denetimi yalnızca sözleşmenin karşı tarafına sözleşmeyi inceleme veya içeriği hakkında bilgi edinme imkânı vermekle sınırlı değil, tam aksine, karşı tarafa bunu makul bir şekilde yapma imkânı da sağlanmasıdır. O halde, işçinin hangi hukukun uygulanacağı konusunda bilgi edinme imkânına sahip olduğu kabul edilebilse dâhi, işçinin uygulanacak hukuka ilişkin çalışma koşulları hakkında makul şekilde bilgi edinme imkanı bulunmamaktadır.³⁰ Bu görüşe göre, bu sonuç pratik gerekçelerden de doğmaktadır. Şöyle ki uygulamada yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde yabancı hukukun uygulanacağı hallerde, hakim dâhi bilirkişi yardımına başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu sebeple, işçiden sözleşme koşulları hakkında makul olarak bilgi edinebileceğini kabul etmek mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte, ilgili hükümlerin yürürlük denetiminden geçeceği kabul edilse bile, hükmün hukuki sonuçları işçi açısından açık, anlaşılabilir ve öngörülebilir olmadığından, içerik denetimi kapsamında geçersiz olacağı da ileri sürülmüştür (Gürsel, 2021: 180-181; Uçar, 2024: 359; Yıldız, 2022: 68). Özellikle, işverenlerin çoğunlukla iş ilişkisi süresince tamamen Türk hukukuna göre işlem yaptığı; iş sözleşmesi sona erdikten ve işçi, Türk hukukuna göre haklarını dava yoluyla talep ettikten sonra, işverenlerin kendilerinin lehine olarak hukuk seçimine ilişkin sözleşme hükmünü ileri sürmelerinin de dürüstlük kuralına aykırı olduğu ileri sürülmektedir (Uçar, 2024: 359). Söz konusu görüşe göre, öğretide ileri sürülen MÖHUK m.27/1 hükmü bağlamında asgari korumanın işçi için iki kere koruma sağlamayacağı, dolayısıyla işçinin hem mutad işyeri hukukundaki hem de seçilen hukuktaki haklarını talep edemeyeceği kabulünün mutad işyeri hukuku ve Türk hukuku bağlamında işveren için de geçerli olması gerekmektedir. O halde işveren, istediği çalışma koşullarını Türk hukukuna göre uygulayıp, sonrasında kendi lehine olacak şekilde uygulanacak hukuk seçimine ilişkin hükmün varlığını ileri sürmesi, hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir (Uçar, 2024: 359 vd.).

Uygulanacak hukuk seçiminde genel işlem koşulları denetimine ilişkin ilk olarak belirtilmesi gereken işçi işverenle sözleşme koşullarına ilişkin gerçek bir pazarlık imkanına sahipse burada bireysel sözleşme vardır. Bu hallerde artık genel işlem koşulu denetimi uygulanmayacağı açıktır. İŞKUR veya izin verdiği bürolar

³⁰ Öğretide, bahse konu bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılığın sözleşmenin diğer hükümlerini ve dolayısıyla hukuk seçimine ilişkin hükmü geçersiz kılmayacağı yönündeki görüş için bkz. Bkz. Aygül ve Erdoğan, 2022: 775.

aracılığıyla ya da doğrudan temin ettikleri işçilerle örneği Kurum tarafından hazırlanan iş sözleşmesinin genel işlem koşulu niteliğinde olduğuna ilişkin şüphe yoktur. Uygulamada, bu sözleşmeler işverenle bir müzakere yapılmaksızın işçiye sunulmaktadır. Yürürlük denetimi gerçekten de, sözleşmenin bütün koşulları hakkında işçiye tek tek bilgilendirmek gibi bir yükümlülük yaratmamaktadır (Baycık, 2017: 106). Aynı şekilde *global kabul* halinde de işçinin sözleşmeyi okumaksızın kabul etmesi de bu hükümlerin sözleşme kapsamına girmediği sonucunu doğurmaz. Burada kanaatimizce sorulması gereken soru, işverenin gerçekten de Kanunun aradığı şekilde işçinin bilgi edinmesine makul şekilde olanak tanıyıp-tanımamıştır. Aynı zamanda, öğretide ileri sürülen ve işverenin iş sözleşmesi devam ederken Türk hukukunu uygulaması; sözleşmenin sona ermesinde de kendisi lehine olacak şekilde hukuk seçimi kloxuna dayanamaması gerektiğine ilişkin öğreti görüşüne katılıyoruz. Çünkü aksinin kabulü özel hukukun en temel ilkesi olan dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bununla birlikte yurtdışı hizmet sözleşmelerinin de içerik denetimine tabi olduğu kanaatindeyiz. TBK m.25 içerik denetiminin ölçütlerini belirlemiş, ancak hangi hallerin karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olacağını ya da dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğini somutlaştırmamıştır. Daha önce de ileri sürdüğümüz üzere Yargıtay kararlarında TBK m.25’de öngörülen içerik denetimine oldukça sınırlı yer vermektedir (Kutlu-Mutluer, 2022: 108). Oysa TBK m.25’de öngörülen içerik denetiminin amacı, sözleşmede işçi ve işveren arasında bozulan dengenin sağlanması ve adil bir sözleşme meydana getirilmesidir.

Kanaatimizce iş hukukunda emredici hükümlerin fazlalığı ve önemi yadsınamaz ise de, irade serbestisinin tamamen ortadan kaldırılması da aşırı bir müdahale olacaktır. Bununla birlikte, taraflar arası güç eşitsizliğinin karakterize ettiği iş sözleşmelerinde hukuk seçiminde sınırlamalar öngörülmesi de zorunludur. MÖHUK iş sözleşmelerinin işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma hakkı saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbi olacağını düzenlemiştir. O halde, hukukumuzdaki düzenleme tarafların hukuk seçimi yapabileceklerini ilke olarak kabul etmekle, zayıf tarafı korumak amacıyla mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı korumayı da sınır olarak belirlemiş olmaktadır.³¹ Öğretide haklı olarak belirtildiği üzere, bu uyuşmazlıkların son yıllarda artmasının nedeni “mutad işyeri hukukunun” taraflar açısından seçilen hukuk olarak kabulü ve Türk işçilerinin çalıştırıldıkları ülkelerin de genelde gelişmekte olan ülkeler kategorisinde olmasıdır. İş hukuku düzenlemelerinin bu ülkelerde yeterince gelişmemiş olması neticesinde, zayıf tarafın korunması amacı planlandığı ölçüde gerçekleştirilememektedir (Gürsel,

³¹ Sınırlama yöntemleri için bknz.; Doğan, 2022: 425.

2021: 46, 165). Bir başka deyişle esas sorun, çalışılan ülke hukuku ile seçilen hukukun aynı olması ve aslında iki ülke hukuku karşılaştırmasının yapılmasının zaten mümkün olmamasıdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 Tarihli Kararı

İptali İstenen Kanun Hükümleri

Anayasa Mahkemesi yeni tarihli bir kararı³² ile MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrası iptal edilmiştir. İtiraz yoluna başvuran İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi, İstanbul 10. İş Mahkemesi ve Ankara 11. İş Mahkemesi itirazlarında MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrası ve ikinci fıkrasının Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş ve iptaline karar verilmesi talep edilmiştir. Anayasa Mahkemesine yapılan başvurularda işverenin yurtdışındaki işyerlerinde çalışan işçilerin alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda mutad işyeri hukukunun uygulanmasının işçinin anayasal haklarından mahrum kalmasına yol açtığı belirtilmiştir. Özellikle, Türkiye'de tescil edilmiş şirketlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalışan Türk işçilere yabancı hukukun uygulanması nedeniyle bu işçilerin aynı şirketin Türkiye'de çalışan işçilerine tanınan hakları elde edemedikleri, bu durumun ise eşitlik ilkesiyle aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Bununla birlikte, uygulamada özellikle işçilerin götürüldükleri ülkelerdeki hukukunun yeterince gelişmemiş olabileceği ve bu hususun da devletin çalışanların hayat seviyelerini yükseltme yükümlülüğüyle bağdaşmadığı da ifade edilmiştir. Yine itiraz gerekçesi olarak, devletin uluslararası sözleşme hükümleri uyarınca yabancılik unsuru bulunan iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haklarını koruyucu önlemleri almakla yükümlü olduğu ve bu sebeple sözleşmeyle sıkı ilişkili hukukun işçiyi koruyan hükümlerinin uygulanması gerektiği yer almaktadır. Bir başka dikkat çekici gerekçe de işverenin uygulanacak hukuk konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerektiği, bu durumun mülkiyet hakkının yanı sıra silahların eşitliği ilkesini de ihlal etmesidir. Son olarak, yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin hükümlerin bilinmesinin yeterli olmadığı, ilgili ülkedeki içtihadın da araştırılması gerektiği, yabancı hukukun değişmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında kuralların iş mahkemelerinin farklı kararlar vermelerine neden olabileceği ve bu hususun adil yargılanma hakkının ve devletin çalışanları koruma yükümlülüğünün de ihlal edildiği belirtilmiştir. Söz konusu gerekçelerle iptali istenen MÖHUK m.27/1 ve 2 hükmünün Anayasa'nın Başlangıç kısmı ile 2., 5., 10., 13., 35., 36., 49., 55. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

³² AYM, 05.11.2024, E. 2023/158 K. 2024/187.

Anayasa Mahkemesi yaptığı değerlendirme ile MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrasının Anayasaya aykırı olduğu sonucuna varmıştır. Ancak ikinci fıkrayı Anayasaya aykırı bulmamıştır. Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe gireceğini de hüküm altına alınmıştır. Bu kararla ilk defa bir kanunlar ihtilafı kuralı Anayasaya aykırı bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi'nin MÖHUK m.27/1'e İlişkin Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli, 2023/158 E. ve 2024/187 K. sayılı kararı ile MÖHUK m.27/1'i iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının iki temel gerekçeden hareketle verildiği görülmektedir. Bunlarda ilki, hukuk seçiminin yapılması durumunda daha sıkı ilişkili hukuka ilişkin MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanamayacak olmasıdır. İkincisi ise, işçinin yabancı hukukun içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmesini güvence altına alan hükümlerin var olmaması ve bu hususun Anayasa m.49 hükmünden doğan devletin pozitif yükümlülüğünü ihlal etmesidir. Anayasa Mahkemesi'nin kararına esas teşkil eden bu iki gerekçenin bu bölümde ayrıntılı şekilde ele alınması gerekli olduğunu düşünüyoruz.

Anayasa Mahkemesi yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun belirlenmesinde kanun koyucunun takdir hakkının varlığını vurgulamakta ve iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi imkanı tanımanın bu takdir hakkı kapsamında olduğunu belirtmektedir. Bununla beraber Anayasa Mahkemesi bu takdir hakkının sınırını da kararda şu şekilde ifade etmektedir; “*yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka yönelik düzenleme içeren kuralın devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmemesi gerekir*”.³³ Anayasa Mahkemesi, MÖHUK m.27/1 hükmünün Anayasaya aykırılığını değerlendirirken, Anayasa m.49 hükmüne ve bu hükmün gerekçesine de atıf yapmıştır.³⁴ Anayasanın 49. maddesi uyarınca devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumakla yükümlüdür. Anayasa Mahkemesine

³³ AYM, p.21.

³⁴ AYM kararında şu ifadelerle yer verilmiştir; “*Danışma Meclisinin anılan maddeye ilişkin kabul ettiği metnin gerekçesinde devletin işçi-işveren ilişkilerinin seyircisi değil dengeleyicisi olması ile çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması gerektiği ve bu durumun devletin taraf tutması anlamına gelmediği belirtilmiştir. Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun değişiklik gerekçesinde ise devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak amacıyla gerekli tedbirleri alacağını öngörüldüğü ifade edilmiştir. Anayasa'nın söz konusu maddesinde 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un 19. maddesiyle yapılan değişikliğin gerekçesinde de devlete çalışanların yanı sıra işsizleri de koruma görevi verildiği belirtilmiştir.*” p.18

göre de, iş sözleşmesinde işçi ve işveren ilişkisinde dengenin sağlanması amacıyla zayıf taraf olan işçinin korunmasına ilişkin düzenlemeler devletin çalışma hakkına ilişkin pozitif yükümlülüğünün bir gereği ve sonucudur.³⁵ Anayasa Mahkemesi, devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında yaptığı değerlendirmeyi yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmeleri bakımından şu şekilde somutlaştırmaktadır; “Bu bağlamda iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek nitelikte düzenlemeler bulunmalıdır. Başka bir ifadeyle iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmasının işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek güvencelerin mevcut olmaması devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmayacaktır.”³⁶

MÖHUK m.27/1’e göre, taraflarca seçilen hukuk işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümlerinden daha düşük bir koruma sağlıyorsa uygulanmayacaktır. Anayasa Mahkemesi kararında, söz konusu kuralın amacının mutad işyeri hukukunun emredici hükümlerinin işçiye sağladığı korumayı güvence altına almak olduğunu, dolayısıyla da, “mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edildiği ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesinin engellendiği” ifade edilmiştir.³⁷ Asgari koruma standardı olarak mutad işyeri hukuku belirlenmiş olmakla birlikte, iş sözleşmesi başka bir hukukla da sıkı bir ilişki içinde olabilmektedir. MÖHUK m.27/4 hükmü gereğince, iş sözleşmesinin taraflarınca hukuk seçimi yapılmaması hâlinde, bu sözleşmenin mutad işyeri hukukunun yerine daha sıkı ilişkili bir hukukun uygulanması mümkündür. Buna karşın iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmış olmaları durumunda, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabilmesine imkân tanınmamıştır. Oysa Anayasa Mahkemesine göre, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun aynı zamanda işçiye yüksek standartta koruma sağlayan bir hukuk olabileceği kuşkusuzdur.³⁸ Bu husus kararda şu şekilde vurgulanmıştır; “.....tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür. Anılan hususlar dikkate alınmak suretiyle tespit edilen daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutad işyeri hukuku veya sözleşmeyle belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceği açıktır.”³⁹

Anayasa Mahkemesi hukuk seçimi yapılmaması halinde, sözleşme ile daha

³⁵ AYM, p.19

³⁶ AYM, p.22.

³⁷ AYM, p.25.

³⁸ AYM, p.32

³⁹ AYM, p.31-32.

sıkı ilişkili hukukun uygulanması mümkün iken, hukuk seçimi yapıldığında bu hukukun uygulanamayacak olmasını işçi aleyhine bir durum olarak değerlendirmektedir. Bir başka ifade ile sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda, hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek hükümlerin bulunmaması devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğuracaktır. Anayasa Mahkemesi bu sonuca ulaşırken, Roma I Tüzüğü'nde yer alan hükme de atıf yapmıştır.⁴⁰

Hukuk seçimi ile birlikte işçinin korunmasının gerekliliği, MÖHUK'un hazırlık sürecinde yararlanılan Roma I Tüzüğü ile de dikkate alınan bir husustur. Roma I Tüzüğü'nün bireysel iş sözleşmesi başlıklı 8. maddesi, MÖHUK m.27/1 hükmü ile büyük ölçüde benzer nitelik taşıyor gibi görünse de kanaatimizce oldukça önemli bir fark vardır. Bahse konu hükmün ilk fıkrası şu şekildedir; *“Bireysel iş sözleşmeleri, 3. madde uyarınca taraflarca seçilen hukuka tabi olur. Ancak, taraflarca yapılan hukuk seçimi, işçiyi, bu maddenin 2., 3. ve 4. fıkraları uyarınca seçim yapılmaması halinde uygulanacak olan hukuka göre sözleşme ile sapılamayacak hükümler (emredici hükümler) tarafından sağlanan korumadan mahrum bırakma etkisine sahip olamaz”*. Hükmün ikinci fıkrasında ise, tarafların seçim yapmaması durumunda mutad işyeri hukukunun uygulanacağı, devamındaki fıkrasında ise uygulanacak hukukun ikinci fıkraya uygun olarak belirlenememesi halinde, sözleşmenin işçiyi işe alan şubenin bulunduğu ülkenin hukukuna tabi olacağı belirtilmiştir. Hükmün dördüncü ve son fıkrasında ise, *“tüm koşulların değerlendirilmesi sonucu sözleşmenin ikinci veya üçüncü fıkarda belirtilen ülkeden başka bir ülkeyle daha sıkı ilişkili olduğu açıkça anlaşılıyorsa, bu ülkenin hukuku uygulanır”* denilmektedir. Sonuç olarak, Roma I Tüzüğü, MÖHUK m.27/1 hükmünün lafzından farklı olarak taraflarca seçilen hukuk, sıkı ilişkili hukukun emredici hükümleri tarafından sağlanan korumaya göre daha zayıf bir koruma sağlıyorsa uygulanması mümkün değildir. O halde, Roma I Tüzüğü'ndeki düzenlemenin sadece zayıf taraf işçi lehine olmak kaydıyla, hukuk seçimi kabul ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. O halde ilk aşamada yararlılık ilkesi kapsamında, hukuk seçimi olmaksızın uygulanacak hukuku ve bu hukuk kapsamında sözleşmeye uygulanacak emredici hükümleri belirlenecektir. Bu tespitten sonra, bu hükümler kapsamında işçiye sağlanan koruma düzeyi, taraflarca seçilen hukukun koruma düzeyi ile karşılaştırılacaktır. Bu hükümlerde öngörülen koruma düzeyi seçilen hukuktaki ilgili hükümlerden daha iyi bir koruma sağlıyorsa, artık hukuk seçimi olmaksızın uygulanacak hukukta yer alan hükümleri, somut olaya uygulanacaktır. Sonuç olarak, Roma I Tüzüğü'ne göre, her hâlükârda yararlılık karşılaştırması yapılacak ve ilgili hukuk düzenlerinden hangisi işçinin daha lehine hükümler içerdiği tespit edilmişse, o hukukta yer alan hükümler olaya

⁴⁰ AYM, p.34-35.

uygulanacaktır.⁴¹ Anayasa Mahkemesine göre, Roma I Tüzüğü’nde yer alan düzenleme bireysel iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması hâlinde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına imkân tanınması noktasında, “işçinin hukuk seçimi yapılmaması durumunda sahip olacağı korumadan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engellemeye yönelik bir güvence” niteliğindedir.⁴²

Anayasa Mahkemesi’nin hukuk seçimine ilişkin MÖHUK m.27/1 hükmünün iptaline ilişkin yaptığı bir başka önemli değerlendirmede işçinin hukuk seçimine ilişkin pazarlık gücü bir başka ifade ile taraflar arasındaki güç eşitsizliğine ilişkindir. Anayasa Mahkemesi kararında bu hususta şu ifadeler yer almaktadır; “işçinin lehine olan hukukun seçilmesi konusunda işverenle pazarlık yapabilmesi ilke olarak güçtür”.⁴³ Anayasa Mahkemesi kararının devamında taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin bir başka görünümü olan yabancı hukukun içeriğinin tespitindeki zorluklara dikkat çekmiştir. Gerçekten de kararda “iş hukuku gibi teknik bir alanda hâkim tarafından dahi tespit edilmesi güç olan yabancı hukukun içeriğine ilişkin olarak kendi çabasıyla yeterli düzeyde bilgi edinebilmesi ve bu hukukun uygulanmasının lehine sonuç doğurup doğurmayacağını öngörebilmesi de oldukça zordur” ifadeleri yer almaktadır.⁴⁴ Anayasa Mahkemesi’nin bu gerekçesine katılmakla birlikte, bu gerekçenin özellikle iş hukuku öğretisinde ileri sürülen görüşlerle birlikte değerlendirilerek, kararda daha detaylı olarak yer almasının çok daha faydalı olabileceği hususunu da belirtmek isteriz. Son olarak Anayasa Mahkemesi, hukuk seçimi yapılması suretiyle işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulabileceği ve bu durumda işçinin söz konusu hukukun sağladığı korumadan mahrum kaldığını ifade etmiştir⁴⁵. Uygulamada gerçekten de yurtdışı hizmet sözleşmeleri ile işçinin hukuk seçimine ilişkin bir pazarlık imkânı bulunmadığı gibi, işverenin daha sıkı ilişkili hukukta öngörülen yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla bu sözleşmeleri kullandığı görülmektedir. Sonuç olarak, hukuk seçimi yapılmaması hâlinde işçinin sahip olacağı hakların anılan seçimle bertaraf edilmesine imkân sağlayan hükmün

⁴¹ Aynı zamanda da Roma I Tüzüğü’nün girişinde yer alan “Taraflardan birinin daha zayıf olduğu düşünülen sözleşmelerde, zayıf taraf genel kurallardan daha lehte olan kanunlar ihtilafı kuralları ile korunmalıdır” düzenlemesi de 8. madde ile uyumluluk göstermektedir.

⁴² AYM, p.34.

⁴³ AYM, p.36

⁴⁴ Kararda bu husus şu şekilde ifade edilmektedir; “Kaldı ki yabancı hukukun içeriğinin tespitinde ciddi zorlukların yaşanabileceği değerlendirilmek suretiyle Kanun’un 2. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinde hâkimin yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde tarafların yardımını isteyebileceği, (2) numaralı fıkrasında ise yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi bâlinde Türk hukukunun uygulanacağı belirtilmiştir.” AYM, p.37.

⁴⁵ AYM, p.38.

işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığı ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin MÖHUK m.27/1 hükmü oyçokluğu ile iptal edilmiştir.⁴⁶

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararında karşı oy yazısı da bulunmaktadır. Karşı oy yazısına göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuk seçimi yapabilmeleri birçok ülke tarafından kabul edilmektedir. MÖHUK m.27/1'de hukuk seçimi yapılsa dâhi, mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan asgari düzenlemelerinin saklı olduğu belirtilerek, işçiye halihazırda bir koruma da sağlanmaktadır. Yine karşı oy gerekçelerinden biri de, sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını engelleyen düzenlemenin aslında MÖHUK m.27/1 değil, m.27/4 olduğudur. Karşı oy yazısında bu husus şu şekilde ifade edilmektedir; *“Kaldı ki daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını engelleyen düzenleme, 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrası değil, aynı maddenin 4. (son) fıkrasıdır. 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin son fıkrası 2. ve 3. fıkralara atıf yapmasına karşın hukuk seçimine imkan tanıyan ilk fıkraya atıf yapmamıştır. Hal böyle olunca bir an için çoğunluk görüşünün yerinde olduğu kabul edilse dahi, iş sözleşmelerinde taraflara hukuk seçimi imkânı tanıyan 27. maddenin ilk fıkrasının değil, daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması için bu fıkraya atıf yapılmayarak hükmü kapsam dışı bırakan, dördüncü (son) fıkranın Anayasa'ya aykırılığı söz konusu olabilir.”* Karşı oy yazısında, her halükârda sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmayabileceği, daha sıkı ilişkili hukukun yabancı bir hukuk olduğu hallerde dâhi, kamu düzenine aykırılık varsa, Türk Hukuku uygulanabileceği bu sebeple de MÖHUK m.27/1'in Anayasaya aykırı olmadığı ileri sürülmüştür.⁴⁷ Son olarak, karşı oy yazısında iptal kararının daha çok Türk vatandaşı işçilerin, gelişmekte olan ülkelere çalışmaya gitmesi ve hukuk seçimi yapılarak, işçinin Türk Hukukunun korumasından yararlandırılmaması düşüncesine dayandığı ve MÖHUK'un yabancılık unsuru içeren tüm olaylara uygulanan genel kanun olduğu nazara alındığında bu düşüncenin isabetli olmadığı da şu ifadelerle ileri sürülmüştür; *“5718 sayılı Kanun sadece iş sözleşmelerinde değil, tüketici sözleşmeleri, fikri mülkiyet haklarına ilişkin sözleşmeler, sözleşmeden doğan borç ilişkileri, esya taşıma sözleşmeleri gibi pek çok*

⁴⁶ MÖHUK m.27/1 hükmü Anayasa'nın 49. maddesine aykırı görülerek iptal edildiğinden ayrıca Anayasa'nın Başlangıç kısmı ile 2., 5., 10., 13., 35., 36., 55. ve 90. maddeleri yönünden incelenmemiştir.

⁴⁷ Bu husus karşı oy yazısında şu şekilde belirtilmiştir; *“5718 sayılı Kanun hükümleri yabancılık unsuru içeren olaylarda hangi hukukun uygulanacağını düzenleyen kurallar olup, yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde işçi Türk vatandaşı olmayabileceği gibi işveren de Türk şirketi olmayabilir. Türkiye'de çalışmaya gelen yabancı uyruklu kişinin mutad işyerinden (Türk iş mevzuatından) daha fazla koruma sağlayan (Ü) ülkesinin hukuk kurallarının uygulanması hususunda işveren ile sözleşme yapması ve uygulanacak hukuku belirlemesi mümkün iken, 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin ilk fıkrasının iptali ile işçi lebine hukuk seçimi yapılması ve üçüncü bir ülkenin hukukunun uygulanması imkanı işçinin elinden alınmış olmaktadır.”*

yabancılık unsuru içeren sözleşmelerde tarafların hukuk seçimine imkan tanımıştır. Bu yönüyle 5718 sayılı Kanun kendi içinde bir bütünlük ve tutarlık içermektedir.” Karşı oy yazısında yer alan bu gerekçeye katılmıyoruz. İş hukuku, tarihsel gelişim içinde medeni hukukun irade serbestisi ve sözleşenlerin eşitliği ilkelerinin, iş ilişkisinde taraflar arasındaki sosyal ve ekonomik gerçekleri göz ardı etmesi ve emeğin sömürülmesine yol açması sonucu bağımsız bir hukuk dalı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak, iş sözleşmelerini karakterize eden unsur bağımlılıktır. Kendine özgü varlık nedeni ve kuralları olan bir sözleşmeye, diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı düzenlemeler getirilmesi bu nedenle önemli bir gerekliliktir.

Anayasa Mahkemesi’nin MÖHUK m.27/2’ye İlişkin Değerlendirmesi

MÖHUK m.27/2’ye göre, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda da anılan sözleşmeye, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanacağı ve işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyerinin mutad işyeri sayılmayacağı hususları düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi, m.27/1’e ilişkin yaptığı değerlendirmede yer verdiği gibi m.27/2’de de, tarafların hukuk seçimi yapmadığı iş sözleşmelerinde uygulanacak hukuku düzenleyen kuralın bir başka ifade ile bağlama hükmünün belirlenmesi, kanun koyucunun takdir yetkisinde olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, bu takdir yetkisinin sınırını da şu şekilde göstermektedir; *“devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle gelişmemesi gerekmektedir”*.

Anayasa Mahkemesi, MÖHUK m.27/2 ile devletin pozitif yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin değerlendirilmesinde MÖHUK m.27/4 hükmünü esas almıştır. MÖHUK m.27/4’e göre, hâlin bütün şartlarına ilişkin iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye, kuralda öngörülen hukuk yerine daha sıkı ilişkili hukuk uygulanabilecektir. Anayasa Mahkemesi’nin de vurguladığı üzere, anılan fıkra tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda, sözleşmeye daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda hâkime yetki tanınmıştır.⁴⁸ Anayasa Mahkemesine göre, hakimin mutad

⁴⁸ Kararda gerekçeye de atıf yapılarak bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; *“5718 sayılı Kanun’un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında bâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye, kuralda öngörülen hukuk yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir. Buna göre anılan fıkra tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda sözleşmeye, daha sıkı ilişkili hukukun uygulanıp uygulanmayacağı hususunda bâkime yetki tanındığı anlaşılmaktadır. Nitekim fıkranın gerekçesinde somut olayda sözleşmeyle daha*

işyeri hukuku ile daha sıkı ilişkili hukuktan hangisinin işçiye daha yüksek standartta bir koruma sağladığı konusunda değerlendirme yapılabilmesine imkân tanıyan düzenlemenin işçinin aleyhine sonuç doğuracağı söylenemeyecektir. Sonuç olarak da, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimi yapılmaması durumunda bu sözleşmelerin işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukuna tabi olacağını, ayrıca işçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması halinde, bu işyerinin mutad işyeri sayılmayacağını öngören ve kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamında kalan kuralın anılan sözleşmelerin daha sıkı ilişkili hukuka tabi kılınmasına engel teşkil etmediği ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle çelişmediği sonucuna ulaşılarak, MÖHUK m.27/2 hükmünün Anayasaya aykırı olmadığına karar verilmiştir.

MÖHUK m.27/2'nin Anayasaya uygun olduğu noktasında çoğunluk görüşüne karşı bir oy yazısı mevcuttur. Karşı oy yazısında MÖHUK m.27/2'de tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları durumunda, anılan sözleşmeye işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması husususun sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmadığı ve işçilerin haklarının yeterince korunmaması riski doğurduğu belirtilmektedir. Karşı oy yazısında, Yargıtay kararları da detaylı olarak ele alınarak⁴⁹, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunmasına rağmen, öngörülen mutad işyeri hukukunun uygulanmasına karar verilmesinin de mümkün

sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda bu hukukun uygulanması imkânının zorunlu olmamak şartıyla kabul edildiği ifade edilmiştir.”

⁴⁹ Karşı oy yazısında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir; “Nitekim “İşçinin işini mutad olarak yaptığı yer hukukunun uygulanması gerektiği buna göre Mozambik İş Kanunu gereği uyuşmazlığın çözümünün gerektiği, çalışılan ülke hukukunda öngörülen 6 aylık sürenin dolduğu gerekçesiyle davanın reddine” dair ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2024/4527, K.2024/7811 sayılı kararı ile onanmıştır... Aynı şekilde Yargıtay’ın bir başka kararına göre; “Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinin ikinci fıkrasında genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kalınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Mutad işyeri hukuku, karakteristik edimin ifa yeri hukuku olarak iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili olan hukuktur. 5718 sayılı Kanun’un 27 nci maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenen daha sıkı ilişkili hukuk ise bir istisna hükmü olup bu hükmün iş sözleşmelerinde dar yorumlanması gerekir (Yargıtay 9. HD. E.2023/18439, K.2024/7533)... Yine Yargıtay’a göre; “Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu Ülkede yerine getirilmiş olup ilgili dönemlerde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Davacıya belirtilen dönemlerde ücreti de USD olarak ödenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Buna göre hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan çalışma dönemleri bakımından uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.” (Yargıtay 9. HD. E.2023/18439, K.2024/7533).”

olduğuna dikkat çekilmektedir. Hakime mutad işyeri hukukunun uygulanabilmesi konusunda takdir yetkisi verilmesinin eşitlik ilkesine aykırı olduğu da şu şekilde ifade edilmiştir; “5718 sayılı Kanun’un 27. maddesinin (2) numaralı fıkrası, Türk işçilerini eşit olmayan bir konuma sokmaktadır. Türkiye’de tescil edilmiş bir şirketin yurt dışında çalışan Türk işçisinin hakları, aynı şirketin Türkiye’deki işyerinde çalışan işçisinin haklarından farklı olabilmektedir. Bu durum, işçilerin sahip olduğu temel işçilik haklarının kanun önünde eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan bir şekilde düzenlenmesine yol açmaktadır ve bu da Anayasa’nın 10. maddesine aykırılık oluşturmaktadır. 15. Anayasa’nın 49. maddesinde, çalışma hakkı ve devletin bu hakları koruma yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir.5718 sayılı Kanun’un 27. Maddesinin (2) numaralı fıkrası, özellikle gelişmemiş bir ülkenin işyeri hukukunun Türk işçisini koruma konusunda yetersiz kalabileceği bir durumu ortaya koymaktadır. Yurt dışında çalışan bir Türk işçisinin, yurt içindeki işçi ile aynı haklara sahip olmaması, Anayasa’nın 49. maddesindeki devletin çalışanları koruma konusundaki pozitif yükümlülüğüne aykırıdır. Mutad işyeri hukukunun işçiye sağladığı hakların Türkiye’deki hukuk sistemine göre daha zayıf olması durumunda, işçilerin hak kayıplarına sebep olacaktır.”

Karşı oy yazısında dikkat çeken başka bir nokta ise Anayasa Mahkemesi’nin m.27/1’e ilişkin değerlendirmesinde de yer alan taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin bir başka görünümü olan yabancı hukukun içeriğinin tespitindeki zorluklara ilişkindir. Karşı oyda, işçiden yabancı hukuku bilmesinin beklenemeyeceği, bu hususun da özellikle işçi alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda işverenin zamanaşımı itirazları veya hak düşürücü süreler nedeniyle reddedilebileceği anlamına geleceğine vurgu yapılmaktadır. Kararın ilgili bölümünde, “Türk hukukunun uygulandığı durumlarda, vatandaşların Türk hukukunun hükümlerini bildiği varsayılmaktadır. Ancak işçiden, uygulanacak başka bir hukuk düzenini öğrenmesi beklenemez. Bu sorumluluk, işverene aittir. ... 5718 sayılı Kanun’un 27. maddesi, işçinin mutad işyeri hukukuna tâbi olması durumunda, işçi alacaklarına ilişkin davalar işverenin zamanaşımı itirazları veya hak düşürücü süreler nedeniyle reddedilebilecektir. Bu, işçinin mülkiyet hakkını, yani çalışma hakkından doğan alacakları ve diğer haklarını tehdit altına sokar. İşçi, kendi işyerinde uygulanan hukuk düzenlemelerinin farkında olamayacağı için işçi yabancı hukukun içeriğine ilişkin sağlıklı şekilde bilgi sahibi olamayacağından, haklarının ne zaman sona ereceğini veya hangi süreler içinde dava açması gerektiğini bilemeyecektir. Bu durum ise işçinin Anayasanın güvence altına aldığı haklarının ihlali anlamına gelir” şeklinde ifade edilmiştir. Sonuç olarak, karşı oyda MÖHUK m.27/2’nin Türk işçilerinin haklarını yeterince korumadığı, eşitlik ilkesini ihlal ettiği ve sosyal devletin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı ileri sürülerek, çoğunluk görüşüne katılmamıştır.

Anayasa Mahkemesi Kararına ve Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Değerlendirmemiz

Sonuç bakımından Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı, uygulamada çok önemli bir sorunu çözmeye ilişkindir. Fakat Anayasa Mahkemesi kararının dayandığı gerekçelere ve Yargıtay'ın 2020 yılından itibaren geliştirdiği içtihadına ilişkin bazı eleştirileri sunmanın da bu çalışma adına gerekli olduğu kanaatindeyiz. Çalışmada detaylı olarak ele almaya çalıştığımız üzere, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 yılı sonlarına doğru MÖHUK 27/1 uyarınca seçilen hukukun geçerli olduğuna karar vererek, içtihat değişikliğine gittiği görülmektedir. Bununla birlikte, MÖHUK m.5 ve 6 ile Türk hukukunun temel değerleri ile bağdaşmayan hukuki düzenlemeler söze konu olduğunda, kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kurallara ilişkin önemli hükümler içermektedir. Zamanasımıyla ilgili uyumsuzluklarda da olabileceği gibi Yüksek Mahkeme verdiği kararlarla bu hususu somutlaştırabilir ve önemli içtihatlar geliştirebilirdi. Aynı şekilde, daha önce de ileri sürdüğümüz üzere, Anayasa Mahkemesi'nin ilgili konudaki iptal kararı öncesinde yurtdışı hizmet sözleşmelerinde genel işlem koşulları denetimine tabi olduğu ve işverenin sözleşmenin devamında Türk hukukunu uygulaması, sözleşmenin sona ermesinde de kendisi lehine olacak şekilde hukuk seçimi klozuna dayanamaması gerektiğine ilişkin öğreti görüşüne biz de katılmaktayız. Aksinin kabulü, özel hukukun en temel ilkesi olan dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Sonuç olarak, Yargıtay'ın iş hukukunda kamu düzeni, doğrudan uygulanan kural ve genel işlem koşullarının denetimi gibi önemli hususlarda, oldukça önemli içtihatlar geliştirebileceği ve bunun aslında kaçırılmış bir fırsat olduğu kanaatindeyiz. Yine Anayasa Mahkemesi kararında, özellikle iş hukukunun kendine özgü yapısı ve yabancılik unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuka ilişkin öğreti görüşlerine yer verilebilir ve özellikle temel haklar ve pozitif yükümlülük bağlamında daha detaylı bir değerlendirme de yapılabilirdi.

Anayasa Mahkemesi kararında yer alan ikinci gerekçe ise, yabancı hukukunun yeterince bilinmemesi ve bunun Anayasa'nın 49. maddesinde düzenlenen devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali olarak kabul edilmesidir. Kararda sunulan bu gerekçeye katılmakla birlikte bunun Türk mahkemelerinde görülmekte olan yabancılik unsuru taşıyan her davada her hâlükârda Türk hukukunun uygulanması anlamına gelmeyeceğini ve yargı içtihatlarının önemini de vurgulamak istiyoruz. Burada Anayasa Mahkemesi'nin kararında yer alan gerekçeden farklı bir hareket noktası sunmak istiyoruz. Özellikle iptal gerekçelerinden biri olan, işçinin yabancı hukuku yeterince bilmemesi yerine, hukuk

seçiminden yaralanan işverenin bilgi verme yükümlülüğünden hareket etmenin daha doğru olacağına inanıyoruz. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'na bakıldığında, işverenin bilgi verme yükümlülüğünü düzenleyen genel bir hüküm bulunmamakta ise de, çalışma koşullarının şeffaf olmasının işverenin koruma borcundan doğan bir yükümlülük olduğu kanaatindeyiz. Aynı zamanda genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin bağlayıcılık kazanmasının koşullarından biri de bu hükümler hakkında işverenin işçiye öğrenme imkânı sağlamasıdır. Bilgi verme yükümlülüğü sadece prosedürel bir yükümlülük değil; insan onuruna yakışır işin de gereği olduğunu savunuyoruz. Çalışma koşullarının öngörülebilir ve şeffaf olmadığı bir iş ilişkisinde, işçinin bu koşullara uymasını beklemek dürüstlük kuralına aykırıdır. Uluslararası ve uluslarüstü düzenlemelerde bu savımızı güçlendirir niteliktedir. Gerçekten de insan onuruna yakışan işin ön koşulu, çalışma koşullarında öngörülebilirlik ve şeffaflıktır. Bu hususta işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne Avrupa Birliği'nde yürürlüğe giren, 2019/1152 sayılı Direktif'in temel amacı işgücü piyasasına uyum sağlarken, daha şeffaf ve öngörülebilir bir istihdamı destekleyerek, çalışma koşullarını iyileştirmek olarak belirlenmiştir. İşte bu hususta, 2019/1152 sayılı Direktif'te yer alan hususlarda hukuk seçiminden faydalanan işverene bilgi verme yükümlülüğü getirilmesi, işçi ve işveren arasında menfaat dengesini sağlayacak bir çözüm olabileceği kanaatindeyiz.⁵⁰

Kanaatimizce, Türk hukuku bakımından da MÖHUK m.27'de Roma I Tüzüğü'nde belirtilen şekilde bir düzenleme yapılması hakkâniyete daha uygun bir çözüme ulaşmayı sağlayacaktır. Şöyle ki; MÖHUK m.27/1 hükmünde yer alan; *“işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla”* ifadesi, 4. fıkra da yer alan sıkı ilişkili hukuku da kapsayacak şekilde tekrar düzenlenmeli ve aynı şekilde MÖHUK m.27/4 hükmünde yer alan; *“ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir”* ifadesinin yanına birinci fıkra da eklenmelidir.⁵¹ Bir başka ifade ile, hakimin hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun var olduğunu tespit etmesi halinde, taraflar hukuk seçimi yapmış olsalar da sıkı ilişkili hukuku uygulayabileceği kabul edilmelidir. Bu düzenleme ile birlikte, daha önce ele aldığımız işverenin bilgi verme yükümlülüğünü de ele alan genel düzenlemenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alması isabetli ve kapsamlı bir çözüm sunabilecektir. Nitekim, 04.06.2025 tarihinde

⁵⁰ Detaylı bilgi için bkzn.; Kutlu Mutluer, 2024: 95 vd.

⁵¹ Öğretide, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce de isabetli olarak, yurtdışı hizmet sözleşmesinde, hukuk seçiminin çalışılan ülke hukuku yerine *“Türk iş hukukunun asgari koruması saklı kalmak kaydıyla çalışılan ülke hukuku”* şeklinde değiştirilmesi gerektiği, ve daha da etkin koruma sağlanması için MÖHUK m.27'de değişiklik yapılmasının daha yerinde olacağı ifade edilmiştir. Bknz.; Baycık, 2023: 68.

MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı aşarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”

Anayasa Mahkemesi kararının düşündürdüğü bir diğer önemli nokta da sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütlerdir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde, iş sözleşmelerinde tarafların vatandaşlığı, ikametgahı iş sözleşmesinin yapıldığı yer ölçüt olarak kullanılabilir. Yine bu hususta, daha önce de atfı yaptığımız Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın *Schlecker v. Boedeker*⁵² kararında yer alan işçinin ödediği vergi ya da sosyal güvenlik sisteminin kapsamına alındığı ülkenin, çalışma koşullarının düzenlenmesinde bir ülke ile sıkı ilişkiyi gösterebileceği belirtilmiştir. Burada belirtmek istiyoruz ki, taraflar arasındaki sözleşmede hukuk seçimi anlaşması bulunmasa bile, fiilen yurtdışında çalışılması ve ücretin yabancı para birimi üzerinden ödenmesi halinde de Yargıtay’ın daha sıkı ilişkili hukukun mutad işyeri hukuku olduğuna ilişkin içtihadı ile Anayasa Mahkemesi iptal kararı ve kanuni düzenleme pratikte sonuç doğurmayabilecektir. Gerçekten de, Yargıtay güncel tarihli bir kararında; “davacı işçinin; talep konusu dönemde davalı Şirketin Rusya’da bulunan işyerinde çalıştığı kabul edilmiştir. Davacı tarafından iş görme edimi fiilen söz konusu ülkede yerine getirilmiş olup mutad işyerlerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Rusya olduğu sabittir. Davacıya çalıştığı bu dönemlerde ücreti USD olarak ödenmiştir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Buna göre, hukuk seçimi anlaşması bulunmayan ve daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılan ilgili çalışma dönemlerinde uyumsuzluğa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır” ifadelerine yer vermiştir.⁵³ Taraflar arasındaki sözleşme ile hukuk seçimi anlaşması bulunmasa bile fiilen yurtdışında çalışılması ve ücretin yabancı para birimi üzerinden ödenmesi halinde, Yargıtay’ın daha sıkı ilişkili hukukun mutad işyeri hukuku olduğuna ilişkin içtihadına

⁵² Avrupa Birliği Adalet Divanı *Schlecker v. Boedeker*, C-64/12, 12.09.2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62012CJ0064> (Erişim tarihi: 17.04.2025)

⁵³ Y9HD 30.04.2024, E.2023/18439, K.2024/7533 (<https://www.lexpera.com.tr>).

katılmıyoruz. Burada özellikle vurgulamak istediğimiz husus, metinde daha önceki bölümlerde ele aldığımız üzere sıkı ilişkili hukukun tespitinde birçok kriteri dikkate alarak detaylı bir değerlendirme yapılması gerekliliğidir.

Sonuç olarak, özel hukukun bir dalı olan iş hukukunda yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinde işçinin hukuk seçimi yapılabilmesinin kabulü doğaldır. Bununla birlikte, taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin de dikkate alınarak işçiyi koruyucu önlemlerin alınmasının gerekliliği de düşünülmesi gereken bir durumdur. Kanaatimizce MÖHUK güncel düzenlemesi, Anayasa Mahkemesi'nin işaret ettiği gibi, iş sözleşmelerinde hukuk seçimine ilişkin tanınan imkânın işçinin aleyhine sonuç doğurmasını engelleyecek niteliktedir. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi iptal kararı ve akabinde MÖHUK düzenlemesinin uygulanabilmesi için yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde yargının sıkı ilişkili hukukun tespitinde birçok kriteri dikkate alarak detaylı bir değerlendirme yapması gerektiği görülmektedir. Bu sebeple de Yargıtay, sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütler, iş hukukunda kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kural gibi önemli hususlarda içtihatlarını yeniden ele almasının gerekli olduğunu savunuyoruz.

Sonuç

İş hukuku, tarihsel gelişim içinde medeni hukukun irade serbestisi ve sözleşenlerin eşitliği ilkelerinin, iş ilişkisinde taraflar arasındaki sosyal ve ekonomik gerçekleri göz ardı etmesi ve emeğin sömürülmesine yol açması sonucu bağımsız bir hukuk dalı ortaya çıkmıştır. Gerçekten de, diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmelerini karakterize eden unsur, bağımlılıktır. İşçi ve işverenin eşit konumda bulunmaması, hem uluslararası hem de ulusal hukukta iş hukukuna ilişkin özel kuralların oluşturulmasına neden olmuştur. (Lokiec, 2019: 3; Mollamahmutoglu vd, 2022: 9; Peskine ve Wolmark, 2020:7) Türkiye, 1960'lı yılların başından itibaren yabancı ülkelere işçi gönderen ülkelerin başında gelmektedir. Son yıllarda ise 1960 ve 1980'li yıllardaki iş gücü göçünden farklı olarak, Türk işverenler yurtdışında kurdukları ya da ortak oldukları yabancı uyruklu şirketlerde çalıştırılmak üzere önemli sayıda işçiyi Türkiye'den götürmek suretiyle yurtdışında istihdam etmektedir. Bu sebeple, yabancılık unsuru içeren iş sözleşmeleri hukukumuz bakımından son yıllarda yargı kararlarında oldukça tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle Türk işçilerin gelişmekte olan yabancı ülkelere çalışmak üzere gitmeleri ve bu ülkelerde talep edilebilecek işçilik alacaklarının hukukumuzdan önemli farklılıklar içermesi, sorunun daha karmaşık hale gelmesine sebep olmuştur. 2020 yılının sonundan itibaren, Yargıtay'ın yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde hukuk seçiminin kabul edilmesine ilişkin içtihadının değişimi de bu tartışmaları daha önemli bir hale getirmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli kararında da MÖHUK'un iş sözleşmelerine ilişkin özel bağlama kuralı getiren 27. maddesinin birinci ve ikinci fıkrasının, Anayasaya aykırı olup-olmadığı incelenmiş ve 27. maddenin birinci fıkrası Anayasaya aykırı bulunarak, iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin MÖHUK m.27/1'in iptali kararının iki temel gerekçeden hareketle verildiği görülmektedir. Bunlarda ilki, hukuk seçiminin yapılması durumunda daha sıkı ilişkili hukuka ilişkin MÖHUK m.27/4 hükmünün uygulanamayacak olmasıdır. İkincisi ise, işçinin yabancı hukukun içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmesini güvence altına alan hükümlerin var olmaması ve bu hususun devletin pozitif yükümlülüğünü ihlal etmesidir. Sonuç bakımından, Anayasa Mahkemesi'nin gerçekten de yurtdışında çalışan işçiler bakımından önemli bir soruna ilişkin iptal kararı verdiği ve MÖHUK m.27/1'in daha farklı düzenlenebileceğini ileri sürüyoruz. Nitekim, 04.06.2025 tarihinde MÖHUK 27. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir;

“(1) İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak üzere, tarafların sözleşmeyle belirledikleri hukuka tâbidir.

(2) Tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz.

(3) İşçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir.

(4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.”⁵⁴

Bu düzenleme ile birlikte, daha önce ele aldığımız işverenin bilgi verme yükümlülüğünü de ele alan genel düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almasının, isabetli ve kapsamlı bir çözüm sunabileceğini düşünüyoruz. Anayasa Mahkemesi kararının getirdiği önemli bir nokta sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütlerdir. Bu çerçevede de Yargıtay'ın, sıkı ilişkili hukukun tespitinde kullanılacak ölçütler, iş hukukunda kamu düzeni ve doğrudan uygulanan kural gibi

⁵⁴ 7549 Bazı Kanunlarda ve 660 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 04.06.2025/32920.

önemli hususlarda içtihatlarını tekrar değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Extended Summary

The historical development of labour law has led to the emergence of an independent branch of law. This evolution arose because the principles of freedom of will and equality of contractors in civil law often overlooked the social and economic realities present in the employment relationship, which in turn led to the exploitation of labour. Unlike other types of contracts, employment contracts are characterized by a dependency relationship; the employee and employer do not operate from equal positions. As a result, special rules concerning labour law have been established at both the national and international levels. Turkey has been a leading country in sending workers abroad since the early 1960s. In recent years, unlike the labour migration of the 1960s and 1980s, many Turkish employers have begun to send a significant number of workers to foreign companies they have established or with which they have partnered. Consequently, the issue of labour contracts containing foreign elements has been increasingly discussed in judicial decisions. This is particularly significant given that Turkish workers are often sent to developing countries, where the labour claims in these nations differ considerably from those in Turkish law, complicating the issue further. An examination of the decisions made until 2020 shows that the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation emphasized the mandatory nature of labour law, stating that the law chosen by the parties cannot restrict the rights of workers as stipulated in Turkish law. However, since the end of 2020, a shift in the Court of Cassation's case law has altered its stance on choice of law in employment contracts with foreign elements, intensifying these discussions. On November 5, 2024, the Constitutional Court reviewed whether the first and second paragraphs of Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law, which establishes a special binding rule for employment contracts, were unconstitutional. The court found the first paragraph of Article 27 unconstitutional and consequently annulled it. The decision was based on two main grounds: first, that in cases of choice of law, the provision of Article 27/4 regarding the more closely related law could not be applied; and second, that no provisions exist to ensure that the worker is adequately informed about the foreign law, violating the state's positive obligations. However, we believe there are valid criticisms of the grounds for the Constitutional Court's decision. Article 27 of the Law on Private International Law and Procedural Law is an integral provision. While the first paragraph could have been framed differently, the paragraphs show a unity of application. Additionally, Articles 5 and 6 of the same law contain significant provisions on public order and

rules that are directly applicable regarding legal arrangements that contradict the fundamental values of Turkish law. The Supreme Court could have clarified these issues through its judgments and established important case law. Furthermore, as previously argued, we agree with the doctrinal perspective that foreign service contracts should be subject to the control of general terms and conditions. The employer should not be able to rely on a choice of law clause in a way that allows for the application of Turkish law during the contract's duration, only to favor themselves at the time of termination. Accepting the contrary would undermine the principle of honesty, a fundamental tenet of private law. We believe the Court of Cassation could have developed important case law on crucial issues such as public order, directly applicable rules, and the control of general terms and conditions in labour law, representing a missed opportunity. The second justification for the Constitutional Court's decision is the assertion that foreign law is insufficiently known, which is viewed as a violation of the state's positive obligation as outlined in Article 49 of the Constitution. We disagree with this justification. Accepting a lack of knowledge regarding foreign law as a violation of the state's positive obligation implies that Turkish law should apply in every case with a foreign element before Turkish courts. However, as repeatedly noted, the Supreme Court could have developed significant jurisprudence based on public order, directly applicable rules, and the control of general terms and conditions.

In conclusion, we argue that the Constitutional Court has indeed issued an annulment decision regarding an important problem for the workers working abroad and that Article 27/1 of the The Law on Private International Law and Procedural Law could be regulated differently. In terms of Turkish law, a regulation of Article 27 of the The Law on Private International Law and Procedural Law as specified in the Rome I Regulation would provide an equitable solution. In other words, the phrase 'without prejudice to the minimum protection that the employee shall have pursuant to the mandatory provisions of the law of the habitual place of work' in Article 27/1 should be rearranged to include the closely related law in paragraph 4, and likewise, the first paragraph should be added to the phrase 'this law may be applied instead of the provisions of the second and third paragraphs' in Article 27/4. In other words, if the judge determines that there is a law that is more closely related to the employment contract according to all the circumstances of the case, it should be accepted that the judge may apply the closely related law even if the parties have made a choice of law. We believe that the inclusion of the European Union Directive No. 2019/1152, which also addresses the employer's obligation to provide information, in the Labour Law No. 4857 may provide adequate and comprehensive solution.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma ve araştırma ile ilgili tüm aşamalar tek yazar tarafından yürütülmüştür.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu makalenin hazırlanması sürecinde herhangi bir kişi veya kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, A. L. (2024) “Yurt Dışına Götürelen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 73(2), 925-977.
- Akyiğit, E. (1990) “Milletlerarası Özel Hukuk Bakımından Hizmet Akdinde Hukuk Seçimi”, **Çimento İşveren**, 4(6), 17-22.
- Akyiğit, E. (2017) “Türk İşverenlerin Yabancı Ülkelerdeki İşlerinde Türk İşçisi Çalıştırmalarının İş Hukuku ve MÖHUK Açısından Değerlendirilmesi”, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, Ankara: İNTES Yayınları, 88-103.
- Alp M., (2021) “Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum**, 68, 11-44.
- Alston P. (2004) “Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, **European Journal of International Law**, 15(3), 457-521.
- Altıntaş, V. (2023) “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi.” **Sicil**, 50, 175-206.
- Avşar, M. (2024) “2023 Tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Işığında Yurt Dışı Hizmet Akdine Uygulanacak Hukuk” **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9(2), 599-630.
- Aygül, M. ve Uşan, M. F. (2007) “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanmasında 30 İşçi Çalıştırılması Koşulu Açısından Gerekli Sayının Tesbitinde Türkiye’de Bulunan İrtibat Bürosunda Çalışan İşçiler İçin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalışan İşçiler Dikkate Alınabilir mi? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Legal YKİ**, Mayıs, 75-93.
- Aygül, M. ve Erdoğan C. (2022) “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akitlerindeki Hukuk Seçimine Dair Kayıtların Geçerliliği.” **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, 7(2), 753-88.
- Bayata Canyaş, A. (2011) “Roma I Tüzüğü ile Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun Uyarınca Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerinde Örtülü Hukuk Seçimi.” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1(1), 110-21.
- Baycık, G. (2017) “Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürelen Türk İşçilerin Açtıkları Davalarda Uygulanacak Hukuk.” **Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, İNTES, 104-23.
- Baycık, G. (2023) “Yurt Dışı Hizmet Akdine İlişkin İstinaf ve Yargıtay Kararları Arasındaki Farklılık”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(2), 55-69.

- Bozkurt-Gümrükçüoğlu, Y. ve Gemici-Filiz B. (2016) “Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk ve Tarafların Hukuk Seçimi.” **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 15(1), 593-619.
- Centel, T. (2012). “Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlığına İlişkin Uluslararası Yetki ve Bağlama Kuralları” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 33, 215-237.
- Çelik, N., Canıklıoğlu N., Canbolat T. ve Özkaraca E. (2023) **İş Hukuku Dersleri**, 36. Baskı, İstanbul: Beta.
- Çelikel, A. ve Erdem B. B. (2017) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 15. Bası, İstanbul: Beta.
- Doğan-Yenisey, K. (2011) “İş Hukukunun Kendine Özgü Emredici Doğası: Sosyal Kamu Düzeni Kurallarına Bir Bakış.” **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Ed. Süleyman Başterzi, İstanbul: Beta, 33-82.
- Doğan, V. (2023) “Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Tesbiti.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 47-90.
- Doğan, V. (1995) “Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Âkit Tarafın Korunması.” **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, 15(1-2), 21-42.
- Doğan, V. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 8. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Eksi, N. (1997) “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk.” **Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul: Beta, 116-148.
- Elçin, D. (2023) “Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Zamanaşımı.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 193-208.
- Elçin, D. (2012) **Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk**. Ankara: Adalet.
- Erdoğan, E. ve Erdoğan C. (2016), “Türkiye’den Yurt Dışına Götürülen İşçiler Hakkındaki Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi” **İSGHD**, 13, 50, 954-988.
- Erten, R. (2023) “İŞKUR Tarafından Hazırlanan Yurt Dışı Hizmet Akdinin Değerlendirilmesi.” **Çalıştırılmak Üzere Yurt Dışına Götürülen İşçilerin Bireysel İş Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklar**, Ed. Vahit Doğan, Ankara: Yetkin, 91-114.
- Güngör, G. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 3. Bası, Ankara: Yetkin.
- Gürsel, İ. (2021) “Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi.” **Sicil**, 46, 2, 155-187.

- Kar, B. (2017). Sözlü Tebliğ, Elli İkinci Çözüm Arama Konferansı, **Yurt Dışı Hizmet Sözleşmelerinde Milletlerarası Özel Hukuk Uygulaması İş Hukuku Sorunları**, Ankara: INTES Yayınları, s. 42-46.
- Kutlu-Mutluer M. (2022) **Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri**, Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Kutlu-Mutluer M. (2024) “Şeffaf Ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi Ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 28(2), 81-136.
- Langille B. (2005) “Core Labour Rights The True Story (Reply to Alston)”, **The European Journal of International Law**, 16(3), 409-437.
- Lokiec, P. (2019) **Droit du Travail**, 2. Baskı, Paris: PUF.
- Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal (2022) **İş Hukuku**, 7. Baskı, Ankara: Lykeion.
- Nomer, E. (2021) **Devletler Hususi Hukuku**, 23. Baskı, İstanbul: Beta.
- Nomer, E./Şanlı, C. (2009). **Devletler Hususi Hukuku**, 17. Bası, İstanbul: Beta.
- Özdemir Kocasakal, H. (2001) **Doğrudan Uygulanan Kurallar ve Sözleşmeler Üzerindeki Etkileri**, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir Kocasakal, H. (2018) “Doğrudan Uygulanan Kurallar”, **10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun**, (Ed.) Feriha Bilge Tanrıbilir/Gülce Gümüşlü Tunçağıl, Adalet Yayınevi, Ankara, 48-83.
- Özel, S., Erkan M., Pürselim H. S. ve Karaca H. A. (2022) **Milletlerarası Özel Hukuk**, İstanbul: On İki Levha.
- Özel, S., (2023) “Yurtdışı Hizmet Akitlerine Uygulanacak Hukuk”, **Public and Private International Law Bulletin**, 43(1), 371- 408.
- Özel, S., (2025) “MÖHUK m. 27/I Hükmünün Anayasa Mahkemesi Tarafından İptal Edilmesi: Anayasa Mahkemesi Kararının İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Açısından Değerlendirilmesi” **İstanbul Barosu Dergisi**, 99(2), 108-124.
- Öztürk, P. (1999). Milletlerarası Özel Hukukta İş Kazası, **Milletlerarası Hukuk Bülteni**, 1-2, 793-836.
- Peskine, E. ve Wolmark, C. (2020) **Droit du Travail**, 13. Baskı, Paris: Dalloz.
- Süzek, S. ve Baştırzi S. (2024) **İş Hukuku**, 24. Baskı İstanbul: Beta.
- Şanlı, C., Esen E. ve Ataman-Figanmeşe, İ. (2024) **Milletlerarası Özel Hukuk**, 11. Bası, İstanbul: Beta.
- Şanlı C. (2016) **Hukuki Mütalaalarım**, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Tarman, Z. D. (2010) “Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 59 (3), 521-550.

- Tekinalp, G. (2020) **Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları**, 13. Bası, İstanbul: Vedat.
- Tuncay, Can. (1977). Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişisine Uygulanacak Kanun. **Onar Armağanı**, İstanbul, 883-913.
- Uçar, A. (2024) **İş Hukukunda Şeklî Özgürlük-Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yıldız, G. B. (2022). “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Seminer: Ankara, 2022, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, s. 11-117, (Değerlendirme).**

1954 Zonguldak Grizu Faciasından Alınmayan Dersler, 1955 Grizu Patlamasının Basında ve Bölge Halkı Üzerinde Etkileri ve Türk-ABD İlişkilerinde John Lewis Olayı

Uğur BAYSAL¹

ORCID: 0000-0003-2929-9168

DOI: 10.54752/ct.1644002

Öz: Avrupa’da 1700’lerin sonunda keşfedilen kömürün, 1800’lerdeki sanayileşme akımıyla beraber tren ve buharlı gemilerde yakıt olarak kullanımı devrim yaratmıştır. Osmanlı Devleti’nde ise yarım asır gecikmeyle 1800’lü yılların ortalarında önemi anlaşılmıştır. Zonguldak’ta taşkömürü rezervlerinin ortaya çıkmasıyla madenlerde çalışma hayatı şekillenmiş, belli kural ve kaideler eşliğinde madencilik serüveni başlamıştır.

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında Türkiye’de modernleşme çabaları öne çıkmış olsa da madencilik politikasında köklü bir değişiklik yaşanmamıştır. Tek Parti ve Demokrat Parti dönemlerinde bu alanda gelişmiş tekniklerin ve cihazların kullanımı sınırlı kalmış, iş güvenliği konusunda yeterli tedbirler alınmamıştır. Taşkömürünün bölgede keşfinden günümüze kadar maden sahalarında, ihmaller zinciriyle ortaya çıkan ve bitmek bilmeyen kazalar meydana gelmiştir. Bilhassa grizu patlamalarının yol açtığı kazalar sonucunda çok sayıda madenci

¹ Dr. Atatürk Üniversitesi. baysalugur@yahoo.com

BAYSAL, U., (2025) “1954 Zonguldak Grizu Faciasından Alınmayan Dersler, 1955 Grizu Patlamasının Basında ve Bölge Halkı Üzerindeki Etkileri ve Türk-ABD İlişkilerinde John Lewis Olayı”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1275-1312

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 20.02.2025- Makale Kabul Tarihi: 21.07.2025

yaralanmış veya hayatını kaybetmiştir. Bu nedenle 1954 yılındaki grizu patlamasının ardından, Zonguldak tarihinin en büyük maden kazalarından biri olan 1955 Zonguldak Grizu Faciası yaşanmıştır.

İhmal ve denetimsizlik sonucu yaşanan 1955 Grizu Patlaması'nın ardından yaralanan ve hayatını kaybeden madencilerin durumu, bölge halkı üzerindeki etkileri, siyasetçilerin kaza mahallindeki faaliyetleri ve Amerika Maden İşçileri Birliği Başkanı John Lewis'in açıklamaları ve buna karşı oluşan tepkiler çalışmada incelenmiştir. Araştırmada, madenlerde modern tekniklerin kullanılması, kapsamlı bir mevzuatın oluşturulup uygulanması ve sıkı denetim mekanizmalarının hayata geçirilmesiyle birlikte maden kazalarının asgari seviyelere indirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Çalışmada, söz konusu dönemi aydınlatan arşiv belgeleri, ulusal gazeteler, süreli yayınlar ve kitaplar doküman incelemesi tekniğiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Özellikle *Cumhuriyet Gazetesi*'nin yayınları temel alınmış, kronolojik ve tarihsel metodolojiye uygun bir yaklaşım benimsenmiştir. TBMM'deki konuşmalar ve tutanakları doğrudan çalışmamızın kapsamındadır. Devlet Arşivleri taranmış, çalışmamıza zenginlik sağlayacak bilgiler kullanılmıştır. Kızılay Arşivi'nden ise yalnızca yardımlarla ilgili kısımlar çalışmaya katkı sağlamıştır. Söz konusu çalışma Türkiye'de madencilik tarihinin önemli bir dönemine ışık tutarken, yaşanan faciaların sebeplerini ve alınması gereken önlemleri akademik bir bakış açısıyla ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Zonguldak, Grizu Patlaması, John Lewis, Kömür ve Maden İşçileri.

Lessons Not Learned from the 1954 Zonguldak Grizu Disaster, the Effects of the 1955 Grizu Explosion on the Press and the People of the Region and the John Lewis Incident in Turkish-Usa Relations

Abstract: The discovery of coal in Europe in the late 1700's and its subsequent use as fuel for trains and steamships during the industrialization wave of the 1800's brought about a revolution. In the Ottoman Empire, however, its significance was recognized half a century later, around the mid-1800's. With the emergence of bituminous coal reserves in Zonguldak, mining operations took shape, and the region's mining industry began to develop under certain rules and regulations.

Although modernization efforts were prominent in Turkey during the early years of the Republic, no fundamental changes occurred in mining policies. Both during the Single-Party era and the Democratic Party period, the use of advanced techniques and equipment in this field remained limited, with insufficient safety measures implemented. From the discovery of bituminous coal in the region to the present day, mining sites have witnessed endless accidents resulting from a chain of negligence. In particular, numerous miners have been injured or lost their lives in accidents caused by firedamp explosions. Consequently, following a firedamp explosion in 1954, one of the worst mining disasters in Zonguldak's history occurred-the 1955 Zonguldak Firedamp Disaster.

The study examines the situation of the miners who were injured and lost their lives as a result of the 1955 Gas Explosion, the effects on the local population, the activities of politicians at the accident site, and the statements of John Lewis, the President of the United Mine Workers of America, along with the reactions to these statements. The research concludes that mine accidents can be minimized to a minimum level through the use of modern techniques in mining, the establishment and implementation of comprehensive legislation, and the implementation of strict oversight mechanisms.

The study collects archival documents, national newspapers, periodicals, and books that illuminate the period in question using document analysis techniques. The obtained data has been evaluated using content analysis methods. Publications from Cumhuriyet Newspaper have been particularly emphasized, and a chronological and historical methodology has been adopted. Speeches and minutes from the Turkish Grand National Assembly (TBMM) are directly included in the scope of our study. State Archives have been examined, and information that enriches our work has been utilized. Only sections related to aid from the Red Crescent Archive have contributed to the study. This research aims to shed light on an important period in the history of mining in Turkey while presenting the causes of the disasters that occurred and the measures that need to be taken from an academic perspective.

Keywords: Zonguldak, Firedamp Explosion, John Lewis, Coal and Mine Workers

Giriş

Yeryüzü, kendine özgü jeopolitik yapısı, coğrafi konumu, tarihsel ve kültürel zenginlikleri ile sosyo-ekonomik gelişimini şekillendiren dinamiklere sahiptir. Modern çağda ekonomik temelli gelişmeler, bireylerin sosyo-kültürel yaşamını ve toplumsal yapının özünü belirlemiştir. Tarihsel süreçte insanlık, avcı-toplayıcılık ve balıkçılığın önemli olduğu ilkel toplumdan, tarımsal üretimin öne çıktığı tarım toplumuna, oradan da kitlesel üretim ve tüketimin hakim olduğu sanayi toplumuna ve nihayet kitle ve iletişim teknolojilerinin hız kazandığı bilgi çağına doğru evrilmiştir. Bu süreç durağan değil, dinamik bir şekilde ilerlemiştir (Karakaş, 2002: Giriş; Freyer, 2014: 40-42).

Milletlerin siyasal ve sosyo-ekonomik dönüşümünde, medeniyetin ikinci büyük devrimi olarak nitelendirilen Sanayi Devrimi, fabrikaların, atölyelerin ve otomasyonun ön plana çıktığı bir toplumsal yapıyı beraberinde getirmiştir (Tofler, 2008: 16). Bir yandan şehirler cazibe merkezi haline gelirken, diğer yandan tarımda makineleşmenin yol açtığı kırsal işsizlik, kentlere doğru yoğun bir nüfus hareketine yol açmıştır. Artan nüfus hareketleri ve demografik değişimler, kentleşme olgusunu ortaya çıkarmıştır (Işık, 2005: 62-66).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, sanayileşme seviyesiyle doğrudan ilişkilidir. Aynı kıtada yer alan ülkeler arasında gelişmişlik seviyesi değiştiği gibi, bir ülkenin kendi sınırlarında sanayileşme olgusu farklılık gösterebilir (Karabalut, 2004: 66). Üretim, ulaşım, sermaye ve pazarlama maliyetleri gibi faktörler, bölgesel gelişmişlik düzeyini belirleyen temel unsurlardır. Bazı yapılarda belirli faktörler öne çıkarken, diğerlerinde aynı unsurlar ikinci planda kalabilmektedir (Tümertekin-Özgüç, 1997: 511-512).

Günümüzde devletler için önemli bir ekonomik gelir kaynağı, sanayiye dayalı üretim gelmektedir. Sanayileşmeyle madencilik faaliyetleri arasında güçlü bir ilişki mevcuttur (Delibalta, 2023: 16-17). Hammaddenin kullanım alanlarında yaygınlaşmasıyla beraber madenlere yönelik ilgi artmaktadır. Hatta stratejik madenler, hammadde olarak ihraç edilmesine izin verilmemekte, katma değeri yüksek ürün haline dönüştürerek satışa sunulmaktadır. Bununla beraber dost devletler statüsündeki ülkelere kısıtlı ve belli şartlar altında ihracat yapılmaktadır.

Yüksek riskli sektörler sınıfına giren madencilikğin tabiatı icabı, sürekli değişken şartlarla karşı karşıya kalınan ekonomik faaliyet biçimidir. Öngörülemeyen faktörler ve bilinmezlikler nedeniyle bu sektörde bilimsel bir yaklaşım gereklidir. İş güvenliği bakımından madencilik, ölümlü kaza riskinin yüksek olduğu çalışma kollarından birisidir. Dünya genelinde istihdam edilenlerin sayısı bakımından %1'lik paya sahip olan maden sektöründe kaza oranı %8'dir (Bilim, 2018: 423-432).

Kömür madenlerinde yaralanma ve ölümlü kazalar, diğer madencilik faaliyetlerine kıyasla daha sık yaşanmıştır. Grizu ve kömür tozu patlamaları, ani gaz püskürmesi, göçükler, su baskınları ve yangınlar kömür madenciliğinin en önemli sorunlarıdır. Ülkemiz kömür madenleri ve bu sektörde istihdam edilen işçi sayısı bakımından önemli bir potansiyele sahip olmasına rağmen, özellikle gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında üretim ve verimlilik açısından geride kalmıştır (Demirci, 2005: 27-48). Hatta Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (TTK) verimliliğin düşük olması kronik bir hal almıştır. Bu yaşanan verimlilik sorununun temel nedeni yeterli teknolojik yatırımın yapılmamasıdır.

Gelişmiş ülkelerde çok sayıda maden kazası yaşanmıştır. Örneğin ABD'de 1839-2016 yılları arasında 623 maden kazasında 13.883 madenci hayatını kaybetmiştir. Kazaların % 81'i gibi büyük bir bölümü grizu patlamasından kaynaklanmıştır. Bu nedenle grizu patlaması maden işçileri için en büyük tehdidi oluşturmuştur. Buna karşın ABD, teknolojiye yatırım yaparak iş kazalarında ciddi bir düşüş yakalamış, üretim ve verim konusunda da ciddi iyileşmeler sağlamıştır (Bilim, 2018: 423-432).

İngiltere'de 1958-1980 yılları arasında madencilik sektöründe yaşanan dönüşüm sürecinde çok sayıda grizu patlaması meydana gelmiştir. Bu dönem, İngiliz madencilik tarihinde önemli bir öğrenme süreci olmuş ve sonraki yıllarda alınan bu önlemler sayesinde grizu patlamalarında önemli ölçüde azalma sağlanmıştır. İngiltere'nin bu tecrübesi, diğer ülkeler için de madencilik güvenliği konusunda önemli dersler içermiştir (Powell, 1981: 81-85; Ökten, 1986: 17-22).

Çin'de 1942-2016 yılları arasında kömür madenlerinde 13.075 kişi hayatını kaybetmiş ve meydana gelen büyük kazaların %51,85'i grizu patlamasından, geriye kalanların ise kömür tozu, yangın ve su baskınlarından kaynaklanmıştır. Çin, ekonomik kalkınmasını sürdürmek için son yıllarda madencilik sektörüne ciddi yatırımlar yapmıştır (Erol-Ürünveren, 2021: 194).

Hindistan'da kömür madenlerinde yaşanan kazalar, Türkiye'deki grizu ve göçük vakalarıyla benzerlik göstermiştir. Özellikle grizu patlamaları, kömür tozu patlamaları, gaz birikimi, göçükler ve su baskınları, bu ülkedeki madencilik sektörünün en büyük riskleri arasında yer almıştır (Küçük-İlgaz, 2015: 10-13).

Dünyanın en geniş topraklarına ve zengin maden kaynaklarına sahip Rusya'daki büyük kazaların %91,67'si gaz patlamasından, %8,33'ü gaz ve kömür tozu patlamasından ileri gelmiştir. Ukrayna'da ise %75'i gaz patlamasından, %8,33'ü göçükten dolayı maden kazaları yaşanmıştır (Erol-Ürünveren, 2021: 194).

Madencilik sektörü, ulusal ekonomiler için stratejik öneme sahip olmakla birlikte, incelenen ülke örneklerindeki kaza istatistiklerinin ortaya koyduğu gibi ciddi iş güvenliği riskleri taşımaktadır. Gelişmiş ülkeler, teknolojik yatırımlar ve modern yöntemlerle kaza oranlarını azaltmayı başarmıştır. Türkiye gibi gelişmekte

olan ülkelerin de verimliliği artırmak ve iş güvenliğini sağlamak için benzer adımları atması elzemdir.

Grizu Patlaması

Ülkemizde kömür madenlerinde meydana gelen kazalar; yaralanma, ölüm, doğal çevrenin tahribi ve ekonomik kayıplar açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki benzer olaylarla kıyaslandığında belirgin farklılıklar göstermiştir (Kessler, 1949: 20). Üretim ve verimlilik düşük, iş kazaları oranı ise yüksek seyretmiştir (Tuna, 1943: 65).

Türk kömür madenciliğinde grizu patlaması başat bir sorundur. Kömür ocaklarında bulunan metan gazı, havayla karışımı sonucu yanıcı, patlayıcı ve boğucu yönüyle can kayıplarına neden olmaktadır. Esasında metan gazı ocak havasına, normal yayılım ya da ani gaz ve kömür püskürmesi şeklinde karışmakta ve havanın karışımıyla grizu olarak adlandırılmaktadır. Kömür ocağında ortalama %5,4 ile %14,8 arasında yer aldığı patlayıcı, zehirleyici ve yanıcı olmaktadır. Bu gazın patlayıcı özelliği olması en tehlikeli durumdur. En şiddetli patlama %9,5 metan ile %90,5 oranında havanın karışması esnasında gerçekleşmektedir (Gümüş, 2017: 270).

Grizu patlamalarına yönelik etkili bir risk azaltma planlama yapılmasını, söz konusu kazalara sebep olan koşul ve unsurların en iyi şekilde analiz edilmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir. Böyle bir risk odaklı yaklaşım, birçok grizu faciasının önlenmesini sağlayacaktır. Madencilik sektöründe yaşanan grizu faciasının temelinde, mevcut yasal düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanamaması, işletmelerin gerekli güvenlik tedbirlerini almada isteksiz davranması ve iş etiği ile sosyal sorumluluk ilkelerinin yeterince benimsenip uygulanmaması yer almaktadır.

Zonguldak Kömür Havzası'nın Tarihsel Gelişimi: Üretim, Teknoloji ve İşgücü Dinamikleri (1836-1950)

XIX. yüzyılın ortalarına doğru, dönemin gelişmiş devletlerinin enerji ihtiyacını kömürle karşılaması, Batı'daki bu gelişmeleri takip eden ve temelde ülkenin yer altı kaynaklarını ekonomiye kazandırmak isteyen Osmanlı Devleti'ni benzer adımlar atmaya yönlendirmiştir. Bu politika değişikliğinin ana nedenleri arasında, yüksek maliyetle ithal edilen kömürün bütçe açığı üzerindeki olumsuz etkisini gidermek ve enerjide dışa bağımlılığı azaltmak görüşü etkin olmuştur. Ayrıca kömürün buharlı makinelerde kullanımının yaygınlaşması ve ulusal bir madencilik sektörü oluşturma politikasının yansması da bu süreçte gözlemlenmiştir (Zaman, 2004: 20-24).

Zonguldak'ta kömür çıkarma faaliyetleri, Osmanlı Devleti'nin Viyana Büyükelçisi Ahmet Fethi Paşa'nın girişimiyle 1836 yılında Avusturya'dan getirilen Hırvat asıllı madencilerle başlamıştır. Bu dönemde sadece yabancı işçilerin istihdam edildiği üretim süreci üç yıl sürmüştür. Bununla birlikte madencilik sektörüne yalnızca yabancı sermaye değil, yerli sermaye de yatırım yapmıştır. Nitekim Osmanlı devlet adamlarının kurduğu şirket tarafından 1841 yılından itibaren bu ocaklar işletilmeye başlanmıştır (Öğreten, 2006: 300-303).

Hırvat madenciler, ilk dönem faaliyetlerinde getirdikleri örgütlenme modeliyle etkili olmuştur. Madenciler gruplara ayrılmış ve her grubun başına "Hırvat Başı" adı verilen bir sorumlu atanmıştır (Zaman, 2004: 26). Hırvatlar, kömür çıkarma ve işletme süreçlerinde mühendislik görevleri üstlenerek teknik altyapının oluşmasında önemli bir rol oynamıştır (Quataert, 2009: 94). Kömür İdaresi ocaklarda faaliyet göstermek isteyen yerli ve yabancı sermaye sahiplerine belirli teknik şartları ve fiyat politikalarını kabul ettikten sonra işletme izni vermiştir. 1850 yılında bölgedeki 8 maden ocağından 6'sı Hırvat madenciler tarafından işletilmiştir (Öğreten, 2006: 300-303).

Hırvat madencilerin ağırlıklı olduğu bu dönemin ardından, kömür çıkarma teknolojisinin gelişmesiyle birlikte modern üretim tekniklerine geçiş ihtiyacı doğmuştur. Bu kapsamda, Evkaf Nezareti tarafından İngiliz mühendisler John ve George Berkeley kardeşler ile 8 maden nezaretçisi özel bir anlaşmayla bölgeye getirilmiştir. 1851 yılından itibaren Hırvat madencilerin yerini İngiliz teknik personeli almıştır (Öğreten, 2006: 333).

İngiltere'den getirilen mühendis ve teknisyenler yönetim kademelerine getirilmiştir. Sadece yönetim kademesi değil aynı zamanda işçilerin çoğunluğunu yabancılar meydana getirmiştir. Zira yerel işgücü, madenlerde düzenli bir çalışma içerisinde yer almayan tarım veya ormancılıkla uğraşan işçiler oluşturmuştur. Bunların çoğunluğu havza çevresindeki tarım topluluklarından, geri kalanı ise uzak bölgelerin kırsal kesimlerinden gelmiştir (Yurt Ansiklopedisi, 1984: 7743). Aslında tarım işçisi olan kesimin madenlerde çalışmaktan kaçınmasıyla oluşan istihdam eksikliği, yabancı işçilerle ve zorunlu çalışma esaslarıyla kapatılmıştır. İş gücü kaynağı olarak Hırvat, Karadağlı ve İngiliz işçiler yanında asker işçiler de istihdam edilmiştir (Sarıkoymuncu, 1992: 318). Bununla beraber yabancı işçilerin çoğunlukta olduğu kömür ocaklarının bulunduğu Kozlu'da "Miri Ocak" ismiyle anılan ve devlet eliyle işletilen ocaklar açılmıştır (Güven, 2015: 23).

Osmanlı Devleti, kömür havzalarının ekonomik potansiyelini artırmak ve işletme sınırlarını belirlemek amacıyla 1848'de Zonguldak bölgesindeki ocak sahalarını düzenlemiştir. Ereğli Havzası Kömür İşletmeleri adı altında birleştirilen bu sahalar, ticari kömür üretiminin merkezi haline gelmiş ve bölgenin kalkınmasında kritik bir rol oynamıştır. Ancak bu süreçte, kömür

ocaklarında yaralanmalı ve ölümlü kazalar da meydana gelmiş, bu durum bölge halkının yaşamında kalıcı bir sorun olarak yer etmiştir (Çatma, 2006: 115).

Zonguldak'ta kömür madenleriyle ilgili gelişmeler yaşanırken savaş yıllarında işleyiş daha farklı olmuştur. Kırım Savaşı sonrasında maden sahasının kontrolü 1854-1865 yılları arasında resmîyetle Hazine-i Hassa İdaresi'nde olmasına karşın, fiilen kömür ocaklarının işletmesini İngilizler üstlenmiştir. Yine bu dönemde maden sahasının işletimi İngiltere'nin de onayı alınarak Rum Yorgaki Zafirapulos'a verilmiş ancak yolsuzluk iddiaları üzerine işletme faaliyetleri askıya alınmıştır (Sankoyuncu, 1992: 318).

Ereğli Maden-i Hümayunu İdaresinin Nizamname hükümleriyle birlikte, 1865 yılında savaşın da etkisi bittikten sonra, maden sahasının işletmesi Maden Nazırlığı'na geçmiştir. Bu nazırlık tarafından 1865-1877 arasında demiryolu hatları ocaklara döşenmiş, numaralandırılma yapılmış, çimento ve ateş tuğlası fabrikası kurulmuştur. Bununla da yetinilmemiş işçilik özlük hakları, mesai saatleri ve görev tanımı hususunda düzenlemeler yapılmıştır (İlhan- Koçan, 1986: 16-23).

Zonguldak maden kömürü havzasındaki işletmelerin standartlarını belirleyip, hayata geçirilmeye çalışan düzenlemeler 1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı ile kesintiye uğramıştır. Yabancı özel şirketler kömür havzasında 1883 yılında yeniden yapılan düzenlemelerle 1908 yılına kadar söz sahibi olmuştur. Ermeni, Gürcü ve Fransız Şirketleri yerli sermayeli Osmanlı Anonim ve Maadin, Kozlu Kömür Madenleri ve Osmanlı Anonim Şirketi gibi Osmanlı Devleti'ne ait Türk şirketlerine göre üretimde daha fazla etkili olmuştur (<http://www.taskomuru.gov.tr>; Özdemir, 1996: 192-194).

XX. yüzyılın başlarında bu durum değişmemiş; Zonguldak, Kozlu, Kilimli, Ereğli ve Amasra bölgelerindeki 124 maden ocağının 53'ünü, Karadağlı, İtalyan ve Fransız şirketler işletmiş, diğer sahalarda bulunan 79 kömür ocağının yalnızca 33'ü Türk şirketlerin 45 ocak ise yabancıların kontrolünde yer almıştır. Yabancı şirketlerin kömür üretimindeki sayısal üstünlüklerinin yanı sıra, yerli sermayeye kıyasla daha yüksek üretim kapasitesine sahip olmuştur (Kırpık, 2004: 54-56).

Yabancı şirketlerin kömür üretimindeki payı, istihdam edilen işçi sayısına da yansımıştır. Örneğin, 5 Ağustos 1904 tarihinde Zonguldak merkez ve Üzülmüş tesislerinde çalışan 192 İtalyan işçi kayıtlara geçmiştir (Kırpık, 2004: 54-56). Bu dönemde devlet, pek çok işletmeye maden arama imtiyazı vermiş; 1870-1908 yılları arasında verilen imtiyazların %43'ü doğrudan yabancı şirketlere tahsis edilmiştir. Batılı şirketler, bazı madenleri yerli sermayedarlar aracılığıyla da kontrol etmiştir. 1902-1908 yılları arasında toplam maden üretimindeki yabancı payı %50'den %75'e yükselmiş, bu durum Osmanlı madencilik sektöründeki yabancı egemenliğini açıkça ortaya koymuştur (Öğreten, 2009: 333).

Madencilik sektöründeki yabancı etkinliğini kırmak ve yerli üretimi artırmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. 1908 yılında Orman ve Maadin Ticaret ve Ziraat Nezareti, bölgedeki 300'ü aşkın kömür ocağının yönetimini üstlenmiştir. Bu dönemde iktidarda bulunan İttihat ve Terakki hükûmeti, millî ekonomi politikaları doğrultusunda adımlar atmış ve 30 Ocak 1911 tarihli 289 sayılı Teskere-i Sâmiye Kanunu ile kömür madenlerini devletleştirmiştir. Kömür havzasının işletilmeye başlandığı tarihten başlayarak nerdeyse bir asırlık dönemde Alman, Fransız, İngiliz, İtalyan Ermeni, Rum ve Rus işletmelerin pazardaki payları daha büyük olmuştur (Karaoğuz, 2013: 38; Gürbüz, 2014: 7).

Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Kömür Madenciliğine Bakış (1920-1960)

Osmanlı Devleti'nde yerli sermayenin yetersizliği ve madencilik teknolojisinin geri ve ilkel kalması, sektörün yabancı sermayeye bağımlı hale gelmesine yol açmıştır. Cumhuriyet döneminde ise 1923 İzmir İktisat Kongresi kararları doğrultusunda millî bir madencilik politikası benimsenmiş; ancak ekonomik koşulların elverişsizliği nedeniyle yabancı sermaye yatırımlarına da izin verilmiştir.

Zonguldak'ta kömür üretiminin başladığı 1848 yılından 1920'ye kadar maden sahalarının idaresi ve denetimi sık sık el değiştirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte yönetim tamamen devlete geçmiş ve millî madencilik alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Örneğin maden işletmeciliği “Maadin Türk A.Ş.” adı altında 299 numaralı (Çaydamar) ocakta sürdürülmüştür (İmer, 1944: 30; Genç, 2006: 254).

1920-1930 yılları arasında faaliyet gösteren tamamen yabancı sermayeli ve karma yönetimli işletmeler, aynı dönemdeki tamamen Türk sermayeli şirketlere kıyasla daha güçlü bir konumdaydı (Kartalkanat, 1991: 51). Daha sonra maden sahalarının kontrolü Zonguldak Ereğli Taşkömürü İşletmesi'ne devredilmiş, bu kuruluş 23 Ekim 1943'te Ereğli Kömür İşletmeleri (EKİ), 11 Nisan 1983'te ise Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) adını almıştır (Genç, 2007: 326-328).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin maden sahalarında iş güvenliğini artırmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla yaptığı yasal düzenlemeler, özellikle geçmişte yaşanan acı kazaların ardından büyük önem kazanmıştır. Bu düzenlemelerle, Batı standartlarını yakalamak ve işçi haklarını güvence altına almak hedeflenmiştir (Quataert-Zürcher, 1998: 130; Tiyek, 2014: 13-14). Ancak 1930'lu yıllarda maden ocaklarında çalışan işçileri korumaya yönelik yasal düzenlemeler mevcut şartlar nedeniyle tam olarak uygulanamamıştır. Üretimin arttırılması maksadıyla çok sayıda madenci istihdam edilmiştir (Yorgun, 2013: 363-364). Bu durum iş kazalarındaki artışı tetiklemiş ve daha fazla madencinin yaralanmasına ve

hayatını kaybetmesine yol açmıştır (Özveri, 2015: 33-36; Yıldırım, 2018: 2234).

Bununla beraber dönemin hükümetinin işçilerin çalışma koşullarına kayıtsız kaldığı söylenemez. Örneğin 1941 yılında çalışanların sorunlarıyla ilgili müfettiş incelemesi yapılmış ve bakanlıklar arasında sorunun çözümü konusunda işbirliği yapılmıştır (BCA,167-160-5: 1941). Örneğin Zonguldak-Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin gıda ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için tedbirlerin alınması raporda belirtilmiştir. Söz konusu raporda; işçilerin son derece sağlıksız ortamlarda çalıştığı, yeterli beslenemediği, aynı yatakta birkaç işçinin dönüşümlü bir şekilde istirahat ettiği, yazın ağaç altındaki serinliklerde dinlendiği ve uyuz gibi hastalıkların yaygınlaştığı anlatılmıştır (BCA, 167-160-5: 1941).

İktisat ve Sağlık Bakanlığı arasında gerekli tedbirlerin alınma noktasında yazışmalar yapılmış, işçilerin daha hijyenik ve ihtiyaçlara cevap verecek nitelikli ortamların sağlanması amacıyla çalışmalar başlatılmıştır (BCA, 167-160-5: 1941). Bu raporda, bir yandan iş güvenliği ve sağlığına yönelik düzenlemeler yapılırken, diğer yandan bölgedeki kömür üretiminin aksamaması için gerekli adımların atıldığı ifade edilmiştir. Buna göre; Ereğli Kömür Havzası'nın ihtiyacı olan malzemenin temini için Almanya ve Macaristan'a gönderilecek Zonguldak Bölgesi İktisat Müdürü Cemal Zühtü Aysan'a 1941 yılında diplomatik pasaport verilerek, acil ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin temin edilmesi ve önceden verilen siparişlerin durumunu takip etme görevi verilmiştir (BCA, 99-77-16: 1941).

II. Dünya Savaşı'nın tüm hızıyla sürdüğü ve savaş ekonomisinin belirgin olduğu dönemde, batılı devletlerin bölgeye ilgisi bitmiş değildir. Örneğin İngiliz Ordusu'ndan teknisyenlerden sorumlu Tuğamiral G. Morgan ile inşaatlardan sorumlu olan Tuğamiral W.J.A. Davies'in Zonguldak Kömür Havzasında inceleme yapması için izin verilmiştir. Taşkömürü havzasının ziyaret edilmesi, savaş sanayisi açısından ne denli önemli olduğu bu ziyaretle daha iyi anlaşılmıştır (BCA, 96-83-1: 1941).

II. Dünya Savaşı sırasında bölgedeki üretimin arttırılması maksadıyla geçici ve sürekli olmak üzere 1930'ların başında 12.000–13.000 olan işçi sayısı 1940'ların başında 21.000'e kadar yükselmiştir. II. Dünya Savaşı nedeniyle 1939 yılında on yedi milyonluk Türkiye'de nüfusun yüzde 5.9'u olan bir milyon erkek silah altına alınmıştır (Güzel, 2007: 210). İşçi sayısının hızla yükselmesinin nedeni; Milli Korunma Kanunu'na dayandırılan 28 Şubat 1940 tarihli bir kararnameyle getirilen iş mükellefiyeti başka bir deyişle çalışma zorunluluğudur. Ereğli Kömür Havzası'nda ücretli iş mükellefiyeti uygulamasının gerekçesi silah altına alınan nüfusun fazla oluşudur.

Kararnameye göre; Zonguldak ve çevresinden madencilik deneyimi olan çalışma yaşına gelmiş ve işi olmayanlar maden ocaklarına işçi olarak alınmıştır. Ayrıca madenlerin üst kısımlarında istihdam edilen işçilerinin üçer saate kadar fazla mesai yapmaları, hafta sonu tatilinin askıya alınması ve 16 yaşından büyük

çocukların maden işletmelerinde çalıştırılabilmesi gibi düzenlemeleri de kapsamıştır (Makal, 2006: 71). Bu işçi grubuna daha sonra demiryolu ve liman işçileri de eklenmiştir (Çıladır, 1999: 22-24; Gürbüz, 2014: 7). İşçi ihtiyacının karşılanması maksadıyla kadınlar ile 12 yaşın üzerindeki çocuklar tekstil sanayisinde gündüz ve gece vardiyalarında çalışması öngörülmüştür (Güzel, 2007: 210). Ancak istenilen işgücü katılımında hedeflenen sonuca ulaşılamamıştır (Makal, 2005: 70-71).

II. Dünya Savaşı döneminde artarak devam eden maden kazaları ve üretimle ilgili sorunların yerinde denetlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Zonguldak kömür havzasının ve Karabük Demir-Çelik Fabrikası'nın geliştirilmesi hakkında 1942 yılında rapor tanzim edilmiştir (BCA, 155-94-10: 1942). "Kömür Ocağının İnkişafı" hakkındaki rapor Nafia Vekili Ali Fuat Cebesoy'un komisyona hazırlattığı rapor dönemin Başbakanlığı'na sunulmuştur (BCA, 155-94-10: 1942).

Ziraat, Nafia ve İktisat Vekillikleri'nin uzman temsilcilerinden oluşan komisyonun hazırladığı raporda, maden işletmeciliğinin iki temel unsuruna dikkat çekilmiştir: Kömür nakliyesinin verimli bir şekilde sağlanmasının üretim sürekliliği açısından kritik önem taşıdığı vurgulanırken, ocaklarda kullanılan direklerin teknik standartlara uygun şekilde temininin ise iş güvenliğinin olmazsa olmazı olduğu belirtilmiştir. Bu iki unsurun maden faaliyetlerinin güvenli ve verimli yürütülebilmesi için hayati derecede önem taşıdığı görüşü paylaşılmıştır (BCA, 155-94-10: 1942).

Diğer taraftan kömürün nakli için gerekli yolların kilometresi ve maliyeti açıklanmış, asli ve tali yol ayırımına gidilmiş, asli yolun çok önemli olduğu belirtilmiştir. Asli ve tali yol ayırımından başka üçüncü ve dördüncü önemde yollar yine izah edilmiş ve maliyetleri ilgili bilgilere yer verilmiştir. İşçilerle ilgili bir bölümün olmadığı, özellikle demir yollarının yapımı ve ulaşım ile ilgili bütçenin nasıl ayrılacağı ele alınmıştır (BCA, 155-94-10: 1942).

1940'lı yıllar daha çok savaş ekonomisinin belirleyici olduğu bir dönem olmuştur. Nitekim 1939'da başlayan II. Dünya Savaşı, bütün dünyayı sarstığı gibi Türkiye'yi derinden etkilemiştir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, bu dönemde istihdam edilen işgücünü silah altına alarak bölgede meydana gelebilecek yayılmacı politikalara karşı askeri tedbirlere başvurmuştur. Bu savaş sonunda dünya siyasi haritalar değişmiş ve iki kutuplu bir dünyanın yolu açılmış, kendini batı ülkelerinin yanında konumlandıran Türkiye çok partili siyasi sisteme adım atmıştır. 1950 yılında yapılan genel seçimlerde Demokrat Parti iktidara gelmiş ve ekonomide serbest piyasa ilkeleri doğrultusunda adımlar atmıştır.

Demokrat Parti iktidarından önce tek parti döneminde özellikle II. Dünya Savaş yıllarında işçilerle ilgili bazı katı uygulamalar getirilmiştir. Bunlardan biri, 1947 tarihine kadar devam eden ve uluslararası baskılar ve iç siyasi muhalefetin etkisiyle kaldırılan çalıştırma (mükellefiyet) yasasıydı (Makal, 2007: 177). Bu yasanın

uygulandığı dönemde 1940 ile 1947 yılları arasında düzenli kömür artışı yaşanmış, bunun tek istisnası 1942 yılında düşen kömür üretimi olmuştur (Savaşkan, 1993: 56). 1947-1950 yılları arasında da kömür üretiminde benzer artış yaşanmasına karşın, çarpıcı bir yükseliş yaşanmamıştır (Savaşkan, 1993: 56).

Zorunlu çalıştırma savaşın bitiminde de devam etmiş, çok sayıda mahkûm ve er çalıştırılmıştır (Koç, 1992: 84). Demokrat Parti sürecine doğru giderken, Zonguldak CHP İl Örgütünün madencilere yönelik tutumundan dolayı madencilerin topluca bir tepkisi meydana gelmiştir. Bu dönemde Ereğli Kömür Ocaklarında çalışan işçilerin 13 Mayıs 1950 tarihinde topluca oy kullanmak amacıyla ocakları terk etmesi Cumhuriyet tarihinin ilk siyasi grevi olmuştur (Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, 1988: 1938).

Demokratik Parti döneminin ilk icraatlarından biri olan 1950'deki "Bazı Suç ve Cezaların Affı Hakkında Kanun" ile hükümlülerin kömür madenlerinde çalışma uygulaması sona ermiştir. Demokrat Parti'nin madencilik politikasında köklü bir değişim ve dönüşüm yaşanmamış, sektördeki üretim ve istihdam yapısı büyük ölçüde aynı kalmıştır. 28 Mayıs 1953'te kabul edilen "Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Nizamname" 18 Ağustos 1953'te yürürlüğe giren nizamname dışında bir düzenleme yapılmamıştır. Ölümlü kazaların sıklıkla yaşandığı Zonguldak kömür havzasını kapsayan işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalarda sorunlar yaşanmış ve denetimler yetersiz kalmıştır. Dolayısıyla, iş kazaları sonucu meydana gelen yaralanmalar ve ölümler, hayatın olağan akışı içinde yaşanabilecek meslek riskleri olarak kabul edilmiştir.

Zonguldak Kozlu Grizu Faciası (21.09.1947)

Zonguldak'ın madencilik tarihinde sıkça rastlanan grizu patlamaları, 21 Eylül 1947'de Ereğli Kömür İşletmesi'ne bağlı Kozlu bölgesindeki İncirharmanı Ocağı'nda (140. kot) yaşanan faciayla bir kez daha gündeme gelmiştir. Kazada 48 işçi ölmüş ve 2 işçi ise yaralı olarak kurtarılmıştır. (Vakit, 23 Eylül 1947: 1). "Kozlu'da Facia" haber başlığının altında alınan tedbirler sayesinde 60 işçinin hayatta kalması sağlanmıştır (Cumhuriyet, 23 Eylül 1947: 1,3).

Kaza dinamit ateşlemesiyle vuku bulmuş, ocak kısmında çökme yaşanmış, maden içerisindeki 43 işçinin grizudan dolayı bedenlerinde yanma olmuş, ilk çıkarılan 4 madencinin vücudunun yanmanın etkisiyle tanınmaz hale gelmiştir. Hatta grizu ölçümlerinden sorumlu memur Mustafa Pırpır, çöküntü altında kalarak hayatını kaybetmiştir. Basın, olayın birinci günkü haberlerinde olduğu gibi ikinci günde de kazanın "olumlu yönlerini" vurgulama eğilimi göstermiştir. Bu bağlamda, alınan önlemler sayesinde 60 işçinin kurtarıldığına dikkat çekilerek, felaketin boyutlarının daha da büyük olabileceği ima edilmiştir (Cumhuriyet, 23 Eylül 1947: 1,3).

Siyasi temsilcilerin bölgeye gelmemesi dikkat çekmiş, yerel yöneticiler kaza yerine ulaşarak çalışmaları yönetmişlerdir. Ereğli Kömür İşletmesi Genel Müdürü İhsan Boyak ve Vali Mithat Altıok olay mahalline gelerek araştırmaların yapılmasını sağlamış ve tedbirlerin hızlı bir şekilde alınması konusunda çalışmaları başlatmıştır (Cumhuriyet, 23 Eylül 1947: 1,3).

Her faciada olduğu gibi, Kozlu maden kazasının da en dramatik yönünü madencilerin fedakarlıkları ve direnişi oluşturmuştur. Bu kazada ön plana çıkan Durmuş Ermanın isimli Başçavuş, madende kendi idaresinde kömür çıkarılmasından sorumlu olup, yaralı olarak kaldırıldığı hastanede kurtarılamamıştır. Kozlu maden ocağında 15 yıldır çalışan, bilgisi ve cesaretiyle tanınan Başçavuş Durmuş Ermanın, iki ay önce çöküntü meydana gelmiş ve madende 23 işçi arkadaşlarıyla bir gece mahsur kalmış, pratik bilgileri sayesinde havasız kalma tehlikesini önlemiş ve madencilerin hayatını kurtarmıştır. Bu kaza sırasında “grizu var” diye bağıarak, dışarıdaki ve diğer bölüklerdeki arkadaşlarının grizu patlamasına maruz kalmasını önlemiştir. Maden bölgesindeki işçiler arasında “kahraman” olarak görülmüştür. Ne var ki küçük kardeşi de bu maden kazasında kendisi gibi hayatını kaybetmiştir (Cumhuriyet, 23 Eylül 1947: 1,3).

Kazayla ilgili ön inceleme sonuçlarına göre, Kozlu'daki facia iki işçinin ihmalinden meydana gelmiştir. Toplamda 18 maden işçisinin cansız bedenleri çıkarılmış, 32 işçi ise madende mahsur kalarak hayatını kaybetmiştir. Böylece kazada toplam 50 işçi vefat etmiştir. Olayla ilgili adli soruşturmada, grizu ölçümünden sorumlu Mustafa Pırpır'ın görevini yerine getirmediği, Ahmet Durak'ın ise ihmali nedeniyle patlamanın gerçekleştiği açıklanmıştır (Cumhuriyet, 23 Eylül 1947: 1,3). Dönemin popüler gazetesi Cumhuriyet, maden kazasının işçilerin ihmalinden kaynaklandığını ileri sürerek, iş güvenliğinden ve ocakların işletmesinden sorumlu kişi ve kurumları gündeme getirmemiştir.

Zonguldak Kozlu Madenindeki Grizu Faciası (20 Ağustos 1954)

Demokrat Parti'nin 2 Mayıs 1954 genel seçimlerinden güçlü bir şekilde çıkmasını takip eden süreçte, 20 Ağustos 1954 tarihinde Zonguldak'ta önemli bir grizu patlaması meydana gelmiştir. Bu endüstriyel kaza, dönemin basın-yayın organlarında geniş yer bulmuş ve kamuoyunun dikkatine sunulmuştur. Cumhuriyet Gazetesi'nin 21 Ağustos 1954 tarihli nüshasında, “Zonguldak'ta Feci Grizu İnfilakı” başlığı altında manşetten verilen haberde, Ereğli Kömür İşletmesi'nin Kozlu bölgesinde bulunan İncirharmanı Ocağı'nın üçüncü katında meydana gelen patlamanın detayları aktarılmıştır (Cumhuriyet, 21 Ağustos 1954: 1,6).

Kaza haberinin bölgeye ulaşmasını müteakiben derhal başlatılan kurtarma çalışmaları neticesinde, 9 maden işçisinin hayatını kaybettiği, 38 işçinin yaralı bir şekilde tahliye edildiği bilgisi verilmiştir (Cumhuriyet, 21 Ağustos 1954: 1,6). Kurtarma operasyonları esnasında dikkat çekici bir vakıa olarak, sağ kurtarılan yaralılarından bir işçinin travmatik şok geçirerek kendini yakındaki dereye attığı ve çevrede bulunanların müdahalesiyle boğulmaktan son anda kurtarıldığı kayıtlara geçmiştir (Cumhuriyet, 21 Ağustos 1954: 1,6).

Kaza sonrası insanların garip davranışlar sergileyeceği, büyük şokların etkisiyle başka kazalarda da bu tür davranışların yaşanacağı bahsedilmiştir. Başka bir deyişle benzer vakaların diğer maden kazalarında da gözlemlenmiş ve bu tür psikolojik tepkilerin, ağır travma sonrası normal kabul edilen davranışsal tepki olarak görülmüştür. Bu durum iş kazalarının yalnızca fiziksel değil aynı zamanda ciddi psikolojik etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Cumhuriyet, 21 Ağustos 1954: 1,6).

Bölgedeki yetkililer, Kozlu'da kurtarma çalışmaları 21 Ağustos günü itibarıyla sona erdiğini duyurmuştur. Resmî açıklamalarda, bir işçinin halen kayıp olduğu, ölü ve yaralı sayılarında herhangi bir değişiklik olmadığı ifade edilmiştir. Haberde ayrıca önceki gün travmatik şok geçirerek kendini dereye atan yaralı işçinin klinik müdahaleler sonucu iyileştiği bildirilmiştir. Grizu faciasıyla ilgili geniş kapsamlı ve teknik detaylar yer almamış ancak yaraların durumu ve ölen işçilerin cenaze merasimiyle ilgili bilgilere yer verilmiştir (Cumhuriyet, 21 Ağustos 1954: 1,6).

20 Ağustos 1954 tarihinde Zonguldak'ta meydana gelen grizu patlaması sonrasında dikkat çekici bir şekilde siyasilerden kimse gelmemiştir. Olayın yönetimi tamamen mahalli idareciler tarafından üstlenilmiş, kazanın meydana geldiği maden ocağına ilişkin teknik bir inceleme raporu yayınlanmamıştır. Bu orta ölçekli grizu patlaması, ne kamuoyunda geniş yankı bulmuş ne de siyasi arenada ciddi bir tartışma konusu olmuştur. Oysaki söz konusu kaza, bölgedeki maden güvenliği sistemlerinin yetersizliğine dair açık bir uyarı niteliği taşımıştır. Kazanın ardından gerekli teknik incelemelerin yapılması ve önleyici tedbirler noktasında yeterli çaba gösterilmemiştir.

Zonguldak Havza Madenindeki Grizu Faciası (24 Ocak 1955)

20 Ağustos 1954 yılında meydana gelen grizu patlamasının üzerinden henüz beş ay geçmişken, 24 Ocak 1955 tarihinde Zonguldak'ta çok daha büyük ölçekli bir grizu faciası yaşanmıştır (Zonguldak Gençlik, 15 Şubat 1955: 1). Bu olay, bölgenin madencilik tarihindeki en ağır grizu felaketlerden biri olarak kayıtlara geçmiştir. Kazanın ilk incelemelerinde ortaya çıkan sonuçlara göre; 38 işçi hayatını kaybetmiş, 24'ü ağır yaralı olarak kurtarılmış ve 30-40 arasında işçinin ise maden ocağında mahsur kaldığı bildirilmiştir (Cumhuriyet, 22 Ocak 1955: 1).

Vatan Gazetesi 39 madencinin hayatının kaybettiğini, 20'sinin yaralı çıkarıldığını ve 23'ünün ise kayıp olduğunu ilk sayfadan vermiştir (Vatan, 25 Ocak 1955: 1,6). Diğer gazetelerde yer almayan bir haberi de kamuoyuyla paylaşmıştır. Buna göre; 100 kadar madenci hala göçük altında mahsur kalmıştır. Arama-kurtarmaya katılan ekipler, gazdan zehirlenenleri, alevlerden yananları ve göçük altında kalanları ilk aşamada kurtarmış ancak bunların çoğu hastanede vefat etmiştir (Vatan, 25 Ocak 1955: 1,6). Maden kazasıyla ilgili haberini sürdüren gazete, madende çok fazla sayıda işçinin grizu patlaması sonucu dışarıya çıkamadığını ve mahsur kaldığını bildirmiştir. Grizu patlamasının yol açtığı tahribat sonucunda ilk müdahalede hayatta kalma olasılığı yüksek olması beklenen işçilerin bulunduğu alanda bile çok sayıda cansız bedene rastlanmıştır (Vatan, 25 Ocak 1955: 1,6).

Başka bir ulusal gazete olan Halkçı Gazetesi ise 39 madencinin öldüğü, 21'inin yaralı ve 15'inin ise maden ocağında mahsur kaldığını belirtmiştir. Haberin içeriğine bakıldığında Gelik ocağında grizu faciası 22:30 civarında meydana gelmiş ve yangın uzun bir süre devam etmiştir (Halkçı, 25 Ocak 1955: 1,3). Faciayla ilgili daha fazla ayrıntıya girilmemiş, işçi yakınlarını ilgilendiren birtakım gelişmelerden bahsetmiştir. Kömür İşletmesi bünyesinde bulunan sinema ve bütün eğlence yerlerinin faaliyetlerine ara verilmiştir. İşçilerin haklarını temsil eden dernek bir anma günü düzenlenmesi, iş şehitleri için mevlit okutulması ve maddi yardım toplanması kararı almıştır (Halkçı, 27 Ocak 1955: 3).

Milliyet Gazetesi diğer gazeteler gibi maden kazasını ilk sayfaya taşımıştır. Bu kadar büyük bir facia haberi herkesi derinden etkilemiştir. Özellikle hayatını kaybedenlerin oldukça fazla olması üzüntüyü arttırmıştır. İlk belirlemelere göre 38 madencinin vefat ettiğini, 27'sinin ağır şekilde yaralandığını ve 15'inin ise kayıp bilgisinin verilmesi bölge insanını derinden etkilemiştir. Faciadan sonra arama kurtarma ekipleri olay yerine gelerek, hayatta kalan madencileri kurtarmaya çalışırken, 15 kişinin cansız bedenlerine ulaşmıştır (Milliyet, 25 Ocak, 1955: 1,7). Bu durum vefat edenlerin ocaktan çıkarılmasıyla dışarda ailesi olup bekleyen işçi yakınlarını üzüntüye boğmuştur.

Saatler geçtikçe bilanço ağırlaşmış ve artık maden içerisinde kalanlardan yaşama umudu kesilmiştir. Nitekim 25 Ocak günü arama kurtarma faaliyetlerinde 11.30 civarında 48, 17:30'da ise 53 maden işçisinin hayatını kaybettiği açıklanmıştır. Maden işçilerinin cansız bedenlerine ulaştıkça, madenden mahsur kalanların yaşaması mucizelere kalmış, vefat edenlerin sayısı merak edilir hale gelmiştir (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,6).

Maden kazasının yaşandığı ocakta 104 cansız beden olduğunun söylenmesi üzerine işçi yakınları arasından büyük bir panik ve endişeye yol açmıştır (Halkçı, 26 Ocak 1955, s,1,3). Halkçı Gazetesi de ocak içerisinde 104 işçinin bulunduğunu, bunlardan 19'unun yaralandığını ve tedavi altına alındığını, geriye kalan 85

madencinin 50'sinin hayatını kaybettiği, 13'ünün ise göçük altında kaldığı ve 22'sinden haber alınmadığını bildirmiştir. Ayrıca bu 22 işçinin göçük altında mı kaldığı yoksa kurtarılarak köylerine mi gittiklerinin tespit edilememiştir (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,6). Devlet yetkililerin resmi açıklamaları geç yapması, bölgede panik yaratacak haberlerin yayılmasına neden olmuştur.

Kömür ocaklarında çalışan işçiler, çalıştıkları kömür ocaklarını sık sık değiştirmiş. Bu durum, kaza mahallinde büyük bir kalabalık toplanmasına yol açmıştır. Ocakta çalışan işçilerin yakınlarından ziyade, aile bireylerinden haber alamayan herkes, ocağın önüne gelmiştir. Toplanan kalabalık, bu ocakta yakınlarının çalışıp çalışmadığını anlamaya çalışmıştır (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,6).

Büyük maden facialarında yaşanan en trajik ve insani boyutlardan biri, yakınlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalan veya yaralı işçilerin durumunu öğrenmek amacıyla çaresizce bekleyiş içine giren aile bireylerinin yaşadığı psikolojik ve duygusal çöküş sürecidir. Bu sürecin uzunluğu, madencilerin yer altından çıkarılması operasyonunun ne kadar sürede tamamlanacağına bağlı olarak değişmiştir. Söz konusu facia, diğer maden kazalarında gözlemlenen evrelerle paralellik göstermiş; başlangıçta yoğun bir endişe ve belirsizlik, ardından giderek azalan umut, sonunda ise yaşam beklentisinin tamamen yok oluşuyla sonuçlanmıştır. Zaman ilerledikçe, madencilere ulaşma umudu azaldıkça, aileler için artık en büyük “teselli” kaynağı, sevdiklerinin cansız bedenlerine kavuşabilmek olmuştur. Buna karşılık, yer altından mucizevi şekilde sağ kurtarılan işçiler ise hem diğer aileler hem de toplum nezdinde geçici de olsa bir umut ışığı yaratmıştır (Milliyet, 25 Ocak 1955: 1,7).

Grizu Faciası Nasıl Meydana Geldi

Grizu Patlaması, Zonguldak'ın 23 km uzaklıktaki Gelik kömür sahasında, 24 Ocak günü saat 23.30 civarında kırkinci katta gerçekleşmiştir. Yaralı ve ölü sayısının yüksek olmasının bir nedeni de grizu faciasının tam vardiya değişikliği sırasında meydana gelmesidir. Başka bir ifadeyle maden ocağında vardiya değişikliği sebebiyle çok sayıda işçinin yer altında bulunması can kaybının beklentilerin üstünde artmasına yol açmıştır (Cumhuriyet, 25 Ocak 1955: 1,7). Çıkarılan işçinin cansız bedeninin kalbi üzerinde ezilmiş bir saatte 23:17 olarak sabitlenmiştir. Bu da maden kazasının saati hakkında kesin bilgiye ulaşılmasında yardımcı olmuştur.

Yaralı ve ölü sayılarının fazlalığı bir tarafa çok sayıda maden işçisinin kayıp olması endişeleri arttırmıştır. Şöyle ki maden ocağına gelenlerin beyanlarına göre; içerde en az iki vardiya bölüğünden 30-40 işçiden haber alınamamıştır. Bununla beraber resmi rakamlarda bu sayının 12 işçi olduğu belirtilmişse de vardiya değişimi sırasında cereyan etmesi ilk iddiaları doğrular nitelikte olmuştur (Milliyet, 25 Ocak 1955: 1,7).

Vatan Gazetesi Zonguldak'ta grizu infilak etmesi sonucu 39 madencinin hayatını kaybettiğini, 20'sinin yaralı olduğunu ve 23'ünün de kayıp olduğunu ilk haber olarak vermiştir. Söz konusu patlamadan dolayı 100 kadar işçinin göçük altında kaldığını yazmıştır (Vatan, 25 Ocak 1955: 1). Yine aynı gazete teknik bir ihmalin olmadığını, ölü ve yaralı işçilerin cebinden çıkan sigara ve kibritten kaynaklandığını ima etmiştir. Dönemin siyasi iklimi içerisinde eleştirisel bir yaklaşım sergilememiş, işçilerin iş güvenliği konusundaki hatalarını ön plana çıkarmıştır (Vatan, 25 Ocak 1955: 1,7).

Zonguldak'ın yerel gazetesi Türk'ün Sesi Gazetesi de 48 madencinin öldüğünü, 20'sinin yaralı olarak kurtarıldığını ve 20'sinden de haber alınmadığını okuyucularıyla paylaşmıştır. Patlama sonrası hemen arama ve kurtarma çalışmalarının başladığını ve patlamanın neden meydana geldiğinin bilinmediği aktarılmıştır (Türk'ün Sesi, 25 Ocak 1955: 1).

Grizu patlaması gece saatlerinde yaşanmasına rağmen, sabah saatlerinde duyulabilmiş, işçi yakınları olay yerine ulaşmak için ellerindeki tüm imkânları kullanmıştır. Haberi alan işçi yakınları şehir merkezinden Gelik istikametine doğru taksi ve otobüslerle imkân olmayanlar ise yürüyerek olay mahalline intikal etmiştir. Ayrıca yakınları yaralı olarak çıkarılan madencilerin götürüldüğü hastane önünde kalabalık artmış ve endişeli bir bekleyiş sürmüştür (Vatan, 25 Ocak 1955: 1,7).

Arama kurtarma faaliyetleri sırasında ocakta başka bir çöküntü daha meydana gelmiştir (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7). İkinci çöküntü, operasyonu daha da zorlaştırmış ve iki kurtarma görevlisi hayatını kaybetmiştir. Facia sonrası ikinci gün yapılan resmi açıklamalara göre; 50 madencinin hayatını kaybettiği, işletme hastanesinde 18 yaralının tedavisinin devam ettiği ve 11'inin ise hala enkaz altında ulaşılamaz durumda olduğu bildirilmiştir. Bu arada iki evladını maden ocağında kaybeden yetmiş yaşındaki Mehmet Balcı isimli kişinin ağladığı sırada fotoğrafı paylaşarak, yaşanan üzüntünün boyutu gösterilmeye çalışılmıştır. İki oğlunu birden kaybeden yetmiş yaşındaki Mehmet Balcı gözyaşlarını tutamamıştır. "Bari bir tanesini Allah bana bağışlasaydı" diye ağlaması çevrede bekleyen işçi yakınlarını da ağlatmıştır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Ocağın önündeki kalabalık azalırken hastanenin önündeki kalabalık artmış adeta ana baba gününe dönüşmüştür. İşletme hastanesindeki yaralıların durumlarını öğrenmek isteyen yüzlerce işçi yakını bir an olsun ayrılmamıştır. Bununla beraber hayatını kaybeden maden işçilerinin durumu daha acıklı bir hal almıştır. Başka bir dramatik manzara ise hayatını kaybeden madenciler için hazırlanan tabutların çokluğu olmuştur (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Kaza anından itibaren iki gün geçmesine rağmen kazanın nasıl ve neden meydana geldiğine dair kesin bilgilere ulaşılamamıştır. Ancak nasıl meydana geldiğine yönelik tahminlerde bulunulmuştur. Birincisi 23:30 civarından nöbet

değişimi sırasında patlama sesi duyulmuş, bir kısım işçiler dışarıya diğer kısmı içeriye girmeye çalışırken oluşmuştur. Birinci patlamanın arkasından ikinci patlama meydana gelmiş, böylece taş ve toprak yığınları işçilerin üzerine göçmüştür. Diğer yandan grizunun patlamasıyla ortaya çıkan karbon monoksit gazı işçileri yakmıştır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Cumhuriyet Gazetesi kazayla ilgili geniş kapsamlı bilgiler vermeyi sürdürmüştür. Grizudan ortaya çıkan gazın sadece insan vücudunun derisine temas etmesiyle ölümcül olacağını aksi takdirde kumaş üzerinde tesirinin zayıf olduğunu söyledikten sonra üç işçinin yerdeki suya yüzlerini kapatarak, vücutlarını ise bezle örtmek suretiyle yanmaktan kurtulduğunu aktarmıştır. Bu işçiler korku ve yanmanın etkisi altında köylerine koşarak gitmişlerdir (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Arama kurtarma faaliyetleri kömür ocağı gibi yerlerde yüksek risk barındırmıştır. Zira kaza mahallindeki yangın, sel ve grizu patlaması gibi afetlerin tekrar yaşanma ihtimali oldukça fazladır. Nitekim canla başla çalışan kurtarma ekiplerinden iki madenci yeni bir patlamanın etkisiyle hayatını kaybetmiştir (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Kazanın nasıl çıktığına dair varsayımlar gazetelerde yer almıştır. Olay mahallindeki bir görgü şahidinin ifadesine göre; ocağın iki bölümünde 104 kişi çalışmaktaydı. Grizu patlamasının ocağın girişine yakın olmasından yola çıkarak, bacadan sızan gaz sızıntıları nakil vasıtası olarak kullanılan ana yoldaki demir tekerlekli vagonlardaki bir kıvılcımdan çıktığını ifade etmiştir (Halkçı, 25 Ocak 1955: 1,3).

Grizu faciasının maden ocağına kaçak sigara sokulmasından kaynaklandığına dair haberler de yer almıştır. Nitekim alınan bilgilere göre; hastanede 2 yaralının ayakkabılarının içinde sigara ve kibrit bulunması bu iddiayı desteklemiştir (Vatan, 26 Ocak 1955: 1). Ancak grizu patlamasından sonraki birkaç gün içinde patlamanın neden kaynaklandığı kesin olarak tespit edilememiştir.

Halkçı Gazetesi üç nedenden dolayı kazanın meydana gelmiş olabileceğini aktarmıştır. Birincisi işçilerin sigara içmesi patlamaya yol açmıştır. Bu ihtimal daha kuvvetli görülmüştür. Zira yaralı ve hayatını kaybeden madencilerin hastaneye kaldırıldığında, ayakkabı ve çoraplarında sigara ve kibrit çıkması delil olarak gösterilmiştir. İkinci olasılık ocaktaki emniyet fenerinin arıza yapmış olmasıdır. Üçüncüsü ve son olarak ocaktaki vantilatör, grizu gazının dışarıya atmasını sağlarken soğuk hava dalgası yaydığından işçiler tarafından vantilatör kapatılması neticesinde patlamanın gerçekleştiğidir (Halkçı, 26 Ocak 1955: 1,3).

Diğer taraftan 1955 Gelik grizu faciasında ölüm ve kalım arasındaki ince çizgiyi zamanlama faktörü belirlemiştir. Patlama anında, normal mesai bitiminden yarım saat önce (23:00 yerine 22:30'da) işten ayrılan 6 madenci bu erken çıkış sayesinde hayatta kalabilmiştir. Buna karşılık, tam tersi bir durum olarak, normal

başlangıç saatinden yarım saat erken (23:00 yerine 22:30'da) işe başlayan 10 işçi, patlama anında ocak içinde bulunmaları nedeniyle kazadan sağ çıkamamıştır. Bununla beraber işçilerin neden yarım saat önce işe başladığı konusunda resmi bir açıklama yapılmamıştır. Bilinen bir şey var o da işçilerin vardiya değişimi sırasında patlamanın meydana gelmesi sonucu ölü sayısında ciddi bir artışa neden olmuştur (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Maden ocağındaki ölü sayısı 27 Ocak itibarıyla 52'ye, 28 Ocak'ta ise bu rakam 60'a yükselmiştir. Bununla beraber 30 Ocak'ta grizu faciasının kesin sonuçları açıklanmıştır. Buna göre; 54 maden işçisi hayatını kaybetmiş ve 19'u da yaralı olarak kurtarılmıştır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Grizu faciasında kayıp madencilerin akıbetine ilişkin resmî açıklama yapılmamıştır. Ölü sayısı düşük gösteren resmi rakamlarla basından yansıyan ölü sayısı ile ilgili tutarsızlıklar mevcuttur.

Madencilerin Yakınlarına Yapılan Yardımlar

Maden kazalarında hayatını kaybeden işçilerin ailelerine yapılacak maddi yardımlar, yasal düzenlemelerle belirlenmiş olmakla birlikte, uygulamada hükümetin takdir yetkisi belirleyici olmuştur. Madencilerin aileleri, kazadan önce de zorlu geçim şartlarıyla mücadele ederken, ailenin ana geçim kaynağını bir anda kaybetmesiyle çok daha ağır ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Özellikle ailede çalışabilecek başka kimsenin bulunmaması veya kazada engelli hale gelen bireylerin çalışma imkânını kaybetmesi, yıkılan ailelerin yaşamını daha da zorlaştırmıştır. Devlet tarafından yapılan yardımlar, bu ailelerin temel geçim ihtiyaçlarını karşılamayı ve yaşadıkları ağır travmanın etkilerini bir nebze olsun hafifletmeyi amaçlamıştır.

Zonguldak'taki maden faciası sonrasında bölgeye intikal eden bakanlar ve yetkililer, arama-kurtarma operasyonları sırasında işçi yakınlarına yönelik hem manevi destek hem de somut yardım taahhütlerinde bulunmuşlardır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Ankara'dan olay yerine gelen siyasi temsilciler ile yerel yöneticilerin ortak açıklamalarında şu hususlar öne çıkmıştır:

1. Taziye ziyaretleri kapsamında yapılan başsağlığı dileklerinin yanı sıra,
2. Yaralıların tedavi süreçleri ve ölen işçilerin ailelerine yapılacak maddi yardımların acilen hayata geçirileceği,
3. Ölen madencilerin miras işlemlerinin hızlandırılacağı,
4. Tüm destek mekanizmalarının en kısa sürede devreye alınacağı taahhüt edilmiştir (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Cumhuriyet Gazetesi'nin 27 Ocak'taki haberine göre; İşçi Sigortaları Kurumu kazada yaşamını kaybeden maden işçilerinin cenaze masraflarını

karşılımış, hastanede yaralı olan tedavi giderlerini de üstlenmiştir. Ayrıca madencilerin ailesine maaşlarının yüzde altmış oranında maaş bağlanması için harekete geçmiş, prosedür işlemleri tamamlanıncaya kadar bir miktar avans ödemesi gerçekleştirmiştir (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 1,3).

Bununla beraber hayatını kaybeden madencilerin yakınlarına ve yaralı kurtulan madencilere sosyal yardımlardan yararlanması için gerekli yazışmaların yapıldığı bildirilmiştir. Kazadan kurtulanların grizu patlamasına kadar geçen sürede alacakları ücretin ödeneceği, engelli kalanlara hayat boyu maaş bağlanacağı ve protez gibi giderlerin karşılanacağı ifade edilmiştir (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 1,3).

Yardım çalışmaları maden ocağındaki enkaz kaldırma çalışmaları devam ederken başlamıştır. Bu arada kayıp madencilerin köylerinde araştırmalar yapılması neticesinde hayatını kaybedenlerin sayısı net olarak ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. İşçi ailelerine yardım seferliği başlatmak için Zonguldak Valisi Kazım Aras'ın önderliğinde bir komite teşkil etmiştir. İlk günden beri çalışmalara eşlik eden Maden İşçiler Sendikası ilk yardım miktarı olarak 15 bin lira verilmesi kararı almıştır (Türkün Sesi, 28 Ocak 1955: 1). Ödemeyi ise işçi yakınlarının ev ve köylerine gitmek suretiyle gerçekleştirileceği açıklanmıştır (Cumhuriyet, 28 Ocak 1955: 6).

Madenci yakınlarına başka bir yardım da Kızılay tarafından yapılmıştır. Nitekim acil ihtiyaçların karşılanması amacıyla 10.800 lira nakdi yardım yapıldığı duyurulmuştur (Türkiye Kızılay Cemiyeti Umumi Merkezi, 195 Umumi Kongresine Sunulan Rapor: 16-20 ve Milliyet, 28 Ocak 1955: 1,7). Yine Ereğli'de Kızılay Kampları açılarak vefat eden madencilerin çocukları için iyi beslenmeleri, dinlenmeleri, eğlenmeleri, yıl içindeki ders tekrarları yapılmış ve verimli bir kamp dönemi geçirilmiştir. (Türkiye Kızılay Cemiyeti Umumi Merkezi, 1956 Umumi Kongresine Sunulan Rapor: 61-62).

Tunceli Milletvekili Fethi Ülkünün ölen ve yaralananların sayısı ile dul ve yetimlerine ne şekilde yardım yapıldığına dair Meclis'te verdiği sözlü soruya; İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu, 54 ölü ve 19 yaralı olduğunu, bunların ailelerine ihtiyaç duyulan yardımın yapıldığı, ölen işçilerin ailelerine maaşlarının yüzde otuz nispetinde devamlı aylık bağlandığı ve çocuklarının da istenildiği şekilde okutulacağı şeklinde cevap vermiştir (TBMM Zabıt Cerideleri, 25 Mart 1955: 99-100).

Siyasilerin sadece bir ay önce ölen maden işçilerinin yakınlarına maaşlarının yüzde altmış oranında maaş bağlanılacağını belirtmesine rağmen yarı oranında bir kesintiyle yüzde otuza düşürmüşlerdir. Zonguldak'taki vaat edilen yardım miktarı, Ankara'da büyük bir kesintiye de beraberinde getirmiştir. Bu durum işçi yakınlarına yapılacak yardımlarda mağduriyet yaratacağı öngörülmüştür (TBMM Zabıt Cerideleri, 25 Mart 1955: 100-103; Cumhuriyet, 26 Mart 1955: 3).

İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu ve Çalışma Vekili Hayreddin Erkmen 26 Ocak'ta basın toplantısında Ereğli Kömür İşletmesi'nin ölen madencilerin yakınlarına ve yaralı kurtulan madencilere kanunların öngördüğü haklara ilaveten en geniş anlamda yardımların yapılacağı ve çocukların eğitimini üstleneceği beyanlarına rağmen, yardımların bahsedildiği gibi gerçekleşmediği anlaşılmıştır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 7).

Siyasilerin Grizu Faciası Sonrası Zonguldak Ziyaretleri

Türk Dış Politikası oldukça hareketli olduğu bir dönemde bu grizu faciası meydana gelmiştir. Bir yandan NATO bir yandan da uluslararası ilişkilerde yaşanan gelişmeler karşısında içerdeki gelişmeler basında pek yer almamıştır. İçeride seçim ve asayiş olayları dışında gelişmeler yok denilecek kadar az ve dış politikaya göre hadiseler ikinci planda kalmıştır. Basın, tarihinin en büyük grizu facialarından birini yaşayan Zonguldak'a sınırlı bir yer ayırmıştır. Hatta dönemin Başbakanı ve Cumhurbaşkanı bile olay mahalline gitmemiştir.

Zonguldak'taki maden kazası sonrası İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu, Çalışma Vekili Hayreddin Erkmen, Etibank Umum Müdürü Cevdet Aydınelli, Zonguldak Mebuslarından Hakkı Hilalci, Cemal Kıpçak, Necati İçel, Hüseyin Balık, Avni Yurdabayrak ve Suad Başol, Başvekalet Yüksek Murakebe Hayeti Üyeleri ve Madem Umum Müdürü olay günü akşamı Zonguldak'a gitmişlerdir (Milliyet, 25 Ocak 1955: 1,7). Hükümeti temsil eden bu isimler, zor ve müşkül durumda kalan insanların yanında olduğu mesajını vermeye çalışmıştır.

İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu ve Çalışma Vekili Hayreddin Erkmen basın toplantısı düzenlemiştir. Grizu faciasının neden olduğu düşünülen “Antifriz lambasını” incelerken basın mensuplarının görüntü almasına izin vermişlerdir. Daha sonra bu ikili grizu faciasının yaşandığı ocağın çıkarken görüntülenmiştir. Sadece bu iki siyasi kişilik ocağa girmemiş aynı zamanda Suad Başol, Hakkı Hilalci ve Cemal Kıpçak da patlama yaşanan ocağın incelemelerde bulunmuştur. Öyle ki, madencilerin giydiği kıyafetleri giymişler, dağın bir buçuk kilometre içerisinde bulunan grizu faciasının yaşandığı olay mahalline gitmişler, canla başla çalışan arama kurtarma ekiplerinin faaliyetlerini görünce göz yaşlarını tutamamışlardır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Madende inceleme yapmayı sürdüren siyasiler, Gelik'teki işçi lokalinde oldukça kalabalık olan işçi yakınlarına konuşmalar yapmıştır. İktidar partisi adına görevlendirilen İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu ve Çalışma Vekili Hayreddin Erkmen konuşmasında “Müessif hadisede kaybettiğimiz işçilerin şehit olduklarını, bunların vatan müdafaası ve memleket ikdisadiyatını korumak için fedakarane

çalıştıklarını” söylemiştir. Buna karşılık yakınların kaybedenlerin derin bir üzüntü içerisinde oldukları ve yer yer ağladıkları görülmüştür (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Grizu faciası üzerine gelen Ankara’dan gelen siyasiler birkaç günlük ziyaret ve taziye sonrası Zonguldak’tan 27 Ocak sabahı ayrılmıştır. Büyük grizu felaketi yaşayan bölgede, ziyarete gelen ve kaza yerinde inceleme yapan ilgili bakanların ziyaretleri sonrası değişen bir şey olmamıştır. Başka bir ifadeyle maden sahalarında kapsamlı ve planlı bir dönüşüm geçirmemiştir. Verilen sözlerin çoğu yerine getirilmemiştir.

Diğer taraftan İşletmeler Vekili Samed Ağaoğlu kazadan sonra birkaç kez daha Zonguldak’a gelerek kömür sahasındaki çalışmaları yerinde incelemiştir (Türkün Sesi, 24 Ekim 1955: 1; Cep Gazete, 17 Aralık 1955: 1). Maden kazaları sonrası hedef haline getirilen Çalışma Vekili Hayreddin Erkmen ise yeni kabinede yerini Mümtaz Tarhan’a bırakmıştır (Cep Gazete, 24 Aralık 1955: 1).

TBMM Çatısı Altında Zonguldak Grizu Faciası

Zonguldak Milletvekili Nusret Kirişçiöğlu, 1955 yılında İşletmeler Bakanlığı ile Petrol Dairesi Reisliği bütçe görüşmeleri sırasında kömür madenciliği sektörünün durumuna ilişkin önemli tespitlerde bulunmuştur. Kirişçiöğlu’nun 51. Birleşim’de yaptığı konuşmada, ülkenin kömür ihtiyacının teorik olarak mevcut rezervlerle karşılanabilecek durumda olduğunu, ancak pratikte bu potansiyelin yeterince değerlendirilemediğini vurgulamıştır. Zira mevcut araç-gereç ve altyapıyla daha fazla kömür üretimi mümkün değildir. Bölgedeki kömür sahalarının ve işletmelerinin kapsamlı bir reforma ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Bu reformun üç temel ayağı olduğunu ortaya koymuştur. Birincisi madencilik sektörünün hukuki altyapısının yeniden düzenlenmesi, ikincisi nitelikli yüksek mühendis ihtiyacının karşılanması üçüncüsü ve son olarak işçi istihdamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir (TBMM Tutanak Dergisi, 27 Şubat 1955: 939).

Diğer Zonguldak Milletvekili Hüseyin Balık, Meclis çalışmalarında madencilerle ilgili birçok girişimde bulunmuştur. Balık, İş Kanunu’nun madencilerin haklarını yeterince güvence altına almadığını belirtmiştir. Bölgedeki kömür sahasına işletilmesinden pazarlamasına kadar sorunların ele alınıp çözülmesi gerektiğini dile getirmiştir. İlgili kanunların iş kazalarını engellemede yetersizliği kaldığını söylemiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 21 Şubat 1955: 406).

İşletmeler Vekâleti bütçesi görüşmeleri yapılırken, grizu faciasıyla ilgili aksaklıklar dile getirilmiş, bu meselenin çözümü için bir anonim şirketi kurulmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir (Milliyet, 2 Şubat 1955: 1,7). Dahası bütçe görüşmeleri yapılırken elli civarında milletvekili özellikle grizu faciası

üzerinde eleştiride bulunmuştur. Bilhassa Zonguldak Milletvekili Hüseyin Balık, grizu faciasından dolayı her yıl birçok maden işçisinin öldüğünü, buna karşı tedbir almanın zamanı geldiğini ve iyi maaş verilmediği için yüzlerce yüksek mühendisin işi bıraktığını anlatmıştır. Yine Ordu Milletvekili Refet Aksoy, grizu patlaması hakkında İşletmeler Vekilinden açıklama yapmasını istemiştir (Milliyet 2 Şubat 1955: 1,7).

TBMM çatısı altında madencilik kazasıyla ilgili ciddi tartışmalar yaşanmış, gergin bir ortam oluşmuş ancak yine de alınacak tedbirler konusunda yol alınamamıştır. 1955 yılının Vekalet Bütçesi ile ilgili raporda yeni kömür sahalarının ekonomiyeye kazandırılması ve var olan kömür sahalarının revize edilmesi bağlamında Maden Tetkik ve Arama Enstitüsüne tarafından program dahilinde 3 yıl içinde yapılacakların 1 yıl içinde yapılması planlanmıştır. Bu kuruma 8 milyonluk bütçe yardımının yanı sıra 4.5 milyon daha fazla ödenek konulmasıyla toplamda 12.5 milyonluk bir bütçe ayarlanması talep edilmiştir (TBMM Zabıt Cerideleri, 27 Ocak 1955: 403-404).

Diğer taraftan modern araç ve gereçlerin madende kullanılmasının gerçekleşmesinin önündeki en büyük engelin bütçe görüşmeleri sonucu hazırlanan raporda ortaya çıkmıştır. Zira 9.068. 770 liralık bütçenin 8.000.000 lirası yardımlara 1.067.770 lirası maaş ve umumi masraflara ve sadece 1.000 lirası yatırımlara ait olması yukarıdaki durumu açıklamıştır (TBMM Zabıt Cerideleri, 27 Ocak 1955: 404).

Grizu Faciası Üzerine Soruşturmalar

1955 Zonguldak grizu faciası sonrasında sorumluların tespiti için hem adli hem de idari soruşturma açılmıştır. Olayın teknik boyutunu aydınlatmak amacıyla bir bilirkişi heyeti oluşturulması kararlaştırılmıştır. Ancak bu süreçlerin Zonguldak halkı üzerinde somut bir etkisi olmamıştır. (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Zonguldaklılar ne adli ve idari soruşturmalara, ne de teknik toplantılara en ufak bir ilgileri olmuştur (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Basın, facianın ardından başlatılan soruşturmalarla ilgili kamuoyunu düzenli olarak bilgilendirmeye devam etmiştir. Adli soruşturma yerel makamlarca yürütülürken, idari soruşturmanın ise uzman kişiler tarafından gerçekleştirileceği açıklanmıştır. Bu kapsamda, Ankara'dan Ticaret Vekaleti'nden dört kişilik bir heyet Zonguldak'a gelerek çalışmalara başlamış ve kazada ihmal veya kasıt olup olmadığını araştırmak üzere incelemelerde bulunmuştur. Yine kazanın tam olarak aydınlatılabilmesi için bir ehli vakuf heyeti kurulmuştur. Soruşturmada söz konusu heyetin vereceği rapor doğrultusunda atılması gereken adımlar planlanacaktır. Ayrıca grizu patlamasının dünyanın her yerinde ve sık sık görüldüğünü söyleyen bu

heyet ilk izlenimlere göre, çarpma neticesinden bir kıvılcım sebep olduğunu ifade etmişlerdir (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7).

Adli tahkikat çerçevesinde Zonguldak Cumhuriyet Başsavcısı Adil Ersoy ve dört yardımcısı kazadan kurtulan ve madende çalışıp görev bitimi eve dönen 125 kişinin ifadesini 27 Ocak itibarıyla almıştır. Soruşturma heyeti, maden kazasıyla ilgili tüm tarafların ifadelerinin alınmasını soruşturmanın sağlıklı yürütülmesi açısından hayati önemde görmüştür. Bu doğrultuda, maden ocağında çalışan işçilerden yöneticilere, teknik personelden güvenlik görevlilerine kadar kazayla ilgisi bulunan herkesin dinlenmesi kararlaştırılmıştır. Soruşturmanın gizliliğine ilkesine göre hareket etmişlerdir. Heyet, soruşturmayı mümkün olan en geniş kapsamda ve hiçbir ayrıntıyı atlamadan yürütme prensibiyle hareket etmiştir. Bu titiz yaklaşım, olayın bütün boyutlarıyla aydınlatılabilmesi ve sorumluların eksiksiz şekilde tespit edilebilmesi amacını taşımıştır (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 1,3).

Diğer taraftan kazanın tüm yönleriyle aydınlatılabilmesi için göreve başlayan Ehlivukuf Heyeti, olay yerinde çalışmalar yapmış ve görüşmeler gerçekleştirmiş bunun sonucunda birkaç gün içinde rapor düzenleyeceğini bildirmiştir. Hazırlanacak rapor herkesin aklındaki şüpheleri giderecek derecede olmazsa İstanbul ve Ankara'dan uzmanların yer aldığı başka bir heyet teşkil edeceği söylenilmiştir (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 1,3).

Soruşturma esnasında ifadesi alınan madencilerin iddialarına yer verilmiştir. Birinci iddia, grizu oranının yüksek olmasına rağmen nasıl olur da fark edilememiştir. İkincisi, kaza mahallindeki ocakta, grizu oranının yüksek çıktığı için Kozlu ocaklarından tecrübeli işçiler getirmek suretiyle çalışmalar yapılmış ancak daha dikkatli davranılmadığı ifade edilmiştir. Üçüncüsü, kontrol ekipleri grizu miktarını düzenli bir biçimde ölçebilmektedir. Buna göre; kurtulan işçiler grizuyu ölçen kontrol ekiplerini görmediklerini ve çok az sayıda maden lambasının mevcut olduğunu dile getirmişlerdir. Dördüncü ve son iddia ise grizuyu tahliye edecek vantilatörün çalıştığı zaman yüksek ses çıkararak işçileri rahatsız ettiği ve yorulup terleyen işçilere soğuk hava dalgası gelmesini engellemek için işçiler tarafından kapatıldığı hususudur. Bununla beraber bahsedilen dört iddianın hangisi neticesinde patlamanın meydana geldiği ve kimlerin sorumlu olduğu adli tahkikat sonucu ortaya çıkacağı değerlendirilmiştir (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 1,3).

İddialarla ilgili soruşturma sürerken iş güvenliği konusundan ciddi sorunların olduğu ortaya çıkmıştır. Daha doğrusu bölgedeki maden ocakları güvenli çalışma koşullarına sahip olmamış ve yeterli sayıda mühendis istihdam edilememiştir. Nitekim Gelik bölgesinde iş güvenliği konusunda yetkili olan ve normalde her gün bir defa ocaklarda teknik ölçümler yapması zorunlu olan Faruk Halkalp'ın sürgünle bu bölgeye tayin edildiği ve ocağa bir kez bile girip denetlemediği ortaya çıkmıştır. Bu eksiklikler, denetimsizlik ve teknik yetersizliklerle birleşerek ölümcül sonuçlara

yol açmıştır (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Nitekim görevi ihmal neticesinde birden fazla insanın ölümünden sorumlu tutulan ve daha sonra tutuklanan mühendisler arasında Faruk Halkalp da yer almıştır (Milliyet, 30 Ocak 1955: 1,7). Tutukluluk durumuna avukatları marifetiyle itiraz eden bütün mühendislerin tahliye talebi reddedilmiştir (Milliyet, 2 Şubat 1955: 1,7). Kamuoyunu da şaşırtacak şekilde Faruk Halkalp 4 Şubat'ta tahliye edilmiş ancak diğer mühendislerin yeni tahliye talebi uygun görülmemiştir (Milliyet, 5 Şubat 1955: 1,7).

Cumhuriyet Gazetesi'nin 30 Ocak'ta manşetten verdiği habere göre; Zonguldak'ta 5 mühendisin tutuklandığı bilgisi verilmiştir. Adli anlamda daha sonra gazetelerde yeni bir gelişme haber edilmemiş, olay unutulmaya yüz tutmuştur. İdari anlamda soruşturmalardan etkili bir sonuç alınmadığı da ortaya çıkmıştır (Milliyet, 30 Ocak 1955: 1,7). Yetkililerin teknik ve bürokratik eksikliklere dair yaptığı incelemeler, somut adımlara dönüşmemiş, maden güvenliği konusunda kalıcı reformlar yapılmamıştır. Bu durum, facianın ardından mağdur ailelerin adalete güveni sarsılmıştır.

Türk Basınında John Lewis ile İlgili Tepkiler

Amerika Maden İşçiler Birliği Başkanı John Lewis'in maden kazasında ihmal ve hatalar olduğunu ifade ettikten sonra kömür ocaklarının Amerikan Heyeti tarafından incelenmesini istemiştir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Zonguldak Maden İşçileri Sendikası, Lewis'in açıklamalarına verdiği tepkiler gecikmemiştir (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7). 1955 Zonguldak grizu faciası sonrasında, sadece maden sektörüyle bağlantılı sivil toplum kuruluşları değil, toplumun hemen her kesimi ve dönemin yetkilileri, Lewis'in diplomatik nezaketten yoksun eylem ve söylemlerini sert şekilde eleştirmiştir (Cumhuriyet, 28 Ocak 1955: 1).

Türk kamuoyunda tepkilerin artmasında başat neden ise; Lewis'in ABD İşçileri Bakanı Douglas Mc Kay'e yazdığı mektubun ifşasıdır (Milliyet, 26 Ocak 1955: 1,7). Söz konusu mektubun içeriğinde, grizu infilaklarının önüne geçebileceği bunun için modern korunma tedbirlerinin gerekli olduğunu bildirmiştir. Lewis, araştırma ve inceleme komisyonu gönderilmesini istemekle beraber, komisyon başkanlığını Dr. Edward Steidle'in yapmasını talep etmiştir. Komisyonun Türkiye'ye yapılacak yardımlarda grizu infilak eden madenleri incelenmesini ön koşul olarak dayatmıştır. Bu durum Türk kamuoyunu oldukça rahatsız etmiştir (Milliyet, 27 Ocak 1955: 1,7).

Zonguldak Maden İşçileri Sendikası İdare Heyeti; grizu faciası ile ilgili olarak Amerikan Maden İşçiler Birliği Reisi John Lewis'in basına yansıyan açıklamaları ve işçilerimize müdahale anlamına gelen taleplerini üzüntüyle karşılamıştır. Bununla

beraber Cumhuriyet Gazetesi'nin madenci sendikasının görüşlerini yayınlanmasından memnuniyetini dile getirmiştir (Milliyet, 27 Ocak 1955: 1,7).

Maden İşçiler Sendikası Başkanı Ömer Karabasan'ın açıklamaları da basında yer almıştır. Özellikle “John Lewis” gibi isimlerin maden sektörüne dair yetersiz bilgilerle yaptığı açıklamaların, Türkiye'nin milli kaynaklarını vesayet altına alma niyetini yansıttığını belirterek, bu durumun kamuoyunda hayretle karşılandığını ifade etmiştir. Yer altı madenlerin çıkartılmasında iş güvenliğinin geri planda kaldığının iddiaları karşısında emniyet tedbirlerinin alınmasının vazgeçilemez olduğunu ileri sürmüştür. Başka bir deyişle milli servetin ülkeye kazandırılmasında gerekli özenin ve çabanın gösterileceğinin altını çizmiştir (Milliyet, 27 Ocak 1955: 1,7).

Türkiye'nin dünyada olduğu gibi grizu facialarına maruz kaldığını, salt bu yüzden maden ocaklarını işletmekten geri kalınamayacağını dolayısıyla gerekli tedbirleri aldıktan sonra madenleri işletmeye devam edeceklerini ifade eden Karabasan, yetişmiş işgücünün var olduğunu açıklamalarına eklemiştir. Buna karşılık Hindistan ve Avusturya'da meydana gelen kazalarda olduğu gibi bütün gelişmiş ülkelerde maden kazalarının olduğunu bundan dolayı çok sayıda maden işçisinin hayatını kaybettiğini söylemiştir. Bu bağlamda John Lewis'in önerisinin kabul edilmesinin mümkün olmadığını, devlet kurumlarının her türlü ihmali ve sorumlu olanları ortaya çıkaracağını bildirmiştir (Cumhuriyet, 28 Ocak 1955: 6).

Milli Türk Talebe Birliği de protestolara katılmış, içişlerine müdahale anlamına gelen yaklaşım karşısında bir basın açıklaması yaparak, Lewis'in maden kazasıyla ilgili tahkikat açılmasını isteyen görüşlerini eleştirmiştir. Bu davranışı iki dost millet ve devlet arasında birlikteliğe nifak sokmak isteyen anlayışa hizmet ettiği, “küstahça bir hareket ” olarak kabul edildiği açıklamıştır. “John Lewis'e gelince, onu ve onun gibi düşünenlere bir kere daha hatırlatırız ki asırlar boyunca hür yaşamış ve hür yaşayacak bir millet olarak, işlerimize kimse telmih yoluyla da olsa burunlarını sokmalarına tahammülümüz yoktur. Türk Gençliği olarak onun bu hareketini protesto ediyoruz” (Milliyet, 29 Ocak 1955: 1,7).

John Lewis'in Türkiye'nin maden politikalarına yönelik açıklamaları, ülkede geniş yankı uyandırmış ve ciddi tepkilere yol açmıştır. Söz konusu ifadelerin, yardım etme niyetinden ziyade Türk kamuoyunda milliyetçi duyguları tahrik edici bir üslup taşıdığı görülmüştür. Bu durum, ulusal egemenlik hassasiyetleri nedeniyle büyük bir tepkinin doğmasına neden olmuştur. Ancak söylediklerinin doğruluğu konusunda hak veren görüşler de ortaya çıkmıştır. Bunu, eğri bacadan doğru duman çıkması biçiminde ifade edilmiştir (Cumhuriyet, 28 Ocak 1955: 2).

Basında Lewis'e gösterilen tepkilerden sonra, Meclis'in gündemine bu konu gelmiştir. Tunceli Milletvekili Fethi Ülkü, ABD'nin Türkiye'nin maden politikalarına yönelik müdahalesini eleştirmiştir. “Bir yabancıya ikazına lüzum

kalmayacak şekilde gerekli tedbirlerin alındığına da şüphemiz yoktur” sözleriyle dikkat çeken Ülkü, dışardan herhangi bir müdahaleye ve yardıma ihtiyaçları olmadığını ve en iyi şekilde madenleri işleteceklerini belirtmiştir (TBMM Zabıt Cerideleri, 25 Şubat 1955: 102).

Sonuçta, dışarıdan gelen yardım önerilerinin memnuniyetle karşılanması gerekirken, diplomatik nezaketten yoksun bir yaklaşım sergilenmesi kamuoyunda ardı ardına tepkilere yol açmıştır. Sadece maden birlikleri değil, işçiler arasında da Türkiye’deki maden kazasının incelenmesine yönelik bu nezaketsiz teklif karşısında öfke büyümüş, tepkiler çığ gibi artmıştır. Dönemin siyasi iklimi göz önüne alındığında, dışarıdan yapılan müdahaleler hoş karşılanmamış; buna karşılık, dost devletlerden gelen başsağlığı mesajları ise samimiyetle ve minnetle karşılanmıştır.

Grizu Patlaması Üzerine Değerlendirmeler

Gazeteler, tarihinin en büyük grizu facialarından birini yaşayan Zonguldak’taki gelişmeleri çoğunlukla yüzeysel haberlerle aktarmıştır. Basın, John Lewis hadisesinin gölgesinde kalan maden faciasını ele alan birkaç makale dışında enine boyuna araştırmaktan kaçınmıştır. Başka bir ifadeyle Lewis hadisesi daha çok gündemde kalmış, madende yaşanan felaket ise geri planda kalmıştır. Oysa bu trajedinin, ocaklardaki yapısal sorunların irdelenmesi, çözüm önerileri sunulması ve toplumsal dersler çıkarılması bağlamında her yönüyle tartışılması beklenmiştir.

Zonguldak’taki grizu patlamaları, medya ve kamuoyunda genellikle “*ış kazası*” gibi söylemler etkili olmuş, derinlemesine analizler ve sistemsel çözüm önerileri büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Örneğin “İş Şehitleri” başlıklı makalede bu durumun yansıması görülmüştür. Bu facianın, Dumlupınar Feribotunun Çanakkale’de batması gibi bir matem havası yarattığı anlatılmıştır. Burada bir karşılaştırma yapılmış biri denizin altında diğeri toprağın altında meydana geldiği, birinin askeri diğerinin ise sivil bir facia olduğu dile getirilmiştir. Her facia gibi bu maden kazasının da derin bir üzüntüye neden olduğunu, grizu facialarından ders alınmadığı ele alınmıştır (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 2).

Zonguldak’ta hayatını kaybedenlerin iktisadi hayatta ölüm kalım savaşı veren Türkiye’nin iş şehitleri olduğu söylenilmiştir. Bundan sonraki süreçte geride kalan aile üyelerinin desteklenmesi ve kimseye muhtaç olmadan maddi ihtiyaçlarının giderilmesi gerektiği dile getirilmiş. Ancak maden işçileri hayattayken güç bela geçinebildikleri, vefat eden işçi yakınlarına bağlanan maaşlarla geçimlerinin zar zor sağlanacağı hususu dikkat çekilmiştir (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 2).

Maden kazasında vefat edenlere bundan sonraki süreçte “iş şehitleri” denilmesinin daha doğru olacağı, geride kalanların yakınlarına herhangi bir kazazedenin durumundan daha farklı değerlendirilmesi gerektiği ve muhtaç

olmadan yaşayacak bir parasal desteğin sağlanması savunulmuştur. Maden şehitlerine minnettar olunacağını çünkü onlar sayesinde yeni tedbirlerle daha fazla insanın kazaya maruz kalmayacağı nakledilmiştir (Cumhuriyet, 26 Ocak 1955: 2).

Cumhuriyet Gazetesi, maden kazasını detaylı bir şekilde işlemiş, halkın tepkisini sayfalarına taşımıştır. “İşletmiyoruz Vesselam” isimindeki makalede daha önceki yazılanlardan farklı olarak işletmeyle ilgili kusurlar dile getirilmiştir. Başından beri kronik sorunlarla mücadele eden ve değişken aksaklıklarla dönem dönem tartışmaların odağı haline gelen maden ocağındaki grizu patlamasıyla yaşanan kitlesel can kaybının temel nedeni ifade edilen sorunların göz ardı edilmesi olmuştur (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 3).

Sık değişen yöneticiler nedeniyle istikrarlı bir politika oluşturulamaması ve uzman görüşlerinin yeterince dikkate alınmaması, işletmede verimliliğin düşmesine, maliyetlerin ve iş kazalarının artmasına yol açmıştır. Bu yönetim zaafiyetleri, hem üretim süreçlerinin aksamasına hem de işletmenin uzun vadeli planlama yapabilme kabiliyetini kaybetmesine neden olmuştur. Yaşanan son maden kazası, alınan güvenlik önlemlerinin tamamen yetersiz olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Dolayısıyla yabancı işletmelere madeni teslim etmenin bir zorunluluk meselesi olduğu dile getirilmiştir (Cumhuriyet, 27 Ocak 1955: 3).

Cumhuriyet Gazetesi yazarlarından Tefvîk Sadullah, “Bu Kazadan Da İbret Almayacak Mıyız” başlıkla makalesinde grizu faciasını uzun uzadıya değerlendirmiştir. Kömür ile grizunun ayrılmaz bir arkadaş olduklarını, ABD’den tutun Çin’e kadar bu tür hadiselerin yaşandığını ancak batı toplumu “kazaya rıza” göstermediklerini ve kaza olgusunu altında bir mesul yatar şeklinde yaklaştıklarını ifade etmiştir. Esasında madende patlamanın bir kaza eseri değil, daima bir ihmalin ve tedbirsizliğin sonucu gerçekleştiğini, 21 Eylül 1947 günü Kozlu’da İncirharmanı ocağında grizu patlaması neticesinde 47 maden işçisinin hayatını kaybettiğini, bu kazanın sebebi mühendisin grizu oranını normalin üzerinde bularak, kömür çıkarma işleminin dinamitle yapılmaması telkinine rağmen işçilerin talimatları dinlemeyerek dinamitle patlattığını bu yüzden çok sayıda can kaybının yaşandığını söylemiştir. 1947 yılındaki grizu faciasından gerekli dersler çıkartılmadığını, aynı ocakta 1954 yılında da grizu patlamasının olduğunu ve başka kömür havzasında 1955 yılında da büyük bir facia meydana geldiğini anlatmış ve kömür ocaklarında emniyetli çalışma usul ve esaslarının harfiyen uygulanmasını önermiştir (Cumhuriyet, 29 Ocak 1955: 5).

Grizu faciası üzerine işçilerle ilgili hassasiyet artmış ve çözüm önerileri kamuoyuna yansımıştır. Örneğin “İşçiyi Koruyacak Tedbirlerde Aksaklıklar” isimli makalede çözüm önerileri dile getirilmiştir. Gelişmiş ülkelerde önleyici tedbirlerle iş güvenliği sağlanırken, Türkiye’de bunun sağlanmamış olması eleştirilmiştir. İş güvenliğinin sağlanmasında esas ve kurallar uygulanırken, teknolojiyenin yararlanmanın

önemi dikkat çekilmiştir. Başta madenlerde olmak üzerinde sanayi alanında iş güvenliği konusunda yenilik getiren teknik ve cihazların kullanılmasına, bununla beraber kuralların içselleştirilmesine ve disiplinli bir şekilde uygulanmasına ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Cumhuriyet, 28 Ocak 1955: 2).

Büyük bir grizu faciasının ardından acil tedbirlerin alınması ve can kayıplarının önlenmesine yönelik çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Ancak facianın üzerinden henüz bir ay bile geçmeden yaşanan iki ayrı maden kazasında iki işçinin daha hayatını kaybetmesi alınması gereken köklü tedbirlere başvurulmadığını acı bir şekilde göstermiştir (Vatan, 1 Şubat 1955: 1,6). Dönemin koşullarında yapısal çözümler yerine geçici ve kısa vadeli önlemlerin tercih edilmesi, madenlerdeki güvenlik sorununun çatallaşmasına yol açmıştır. Bu yaklaşım, sadece mevcut sorunları ötelemekle kalmamış, aynı zamanda benzer kazaların tekrarlanma riskini de artırmıştır.

Sonuç

Madencilik, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından en riskli sektörlerden biridir. Madencilikte istihdam edilenler, sürekli değişen ve öngörülmesi güç tehlikelerle karşı karşıya kalmıştır. Özellikle ölümlü iş kazası oranının son derece yüksek olması, madenciligi diğer çalışma alanlarından ayıran en önemli özelliklerden biridir. Yeryüzünde istihdam oranında sadece %1'lik paya sahip madencilik, tüm iş kazalarının yaklaşık %8'inden sorumludur. Bu oransal fark, sektörün ne derece yüksek risk taşıdığını açıkça ortaya koymuştur.

Türkiye ve dünya madencilğinde yaralanma ve ölümlü kazaların çoğunluğunu kömür madenlerindeki işletmelerde meydana gelmiştir. Kömür madencilığının önde gelen sorunlarından grizu patlamaları belirleyici olmuştur. Linyit kömürüne kıyasla çok daha yüksek ekonomik değere sahip olan taşkömürünün Türkiye'nin en önemli merkezi Zonguldak maden havzası, üretim faaliyetlerinin başladığı 19. yüzyıl ortalarından günümüze kadar çok sayıda kazayla anılmıştır. Havza, tarihi boyunca sayısız grizu faciasına tanıklık etmiş ve bu kazalarda yüzlerce maden emekçisi hayatını kaybetmiştir.

Taşkömürünün üretim başlangıcı olan 1848'den 1920'ye kadar kömür havzasında yabancıların etkin olduğu görülmüştür. Nitekim 1940'lara kadarki geçen aşağı yukarı bir asırlık dönemde Alman, Fransız, İngiliz, İtalyan Ermeni, Rum ve Rus işletmelerin pazarda belli bir payları olmuşlardır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kurulmasıyla beraber Zonguldak Ereğli Taş Kömürü Havzası adıyla üretime devam edilmiştir. 23 Ekim 1943 tarihinde ise Ereğli Kömür İşletmeleri ismini almıştır

İki yıl içerisinde üst üste iki grizu patlamasıyla sarsılan Zonguldak, sistematik ihmallerin kurbanı olmuştur. Birincisi ikincisine göre hem can kayıpları ve yaralar hem de maddi anlamda daha hafif atlatılmış ancak birincisi ikincisinin adeta habercisi olmuştur. Birincisinden alınmayan gerekli dersler ikincisinin gerçekleşmesinde rol oynamıştır. Yine madenlerde kullanılan modern araç ve gereçlerin kullanımı sağlanamamış, madenlerde çalışma hayatını düzenleyen yasal müeyyideler hayata geçirilememiş böylece bölgenin adeta kaderi olan maden kazalarında yaralanmalar ve can kayıpları günümüze kadar sürmüştür.

1947 yılındaki maden kazası sonrası 1954 yılında da aynı madende grizu faciası yaşanmış, alınmayan tedbirler yüzünden çok sayıda madenci hayatını kaybetmiştir. Bu grizu faciaları gerek yerel basında gerekse ulusal medyada pek bir yer edinmemiştir. Hatta siyasilerin ilgi göstermediği bir facia olarak söylemek abartı olmayacaktır. 1954 yılındaki grizu faciasında tedbirler noktasında çalışmalar yapılsaydı, 1955 yılında meydana gelen grizu faciasının önleneyeceği değerlendirilmiştir. Büyük insanlık trajedisinin yaşandığı maden kazaları “kader” değil, ardışık ihmallerin sonucu olduğunu; alınmayan her önlemin gelecekte can kaybı olarak geri döndüğünü göstermiştir.

1955 yılına gelindiğinde Zonguldak’taki grizu faciası gündemin belirleyici olmuştur. Gerek ulusal gerekse uluslararası kamuoyunda grizu patlaması bir anda dikkatleri bu hadise üzerine çekmiştir. Yurtdışından taziye mesajları gelmiş, siyasiler de Zonguldak’a çıkarma yapmışlardır. Siyasilerin birkaç günlük süre içerisinde devletin sıcak elini bölge halkına hissettirmiştir. Kurtarma çalışmalarını yakından takip etmişler ve işçi yakınlarına yapılacak yardımlarla ilgili açıklamalarda bulunmuşlardır. Buna rağmen grizu patlamasıyla hakkında İşletmeler Vekili’nin Meclis’teki açıklamaları dışında maden kazalarıyla ilgili bir rapor yayınlanmamıştır.

Maden kazasıyla ilgili yurtdışından iletilen taziye mesajları ve işbirliği teklifleri Türk Kamuoyu tarafından memnuniyetle karşılanılmıştır. 1955 yılında meydana gelen maden kazasının önüne Amerika Maden İşçiler Birliği Başkanı John Lewis’in açıklamalar geçmiştir. Türk-Amerikan ilişkilerinde ilk defa maden kazasından kaynaklanan özellikle Türk tarafında büyük tepkilere neden olan açıklama dikkat çekici bulunmuştur.

Lewis’in 1955 yılında meydana gelen grizu kazasında ihmal ve hataların olduğunu belirtmesi ve Amerikan Heyeti tarafından kömür ocaklarının incelenmesinin kabul edilmesi karşılığında Türkiye’ye yardım yapılmasını ön koşul olarak dayatma girişimi iki ülke arasında küçük bir krize neden olmuştur. Türkiye’de başta madenciler olmak üzere hemen her kesimden tepkiler yükselmiştir. Bunun bir yansımaları da ABD’den gelecek bir heyetin inceleme yapmasına kapılar kapatılarak cevap verilmiştir. Demokrat Parti döneminde kendine özgü gelişen ve öznesi iktidar olmayan bir milliyetçi bir duruş sergilenmiştir.

Ulusal basın, grizu faciasını ideolojilerine ve dönemin iklimine uygun bir şekilde kamuoyuyla paylaşmışlardır. Cumhuriyet Gazetesi söz konusu dönemde muhalefette yer almasının etkisiyle uzun bir süre iktidarın tedbir almada yetersizliğini ve yönetimdeki sorunları gündeme getirmiştir. Vakit Gazetesi ise facia haberlerini çok fazla dile getirmemiş, iktidardan ziyade işçilerin iş güvenliği ile ilgili kuralları ihlal etmesini gündeme taşımıştır. Diğer taraftan Milliyet ve Halkçı Gazeteleri ise yaşanan büyük hadiseye yer vermişler ancak kapsamlı ve uzun süreli yayıncılık yapmamıştır.

Maden faciaları bölgede yaşayan insanları uzun bir süre başta ekonomik ve psikolojik olmak üzere derinden etkilemiştir. Söz verilen yardımlar bahsedildiği ölçüde gerçekleşmemiş, zar zor geçimini sağlayan insanlar üzerinde olumsuz etkileri devam etmiştir. Örneğin işçi maaşlarının yüzde altmış oranında yakınlarına yardım bağlanacağı söylenilmesine rağmen yüzde otuz oranında kalmıştır. Ekonomik sıkıntıların bölgede epey hissedildiği bir dönemde kömür ocağında çalışmak zorunda kalan işçilerin vefatlarından sonra ailelerine yapılan yardımlar yeterli olmamıştır.

Structured Abstract

It is possible to talk about a coal history of approximately two hundred years in the Zonguldak Mine Basin. How the first mining phenomenon emerged and who influenced the process was tried to be explained in the introduction section. In this section, it is stated that foreigners have a say in both management and production in the coal basin. On the other hand, efforts to be involved in coal production processes through the companies established by Turks have been witnessed. The official production history of coal, starting from 1848 until 1955, has been processed in accordance with chronology.

In coal mining, where injury and death rates are high, Zonguldak, known as the capital of labor in our country, has had a deep impact on the local people with hundreds of work accidents, large and small, and especially the firedamp explosion. When coal production and occupational accidents are compared between Turkey and developed countries, it is concluded that production and efficiency are low in the Zonguldak coal basins, but occupational accidents are more. In addition, while firedamp explosions decreased in developed countries, an increase was observed in Turkey.

During the Republican Period, a liberal economic model was adopted, and as a result of the unfavorable capital structure, a mixed economic model was preferred. This situation also manifested itself in mining. In the region forced labor was introduced during World War II, but this practice was abandoned in 1947. Although

some regulations were introduced regarding occupational safety during the Single Party Period, a comprehensive occupational safety law could not be enacted.

The hope that the expected legal regulations would be introduced in the mining sector after the Democratic Party came to power was gradually replaced by pessimism. As a matter of fact, the firedamp explosions that occurred two consecutive years in Zonguldak in 1954 and 1955 give clues about the need for legal regulations. A medium-scale firedamp explosion occurred in the same mine in 1954 and in 1947, but it turned out that the necessary precautions were not taken. Again, after the firedamp disaster in 1954, another major firedamp explosion occurred in 5 months in 1955, and very serious consequences were encountered. For the first time in the history of Zonguldak, politicians came to the scene of the incident, received information and pioneered the work.

Friendly states of the period sent messages of condolence due to the firedamp explosion in 1955, but the government welcomed the messages of condolence due to the disaster. However, the fact that John Lewis, the President of the American Mine Workers Union, recommended aid to Turkey in exchange for forming a commission in the USA and examining the mine that exploded with firedamp, disturbed the Turkish public opinion greatly. There was very serious criticism from the Turkish public, and it was as if the firedamp explosion was replaced by an avalanche of reactions. On the other hand, contrary to the reactions, it was evaluated that investigating the negligence in the firedamp explosion was vitally important and could be a turning point in taking precautions in future disasters. They summarized this as smoke coming out of a crooked chimney, pointing to John Lewis.

While the pain of the mining accident was fresh, judicial and administrative investigations were opened, and even the statements of all workers working in the mines were taken. It was decided to establish an administrative expert committee, consisting of people knowledgeable in their field. He announced that whoever was responsible for the firedamp explosion in the furnace would be revealed. However, while the judicial investigations were continuing, five engineers who were called to testify were arrested.

In the study, a scientific and Lewis disciplined understanding has not been developed in solving chronic problems in the context of occupational safety. When two mining accident processes were examined, reflections of this situation were seen. The price of not taking the necessary measures in time had to be paid with the loss of many lives.

Again, in this study, those who lost their lives in mining accidents were defined as work martyrs. In the first stage, meetings were held with the miners' relatives, but after it was too late, the local people, who had the mentality of what use it would be, did not show interest in these meetings. Contrary to politicians' statements, financial

aid was kept very low, and a process occurred in which those who lost their family members had to deal with economic problems. At a time when economic difficulties were felt in the region, workers who had to work in coal mines struggled not only with economic difficulties but also with psychological problems.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çıkar Çatışması Beyanı Çalışma ve Toplum Dergisi'ne göndermiş olduğum "1954 Zonguldak Grizu Faciasından Alınmayan Dersler, 1955 Grizu Patlamasının Basında ve Bölge Halkı Üzerinde Etkileri ve Türk-ABD İlişkilerinde John Lewis Olayı " isimli makalem ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA:

Arşiv Belgeleri

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi, Yer Bilgisi: 167-160-5, Dosya Ek: 175, 31.03.1941, Fon Kodu, 30-10-0-0.
BCA, Yer Bilgisi: 99-77-16, Dosya Ek: 112-250, 25.08.1942, Fon Kodu: 30-18-1-2.
BCA, Yer Bilgisi: 96-83-1, Belge Tarihi: 27.09.1941, Fon Kodu, 30-18-1-2.
BCA, Yer Bilgisi: 155-94-10, Dosya Ek: 159, 08.08.1942, Fon Kodu, 30-10-0-0.
TBMM Zabıt Cerideleri, Cilt 6, Devre X, İçtima 6, 25.03.1955, 99-103.
TBMM Zabıt Cerideleri, Cilt 6, Devre X, İçtima 1, 27.1.1955.
TBMM Tutanak Dergisi, 21, 02, 1955.
TBMM Tutanak Dergisi, 27, 02. 1955.
Resmi Gazete, 18 Ağustos 1953, S. 8487.

Sürelî Yayınlar

Cep Gazetesi 17, 24 Aralık 1955.
Cumhuriyet Gazetesi (1947-1955).
Halkçı Gazetesi 25-26-27 Ocak 1955.
Milliyet Gazetesi 25-26-27-28-29-30 Ocak 1955; 2, 5 Şubat 1955
Türk'ün Sesi Gazetesi 25, 28 Ocak 1955; 24 Ekim 1955.
Vatan Gazetesi 25, 27 Ocak 1955; 1 Şubat 1955.
Vakit Gazetesi 23 Eylül 1947.
Zonguldak Gençlik Gazetesi 15 Şubat 1955.

Kitap ve Makaleler

Ayvazoğlu, E. (1984). Maden Havalandırma ve Emniyet, İTÜ Maden Fakültesi Yayınları, Yayın No. 13.
Bilim, N.; DüNDAR, S.; Bilim A. (2018). Ülkemizdeki Maden Sektöründe Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Analizi, *BEÜ Fen Bilimleri Dergisi*, 7 (2): 423-432.
Çatma, E. (2006). Zonguldak Taşkömürü Havzası Tarihi Birinci Kitap (1840-1865), Ankara: Sistem Ofset Yayıncılık.
Çıldır, S. (1999). Taşkömürü Havzası'nın Devletçilik Dönemi, Ereğli: Yaman Matbaası.
Delibalta, M. S. (2023). "Türkiye Madencilik Sektöründe Verimlilik Ve Ekonomik Katkı Analizi", *MCBÜ Soma Meslek Yüksekokulu Teknik Bilimler Dergisi*, Sayı:35 Cilt I;: 16-26.
Demirci, S. F. (2005). "Verimlilik Bilinci ve Kültürünün İşlevselliği, Değişime Katkısı", Ankara: *Verimlilik Dergisi*, 2005/3, : 27-48.
Erol D İ.; Ürünveren A. (2021). Yeraltı Kömür Madenlerinde Meydana Gelen Büyük Maden Kazaları, *Karacelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, : 193-207.

- Genç, H. (2006). “Zonguldak Kazası”, Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı, Zonguldak: Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Genç, H. (2007), Ereğli Kömür Madenleri (1840–1920), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gümüş, R. (2017). Türkiye’de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi ve 2014 Verileri İle Karşılaştırılması, *International Journal of Social Science*, Number: 55, (Spring II), : 277-287.
- Gürbüz, T. (Mart 2014). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakımından Değerlendirilmesi, (Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi) Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı Yayınları.
- Güven, T. (Mayıs 2015). Zonguldak Kozlu’da Kömür Madenciligi: İşletmecilik ve Çalışma Hayatı (1848-1921), Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları.
- Güzel, M. Ş. (2007). “İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek”, Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’si’ne İşçiler 1839-1950, (Der. D. Quataert & E. J. Zürcher), (Çev. Cahide Ekiz), İstanbul: İletişim Yayınları: 197-224.
- Freyer, H. (2014). Sanayi Çağı, Ankara: Doğu-Batı Yayınları.
- Hartman, H. L. (1992). SME Mining Engineering Handbook, Second Edition, Society for Mining Metallurgy and Exploration Inc.
- Howard L. H.; Jan M. M. (2002). Introductory Mining Engineering, 2nd Ed., Kanada: John Wiley & Sons Inc.
- İlhan, M. H.; Koçal, A. (1986). İki Katlı Şehir Zonguldak, Zonguldak: Güneş Yayınları.
- İmer, H. F. (1944). Ereğli Maden Kömürü Havzası Tarihçesi, Zonguldak: CHP Zonguldak Halkevi Yayınları.
- Karabulut M.; Gürbüz M.; Sandal E. K. (2004). “Hiyerarşik Kluster (Küme) Tekniği Kullanılarak Türkiye’de İllerin Sosyo-Ekonomik Benzerliklerinin Analizi”, *Ankara Üniversitesi Dergisi* 2(2); 65-78.
- Karahasan, Ö. (1978). Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası, Ankara: Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Matbaası.
- Karakas, E. (2002). Kuruluş Yeri Açısından Doğan Erdil Yağ Fabrikası: Elazığ, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 2; 47-62.
- Karaoğuz, D. (2013). Karaelmas’ın İlk Madencileri, İstanbul: Gezegem Basım.
- Kartalkanat, A. (1991). Cumhuriyet Döneminde Madencilüğümüzün Gelişimi ve Türkiye Madencilik Politikası, *Jeoloji Mühendisleri Dergisi*, Sayı:38, Ankara: 51-67.
- Kessler, G. (1949). Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları, Çev. Ekmel Zadi, İstanbul: I.Ü. İkt. ve İktisadiyat Enst. Neşriyatı.

- Kırpık, C. (2004). Osmanlı Devleti'nde İşçiler ve İşçi Hareketleri: 1876-1914, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta: Basılmamış Doktora Tezi.
- Koç, Y. (1992). Türkiye'de İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar, İstanbul: Ataol Yayınları
- Küçük, F. Ç. U.; Ilgaz, A (2015). "Causes of coal mine accidents in the World and Turkey," *Turk Thorax J*, Vol.16 No Supply I, : 9-14.
- Makal, A. (11-13 Kasım 2005). "Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak 'İş Mükellefiyeti' ", Zonguldak: 05 Bienali Bildiriler Kitabı.
- Makal, A. (2007). Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Quataert, D.; Zürcher, E. (1998). Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Öğreten, A. (2006). "Ereğli Kömür Madeni Havzası'nda Kurulan İlk Şirket Ereğli Kömür Madeni Kumpanyası", Zonguldak Kent Tarihi'05 Bienali Bildiriler Kitabı, Zonguldak: Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Ökten, G.; Yazıcı, S. (1986). Mekanize Kazıda Grizu Patlamaları, *Madencilik*, 25(3), : 17-22.
- Özdemir, S. (1996). "Türkiye'de Zorunlu Çalışma Uygulamaları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.42, : 181-213.
- Özveri, M. (2015). İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Powell, F.; Billinge, K. (1981). "The Use of Water in The Prevention of Ignitions Caused By Machine Picks", *Mining Engineer*, 1981, : 81-85.
- Savaşkan, B. (1993). Zonguldak Maden Kömürü Havzası Tarihçesi, Zonguldak: İlkadım Matbaası.
- Saltoğlu, S. (1975). Madenlerde Havalandırma ve Emniyet İşleri, İstanbul: İTÜ Maden Fakültesi Yayını.
- Sarıkoçuncu, A. (1992). Milli Mücadele'de Zonguldak Havzası, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi. (1988). C. 6, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- [Http://www.taskomuru.gov.tr](http://www.taskomuru.gov.tr).
- Tiyek, R. (2014). "Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma", *Uluslararası Emek ve Toplum*, C. 3, S. 7, : 8-31.
- Toffler, A. (2008). Üçüncü Dalgı: Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasığı. İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tuna, O. (1943). Zonguldak'ta İşçi Meselesi, Memleket Tetkikleri Konferansı, İstanbul: İstanbul-Eminönü Halkevi Yayınları.

- Tümertekin, E.; Özgüç, N. (1997). Ekonomik Coğrafya, İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Yıldırım, A. E. (2018). “Zonguldak Madencilerinin Sorunlarına Yönelik Sendikal Basının Katkıları: İşçi Sendikası Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, C. 59, S. 4;: 2229-2260.
- Yorgun, S. (2013). “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 4;: 357-380.
- Yurt Ansiklopedisi. (1982-1984). Zonguldak, C. 10, İstanbul: Anadolu Yayıncılık.
- Zaman, E.M. (2004). Zonguldak Kömür Havzasının İki Yüzyılı, Ankara: TMMOB Yayınları.

Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Çalışanlarının ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmesi Temelinde Şiddet ve Tacize Yönelik Deneyimleri

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR¹
ORCID: 0000-0001-9102-2712

DOI: 10.54752/ct.1624248

Öz: Bu çalışma, çalışma yaşamında şiddet ve taciz olgularının kamu sektörü özelinde nasıl algılandığını ve deneyimlendiğini, ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşme bağlamında incelemektedir. Araştırma, üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bilgi düzeylerini, yaşadıkları deneyimleri ve hukuki farkındalıklarını anlamayı amaçlamıştır. Betimsel araştırma yaklaşımıyla yürütülen bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak 24 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Bulgular, şiddet ve taciz algısının çoğunlukla psikolojik şiddet (mobbing) üzerine odaklandığını, ekonomik ve cinsel şiddetin ise nadiren tanımlandığını göstermiştir. ILO 190 perspektifiyle değerlendirildiğinde, katılımcıların bu konularda düşük düzeyde farkındalığa sahip olduğu ve eğitim ihtiyacının kritik bir öneme sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Şiddet ve Taciz, ILO190, Kamu Çalışanları.

¹ Arş. Gör. Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. busra.yuksel@beun.edu.tr.

YÜKSEL GÜNGÖR, B. (2025) “Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Çalışanlarının ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmesi Temelinde Şiddet ve Tacize Yönelik Deneyimleri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 86, C.3, s.1313-1346

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makedir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 21.01.2025-Makale Kabul Tarihi: 30.06.2025

Experiences of Violence and Harassment by Public Employees Who Do not Interact With Third Parties, Based on ILO Convention No. 190 on the Prevention of Violence and Harassment

Abstract: This study examines how violence and harassment are perceived and experienced in the public sector, within the context of ILO Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. Focusing on employees who do not interact with third parties, the research aims to understand their knowledge, experiences, and legal awareness related to violence and harassment. Utilizing a descriptive approach, in-depth interviews were conducted with 24 participants, and data were analyzed using MAXQDA software. The findings reveal that perceptions of violence and harassment predominantly focus on psychological violence (mobbing), while economic and sexual violence are rarely identified. From the perspective of ILO 190, the low awareness among participants and the need for targeted training are emphasized.

Keywords: Violence and Harassment, ILO190, Public Employees.

Giriş

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, bireylerin fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik zarar görmesiyle sonuçlanabilecek ya da bu tür sonuçlara yol açması muhtemel eylemleri kapsamaktadır. 2019 yılında ILO tarafından kabul edilen ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkını tanıyan ilk uluslararası sözleşmedir. Sözleşme, işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlar sonuçlanan ya da sonuçlanma potansiyeli taşıyan kabul edilemez her türlü davranış ve uygulamayı – tek seferlik dahi olsa veya yinelenen biçimde – “şiddet ve taciz” olarak tanımlamaktadır (ILO 190 sayılı sözleşme). Bu tanım, yalnızca geleneksel fiziksel şiddeti değil, aynı zamanda psikolojik şiddet, mobbing (yıldıрма), cinsel taciz ve ekonomik şiddet gibi biçimleri de kapsamaktadır. Günümüzde ayrıca dijital şiddet (çevrimiçi mecralarda gerçekleştirilen taciz, siber zorbalık vb.), ısrarlı takip (stalking) ve şiddet veya tacizi ifşa eden ya da karşı çıkanlara yönelik misilleme eylemleri de işyerinde şiddet ve tacizin önemli türleri olarak tanınmaktadır (ILO,2019).

Şiddet ve taciz olgusunun çalışma yaşamındaki yaygınlığı ve çok boyutlu etkileri, her düzeydeki çalışanı etkileyebilmektedir. Özellikle hizmet sunumu sırasında müşteri veya vatandaşlarla yüz yüze çalışan pozisyonlarda “üçüncü kişilerden” kaynaklanan şiddet vakalarına sıklıkla rastlandığı bilinmektedir. Örneğin, perakende sektöründe kadın çalışanların üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğrama oranı genel ortalamanın oldukça üzerindedir (ILO2018, ILO,

2022). Ancak işini yürütürken doğrudan üçüncül kişilerle (vatandaşlar, hastalar, müşteriler vb.) iletişimde olmayan, daha çok kurum içi etkileşimlerle sınırlı görevlerdeki çalışanların da şiddet ve taciz deneyimleri yaşamaları mümkündür. Bu alan, üçüncü kişilerden kaynaklanan vakalara kıyasla daha az görünür olabilmekte ve literatürde daha az incelenmiş olabilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın çıkış noktası, üçüncül kişilerle etkileşimde bulunmayan kamu çalışanlarının da işyerinde uğradıkları şiddet ve taciz biçimlerini görünür kılmak ve bu deneyimleri ILO 190 Sözleşmesi'nin sağladığı kuramsal çerçeve ışığında irdelemektir. Bu amaçla araştırmada, söz konusu çalışanların maruz kaldıkları şiddet ve taciz türleri, bu olayların etkileri, çalışanların başa çıkma stratejileri ve kurumlardaki destek mekanizmalarına ilişkin algıları derinlemesine incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ILO 190 Sözleşmesi'nin kesişimsellik, ayrımcılık yasağı ve iş sağlığı/güvenliği perspektifleriyle bağlantılı olarak tartışılacaktır.

Şiddet ve Tacizi Tanımlamak

Tarih boyunca toplumların sorunu olan şiddet ve taciz, günümüzde çalışma yaşamının temel risk unsurlarından biri haline gelmiş ve küresel bir boyut kazanmıştır (Bakırcı, 2020). Bu durumun temelinde, iş yaşamındaki artan kimlik çeşitliliğiyle birlikte cinsiyet, medeni durum, siyasi görüş, din, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik ve yaş gibi faktörlere dayalı ayrımcılık ve nefret davranışlarının artışı yatmaktadır. Ayrıca akrabacılık, hemşehricilik ve partizanlık gibi etmenler de sorunu derinleştirmektedir (Bakırcı, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), şiddeti bireyin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar görmesi ya da bu riski taşıyan her türlü eylem olarak tanımlar. Bu tanım, fiziksel saldırılarla sınırlı kalmayıp psikolojik baskı, sözlü hakaret, sosyal dışlama ve ekonomik tehditleri de içerir (ILO, 2022). İşyerinde maruz kalınan şiddet türleri genellikle birbiriyle örtüşür; örneğin cinsel şiddet, fiziksel ve psikolojik şiddetle eşzamanlı yaşanabilir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddette ise mağdurların büyük çoğunluğunu kadınlar, failleri ise erkekler oluşturmaktadır (ILO, 2016).

ILO'nun 2019'da kabul ettiği ve 2021'de yürürlüğe giren 190 Sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizi çalışma yaşamının kabul edilemez unsurları olarak tanımlar. Bu sözleşme, bireyin fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar görmesine yol açan tekil veya yinelenen davranış, uygulama ya da tehditleri kapsar. Aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de özel olarak ele alarak bütüncül bir çerçeve sunar (ILO, 2022).

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz tanımları ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte, ortak bir uzlaşa bulunmamaktadır. Kanada şiddeti fiziksel ve

psikolojik zarara yol açan her türlü eylem olarak tanımlarken, Fildişi Sahilleri "psikolojik taciz" kavramına odaklanır (ILO, 2021). İrlanda "işyerinde zorbalık", Japonya "güç tacizi" ve Meksika "işyerinde şiddet" terimlerini kullanır (ILO, 2021).

Küresel ve Türkiye bağlamında, şiddet çok boyutlu ve kesişen biçimlerde tezahür eder. **Fiziksel şiddet** doğrudan bedensel zarar verme amacı taşırken; **cinsel şiddet** rıza dışı fiziksel veya sözel müdahalelerle bireyin bütünlüğünü ihlal eder (ILO, 2022). **Ekonomik şiddet**, makam, mevki veya ücret üzerinden kontrol sağlamayı amaçlar (ILO, 2022). **Psikolojik şiddet (mobbing)** ise bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı tutumları ifade eder. Bu tür eylemler sıklıkla ve uzun süre boyunca gerçekleşerek önemli psikolojik ve sosyal sorunlara yol açar (Leymann, 1990: 66–67). Leymann (1990:66-67)'a göre bu eylemler sıklıkla (neredeyse her gün) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) gerçekleşmekte ve bu sıklık ve süre nedeniyle önemli psişik, psikosomatik etkilere ve sosyal sefaletle yol açmaktadır. **Dijital (siber) şiddet**, teknolojik araçlarla bireyin kontrol edilmesi, küçük düşürülmesi veya tehdit edilmesini içerir (ILO, 2022: 7). **Israrlı takip (stalking)**, bireyin fiziksel veya dijital yollarla sistematik olarak izlenmesini ve rahatsız edilmesini kapsar (ILO, 2022: 8). Son olarak, **misilleme** ise şiddet ve tacizi bildiren, tanıklık eden veya ifşa eden kişilere yönelik uygulanan baskı ve ayrımcı tutumları tanımlar (ILO, 2022: 8). Bu şiddet biçimleri genellikle birbirinden bağımsız değil, aksine iç içe geçmiş dinamikler üzerinden ilerlemektedir. Bu nedenle, şiddet biçimlerinin çok katmanlı doğasını gözetken kesişimsel bir perspektif, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadelede vazgeçilmezdir.

Türk Hukuk Sisteminde Kamu Sektöründe Şiddet ve Tacize Yönelik Düzenlemeler

Türk hukuk sisteminde şiddet ve tacize yönelik tek bir yasa olmamasına rağmen, kamu görevlileri için çeşitli hukuki yollar ve kurumsal mekanizmalar mevcuttur. İş Kanunu'na tabi çalışanlar için **haklı fesih hakkına** (İş Kanunu md. 24) sahipken, memurlar için farklı yollar izlenmektedir (Güveyi, 2013).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, kamu görevlileri kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı **şikayet ve dava açma hakkına** sahiptir (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Şikayetler hiyerarşik silsileyle yapılmaktadır. Amirler, şikayeti 3 gün içinde üst makama bildirmekle yükümlüdür. Şikayet edene 30 gün içinde soruşturma sonucu bildirilmesi gerekmektedir. İdare, şiddet ve tacizi sona erdirmek için gerekli tedbirleri almaması durumunda, **hizmet kusuru** işlemiş sayılmakta ve ilgili amire disiplin cezası uygulanmaktadır

(Devlet Memurları Kanunu, 1965). Kamu sektöründe, 657 sayılı Kanun'un 125. maddesi uyarınca **uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma** gibi disiplin cezaları uygulanabilmektedir. Ayrıca hakimler, akademisyenler, askerler, polisler ve doktorlar gibi meslek grupları için kendi özel kanunlarında dağınık düzenlemeler bulunmaktadır. Soruşturma süreci 657 sayılı Kanun'da ayrıntılı düzenlenmediği için, kurumlar kendi teftiş kurulu tüzük ve yönetmelikleriyle hareket etmektedirler. Danıştay kararlarına göre, soruşturmayı yürüten amir hem soruşturmacı hem de cezayı veren konumunda olabilir (Güveyi, 2013).

Mağdur kamu görevlisi, idari soruşturmadan sonuç alamazsa, konuyu **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na (TİHEK)** taşıma hakkına sahiptir. TİHEK, insan hakları ihlali iddialarını inceleme, araştırma ve değerlendirme yetkisine sahiptir (6332 sayılı Kanun md.11/a-1). Kurum, başvuruları 3 ay içinde sonuçlandırır. TİHEK verilerine göre, 2023-2024 yılları arasında "şiddet" ile ilgili ihlal kararı bulunmazken, "psikolojik şiddet (mobbing/yıldırma)" başvurularında yalnızca bir ihlal kararı alınmıştır (TİHEK, 2024).

Kamu görevlilerinin başvurabileceği bir diğer kurum **Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK)**'dur. Ancak bu kuruma başvuru için idari başvuru yollarının tüketilmesi zorunludur. İdarenin 60 gün içinde cevap vermemesi durumunda veya karar tebliğinden sonra 6 ay içinde başvuru yapılabilir. KDK'nın kararlarının icrai niteliği yoktur (Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ Dilek, 2022). KDK'nın 2023 yılı faaliyet raporunda "psikolojik taciz" ile ilgili 493 başvuruya yer verilmiştir (KDK, 2024).

En az genel müdür seviyesindeki kamu görevlileri için **Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na (KGEK)** başvurulabilir. KGEK, etik ihlallerini 3 ay içinde sonuçlandırır ancak kararları icrai nitelikte değildir (5176 sayılı Kanun md. 5; Kasapoğlu Turhan, 2013). 2023 yılında 122 başvuru hakkında usulden ret kararları verildiği görülmüştür. Usulden ret sebeplerinden bazıları; başvuru yapılan kamu görevlisinin genel müdür ve eşiti olmaması, kamu görevlisi hakkında başvuru yapılmaması, başvuru dilekçesinde somut bilgi ve belge bulunmaması gibi nedenlerdir (KGEK, 2024).

Kamu görevlileri, uğradıkları zararın tazmini için **tazminat davası** da açabilir. Bu, ya kamu görevlisinin kişisel kusuruna dayanarak adli yargıda doğrudan kamu görevlisine karşı ya da hizmet kusuruna dayanarak idareye karşı idari yargıda **tam yargı davası** şeklinde olabilir (Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ, 2022). Kişisel kusurda idarenin sorumluluğu bulunmazken, görev kusurunda idare sorumlu olur ve ödediği tazminatı kusurlu memura rücu edebilir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, ciddi tehlike

durumunda kamu ve özel sektör çalışanlarının **çalışmaktan kaçınma hakkı** bulunmaktadır. Şiddet ve tacize uğrayan kişi **Cumhuriyet Başsavcılığı'na şikayette** bulunabilir ancak kamu görevlisinin yargılanması için idarece soruşturma izni verilmesi gerekir (Kasapoğlu Turhan, 2013). Son olarak, **Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru** da mümkündür (Çapıtı Dilek, 2022).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik tek yasal düzenleme, 2011 tarihli **"İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı Başbakanlık Genelgesi'dir**. Bu Genelge, psikolojik tacizi "kasıtlı ve sistematik olarak çalışanın aşağılanması, dışlanması, kişiliğinin zedelenmesi" şeklinde tanımlar ve idarecilere yükümlülükler getirmektedir. Ancak genelge, yaşanması durumunda yapılacaklara yönelik düzenleme içermez ve öngörülen "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" henüz oluşturulmamıştır. Kamu görevlilerinde mobbing, genellikle hiyerarşik ilişkiden kaynaklanır ve haksız disiplin soruşturmaları/cezarları şeklinde somutlaşmaktadır² (Güveyi, 2013).

ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmenin Şiddete Yönelik Bakışı ve Getirdiği Yenilikler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşme, işyerlerinde şiddet ve tacizi ele alan ilk uluslararası standartları belirleyen önemli bir belgedir (ILO, 2021). Bu Sözleşme, Philadelphia Bildirgesi'nin eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkeleriyle, işyerinde sağlık ve güvenlik konularını birleştirerek insan onurunu ve saygıyı temel almaktadır. Şiddet ve tacizi tek bir bütünleşik kavram altında tanımlayarak, üye devletlerden kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelerini beklemektedir (Md. 4(2)).

Sözleşme, şiddet ve tacizi fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik zarar verme potansiyeli olan tekil veya tekrarlanan eylemler olarak tanımlar. Bu tanım,

² İlgili yargı kararları ve haber için bakınız: "Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Haber için bkz. (http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_k2&view=item&id=776: danistaydan-örnek-olacak-mobbing-karari&Itemid=1), (E.T. 26.11.2024)."

zorbalık, tehdit, mobbing, hakaret, dışlama, rahatsız edici dil ve istenmeyen cinsel davranışlar gibi pek çok biçimi kapsar. Ayrıca, niyetten ziyade mağdur üzerindeki etkiler ön planda tutulur. Sözleşme, kayıtlı/kayıt dışı, kamu/özel, geçici/tam zamanlı iş ayrımı yapmaksızın tüm işgücünü kapsar ve belirli grupların daha savunmasız olduğunu kabul eder (Md. 2, 3, 6, 8; ILO, 2018b, 2019b, 2021). Bu çerçeve, yalnızca şiddet ve tacizin mağdurlarını değil, aynı zamanda fail ve üçüncü tarafları da dikkate almaktadır.

Sözleşme, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ortadan kaldırılabilmesi için, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri, toplumsal cinsiyetler arası eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve şiddet ile tacizi destekleyen kültürel normların ele alınmasını öngörmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, politika ve stratejilerin, yasaların ve toplu sözleşmelerin tasarımında, uygulanmasında ve sonuçlarının değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyetle ilgili faktörlerin göz önünde bulundurulmasını ifade etmektedir (ILO, 2021).

Şiddet ve tacizle mücadele süreci, üç temel aşamadan oluşmaktadır: önleme ve koruma; yasaların etkin bir şekilde uygulanması ve şiddet mağdurlarına destek; rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma. İlk aşamada, mevzuatta şiddet ve tacizin tanımlanması, yasaklanması ve önlenmesi amacıyla işverenlerin gerekli tedbirleri alması, işyeri politikaları geliştirmesi, çalışanları ve işçi temsilcilerini sürece dahil etmesi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimini etkili bir şekilde uygulaması, tehlikelerin tanımlanması ve risklerin değerlendirilmesi ile bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İkinci aşamada, şiddet vakalarının izlenmesi için etkin bir izleme mekanizması kurulması, mağdurların şikayet mekanizmalarına erişiminin sağlanması ve mahremiyet ile gizliliğin korunmasına özel önem verilmesi önerilmektedir. Üçüncü aşama ise ulusal politikalara şiddet ve tacizle mücadele yönelik belirlenen mekanizmaların dahil edilmesini, ayrıca eğitim müfredatlarının ve rehberlerinin hazırlanmasını kapsamaktadır. 190 sayılı Sözleşme ve 206 numaralı Tavsiye Kararı, sürdürülebilirliği sağlamak için üçlü diyalog mekanizmasını benimsemekte ve her bir paydaşın sorumluluklarını belirlemektedir. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, iş yaşamında psikolojik ve cinsel şiddeti yasaklamak, şiddete karşı politika ve stratejiler geliştirmek, mağdurlara erişilebilir çözümler sunmak ve etkin izleme ile önleme mekanizmaları kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, şiddet ve taciz vakalarının işyeri müfettişleri veya diğer ilgili organlar tarafından etkin bir şekilde araştırılması ve soruşturulması gerektiği belirtilmektedir (Belet, 2022).

Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, iş yaşamında psikolojik ve cinsel şiddeti yasaklamak, şiddete karşı politika ve stratejiler geliştirmek, mağdurlara erişilebilir

çözümler sunmak ve etkin izleme ile önleme mekanizmaları kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, şiddet ve taciz vakalarının işyeri müfettişleri veya diğer ilgili organlar tarafından etkin bir şekilde araştırılması ve soruşturulması gerektiği belirtilmektedir (Md. 4/1, 4/2).

ILO 190 Sayılı Sözleşme, Ev İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı

Ev içi şiddet, tarihsel olarak "özel" bir mesele olarak kabul edilsede, ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi bu şiddetin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini tanımaktadır. Sözleşme, ev içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenlik üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin rolünü kabul etmektedir (ILO, 2020b; 2020c). Ev içi şiddetin, kadınların işyerlerinde stres, verimlilik kaybı ve iş kaybı gibi olumsuz etkiler yaratığına dair yapılan araştırmalar, bu sorunun ekonomik ve sosyal boyutlarını gözler önüne sermektedir. Örneğin, Mısır'da evli kadınların ev içi şiddet nedeniyle yılda yaklaşık 500.000 iş günü kaybettiği, Yeni Zelanda'da ise ev içi şiddetin verimlilik kaybı, stres ve iş kaybı gibi nedenlerle yıllık 368 milyon dolar ekonomik zarara yol açtığı tahmin edilmektedir (ILO, 2019). Bu durum, bazı ülkelerde ev içi şiddetin iş yaşamına olan etkilerini azaltmaya yönelik önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, şiddet mağdurlarının, işyerinde işten çıkarılmaya karşı korunması, esnek çalışma düzenlemeleri gibi hakları güvence altına alacak önlemler alınması gerekmektedir (ILO, 2021).

Son yıllarda birçok ülke, ev içi şiddetin çalışanların refahını ve verimliliğini nasıl etkilediğini göz önünde bulundurarak ilgili mevzuatlarını güçlendirmiştir. Kanada, 2020'de işyerindeki taciz ve şiddetle ilgili riskleri değerlendirme zorunluluğu getirmiş, Gana ise ev işçilerini de kapsayan bir ev içi şiddet yasası uygulamaya koymuştur (ILO, 2021). Ayrıca, bazı ülkeler, ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde esnek çalışma saatleri, gizlilik sağlama, geçici işyeri değişiklikleri gibi önlemleri içeren düzenlemeler getirmiştir (ETUC, 2017). Brezilya, Arjantin ve İspanya gibi ülkeler de ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde özel protokoller ve destekleyici önlemler almışlardır. Örneğin, Arjantin'deki Farmacity şirketi, ev içi şiddet mağdurlarına yönelik iç iletişim kampanyaları ve önleyici eğitimler düzenlemekte, Endesa şirketi ise esnek çalışma saatleri ve hukuki destek sağlamaktadır (Tercer Sector, 2018; İspanya, 2020). Özellikle, Gana'da evdeki her türlü şiddet yasaklanırken, Peru 2019 yılında "Kamusal ve özel alanlarda kadınlara ve aile üyelerine yönelik şiddetin önlenmesi, cezalandırılması ve ortadan kaldırılması" amacıyla bir yasa yürürlüğe koymuştur. Bu yasa, şiddet mağduru çalışanların işten çıkarılmasına karşı korunmalarını, iş

yerinde değişiklik talep etmelerini, beş günlük mazeretli izin kullanmalarını ve pozisyonlarına geri dönüş hakkı tanımaktadır (ILO, 2021). Benzer şekilde, Yeni Zelanda, 2018'deki Aile İçi Şiddet Kanunu ile mağdurlara en az on gün ücretli izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve işyerinde kötü muamele görmeme hakkı tanımıştır (ILO, 2021).

Genel olarak, ülkeler, işyerlerinde ev içi şiddetle mücadeleyle yönelik daha kapsamlı ve etkili politikalar geliştirmektedir. Bu politikalar, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek amacıyla işverenlerin, çalışanları koruma ve iş sağlığı güvenliği önlemleri alma yükümlülüklerini içermektedir (ILO, 2021).

Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Görevlilerinin Şiddet ve Taciz Algısı

Araştırmada üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bakış açıları ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan incelemede ulusal literatürdeki çalışmaların genel olarak psikolojik taciz (mobbing) ile sınırlı kaldığı dikkat çekmiştir. Bu konuda yapılan çalışmaların psikolojik tacizin hukuksal alt yapısı (Güveyi, 2013; Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ Dilek, 2022), mobbinge uğrayan/uğratanların kişilik yapısı (Karavardar, 2009), mobbingin motivasyon üzerindeki etkisi (Karshoğlu, 2011) ve hastane/kamu kurumunda çalışan bazı grupların mobbinge maruz kalma durumları (Tekin, 2013; Yıldırım ve Daşbaş, 2022) incelenmiştir. Ayrıca psikolojik tacizle /mobbinge ilgili haberlerin tamamına yakınının kamu sektöründe olduğu görülmektedir³ (Güveyi,2013). Kamu sektöründe çalışanların psikolojik tacizle/mobbinge karşılaşma riskinin, özel sektörde çalışanlara göre daha fazla olduğu da ileri sürülmektedir (Kasapoğlu Turhan, 2013). Yapılan çalışmaların sınırlı bir perspektifte olduğu ve geniş bakış açısının olmadığı dikkat çekmektedir. Özellikle 2019 yılında çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla

³ İlgili yargı kararları ve haber için bakınız: “Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Haber için bkz. (http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_k2&view=item&id= 776: danistaydan-örnek-olacak-mobbing-karari&Itemid=1), (E.T. 26.11.2024).”

imzaladığı 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile konunun daha geniş perspektiften incelenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu alanda öncü çalışmalarda ILO’nun 190 sayılı sözleşme ve 206 sayılı tavsiye kararı temelinde iş yaşamında şiddet, taciz, misilleme ve ev içi şiddetin hukuki temeli (Bakırcı, 2020), çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması temelinde ILO 190 sayılı sözleşmenin değerlendirilmesi (Demirkaya ve Güler, 2021) ve ILO 190 sayılı sözleşmenin kadın istihdamına etkisi (Belet 2022) gibi konularda çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda üçüncül kişilerde iletişim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bilgi düzeyleri, yaşanan deneyimleri, deneyim yaşamaları durumunda başvuru mekanizmalarının neler olduğu gibi bilgilerin araştırılmasının önem taşıdığı düşünülerek nitel bir saha çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmenin kabul edilmesiyle birlikte şiddet ve taciz kavramı uluslararası literatürde tartışılmaya başlanmıştır. Daha öncesinde yapılan tanımların farklılık arz etmesi, çalışma hayatında şiddet ve taciz denildiğinde genel olarak psikolojik şiddet (mobbing) tanımının gelmesi kamu sektöründe çalışan kişilerin bu konuya ilişkin bilgi ve deneyimlerinin öğrenilmesinin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada “Üçüncül kişilerle iletişim halinde olmayan kamu personelleri şiddet ve tacizi nasıl tanımlamaktadır?”, “İlgili kamu personelleri daha önce şiddet ve taciz deneyimi yaşamışlar mıdır?”, “Üçüncül kişilerle iletişim halinde olmayan kamu personelleri şiddet ve taciz durumu ile karşı karşıya gelmeleri halinde başvurabilecekleri hukuki bilgi mekanizmaları hakkında ne kadar bilgi sahibidirler?” ve son olarak “Şiddet ve taciz durumu ile ilgili idari amirlerinden, kurumlarından ve devletten önleyici veya tazmin edici olarak ne gibi uygulamalar beklemektedirler?” gibi sorulara yanıt aranmıştır.

Willis, Sullivan-Bolyai, Knafl ve Cohen (2016) ve Dulock (1993:154) nitel betimsel araştırmanın temel amacının, bireylerin bir olguya ilişkin düşüncelerini doğrudan ve yalın biçimde ortaya koymak olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu yazarlar, fenomenolojik çalışmaların yaşantılara ve bireysel deneyimlere daha derinlemesine odaklandığını; buna karşın nitel betimsel desenin yoruma daha az yer vererek katılımcı anlatılarını olduğu gibi sunmayı öncelediğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu araştırma, kimi yönleriyle fenomenolojik izler taşıyor olsa da – zira bazı katılımcılar zaman zaman kişisel deneyimlerini aktarmış ve bu deneyimleri anlamlandırmaya çalışmıştır – genel olarak nitel betimsel desen çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırmanın amacı yeni

bir kuram geliştirmekten ya da deneyimlerin derinlikli felsefi analizinden ziyade, var olan durumu sistematik biçimde ortaya koymaktır. Bu nedenle çalışmada, yöntembilimsel olarak nitel betimleme yaklaşımı kullanılmıştır.

Saha araştırması boyunca görüşülecek kişi sayısını belirleme de ise veri doyumu (Patten, 2018) esas alınmıştır. Creswell (2013), nitel araştırmalar için örneklem büyüklüğünü belirlerken katılımcı sayısının genellikle 5 ila 30 arasında olduğunu; Moustakas (1994), genellikle 6 ila 10 katılımcı arasında bir örneklem önerdiğini; van Manen (1990), nitel çalışmalarda çok büyük örneklem gruplarına ihtiyaç olmadığını, küçük bir örneklem grubuyla da derinlemesine analiz yapmanın mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Buradan yola çıkarak veriler birbirini tekrar etmeye başladıktan sonra 24. görüşmede saha süreci sonlandırılmıştır.

Araştırmanın katılımcılarını, farklı kamu kurumlarında çalışan ve görev tanımları gereği hizmet sunumu sırasında kurum dışı bireylerle (yani üçüncül kişilerle) doğrudan etkileşimde bulunmayan kamu personelleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, örneğin arka planda idari işler yürüten memurlar, büro personelleri, iç yazışma ve koordinasyonla görevli çalışanlar, uzmanlar, uzman yardımcıları, teknik personeller gibi pozisyonlarda bulunan kişiler hedeflenmiştir. Örneklem, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. İlk aşamada araştırma kriterlerine (kamu çalışanı olma, üçüncül kişilerle etkileşimde bulunmama) uyan birkaç katılımcıya araştırmacının profesyonel ağı ve bağlantıları aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu ilk katılımcılardan, tanıdıkları benzer özelliklere sahip diğer kişileri önermeleri istenmiş; bu şekilde, zincirleme şekilde ilerleyerek toplam 24 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların birbirleriyle bağlantıları çoğunlukla aynı kurumda çalışmak veya benzer mesleki ağlara sahip olmak yoluyla gerçekleşmiştir. Örneğin, bir katılımcı aynı kurumda farklı bir birimde görev yapan bir arkadaşını önermiş, ya da benzer pozisyonda çalışan ancak farklı bir kurumda görev yapan eski bir meslektaşını yönlendirmiştir. Bu yönlendirmeler sayesinde, kuramsal olarak ilgi duyulan özellikleri taşıyan yeterli sayıda katılımcı elde edilmiştir. Tüm katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak dahil olmuş ve yazılı onamları alınmıştır. Farklı kurumlardan katılımcılar bulunsun da tamamının ortak paydası, günlük iş rutinlerinde hizmet sundukları bir üçüncü tarafın olmamasıdır. Bu kriter, araştırmada özellikle iç hiyerarşi ve çalışma ortamı kaynaklı şiddet ve taciz deneyimlerini izole bir şekilde inceleyebilmek amacıyla belirlenmiştir.

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmeler, 2023 yılı içinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme ortalama 30-75 dakika sürmüştür; katılımcıların rahat ve güvende hissetmelerini sağlamak amacıyla sessiz ve özel mekânlarda yapılmıştır. Görüşme formu, katılımcıların işyerinde maruz kaldıkları şiddet ve taciz ile ilgili bilgi

düzeylerini göstermeye imkân sağlayacak açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Örneğin, “İş hayatınızda sizi rahatsız eden, korkutan ya da inciten herhangi bir davranışla karşılaştınız mı? Bu olayı/anları anlatır mısınız?”, “Bu yaşadığınız duruma nasıl tepki verdiniz, kime başvurdunuz?”, “Bu durum iş hayatınızı veya kişisel yaşamınızı nasıl etkiledi?” gibi sorular yardımıyla katılımcıların bilgi düzeyleri derinlemesine incelenmiştir. Görüşmeler katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş ve daha sonra sözü geçen kayıtlar çözümlenerek yazılı metne dönüştürülmüştür. Araştırma sırasında ve sonrasında katılımcı mahremiyetine büyük özen gösterilmiş; tüm veriler anonimleştirilerek raporlanmıştır. Katılımcılara, gerçek isimleri yerine K1, K2 gibi kodlar atanmış ve alıntılar bu kodlarla sunulmuştur.

Toplanan nitel verilerin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. İlk adımda, tüm görüşme transkriptleri araştırmacılar tarafından defalarca okunarak veriye aşinalık sağlanmıştır. Daha sonra, metinler satır satır incelenerek anlamlı ifade birimlerine ayrılmış ve her birine uygun kodlar atanmıştır. Kodlama sürecinde olabildiğince katılımcı ifadelerine sadık kalınmış, ön-yargılı kavramlardan kaçınılmıştır. İkinci aşamada, benzer veya ilgili kodlar bir araya getirilerek daha üst düzey kategoriler oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada, bu kategoriler arasındaki ilişkiler ve ortak temalar analiz edilmiştir. Birbirini tamamlayan veya aynı olgunun farklı yönlerini temsil eden kategoriler, daha kapsayıcı temalar şeklinde birleştirilmiştir. Tema oluşturma sürecinde Braun ve Clarke (2006) tarafından önerilen tematik analiz adımları rehber alınmıştır: veriye aşinalık, kodların oluşturulması, temaların belirlenmesi, temaların gözden geçirilmesi ve adlandırılması. Sonuç olarak, araştırma sorularını yanıtlamaya yetecek düzeyde doygunluğa ulaşan ve tüm katılımcıların deneyimlerini yansıtabilen bir dizi ana tema ve alt tema elde edilmiştir. Bu temalar bulgular bölümünde yapılandırılmış bir şekilde sunulmuş; her tema altında, ilgili katılımcı alıntılara yer verilerek temaların veriye dayalı olduğu gösterilmiştir.

Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için çeşitli stratejiler izlenmiştir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020; Arslan, 2022). Araştırmacı öz-düşünümselliği sağlamak amacıyla, araştırmacı kendi önyargı ve varsayımlarının farkında olarak araştırma sürecine yaklaşmıştır. Elde edilen ön bulgular ve tematik çözümleme, nitel araştırma ve çalışma hayatı konularında uzman bir akademisyen tarafından incelenmiş; kodların ve temaların mantıksal tutarlılığı ve literatüre uygunluğu konusunda geri bildirim alınmıştır. Bu sayede araştırmacı-dışı bir göz ile analizin güvenilirliği artırılmıştır. Ayrıca bulgular sunulurken doğrudan alıntılar kullanımına özen gösterilmiştir. Katılımcıların kendi sözlerine raporda yer vermek, okuyucunun araştırmacı yorumunu denetleyebilmesine ve aktarımın doğruluğunu değerlendirebilmesine imkân

tanınmaktadır (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 175-176; Arslan, 2022). Son olarak, araştırmanın her aşamasında etik ilkelere riayet edilmiş; verilerin doğruluğunu korumak için tüm ses kayıtları ve transkriptler güvenli bir şekilde saklanmıştır. Bu yaklaşımlar, nitel araştırmaların inandırıcılığını ve transfer edilebilirliğini sağlamak üzere literatürde önerilen tekniklerdir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020:175-176). Belirtilen adımlar sayesinde araştırma bulgularının olabildiğince nesnel, tutarlı ve okuyucu için ikna edici olması hedeflenmiştir. Çalışmanın etik kurul izni Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Komisyonunun 31.01.2023 tarihli toplantısında 14.02.2023-270976 evrak tarih ve sayısı ile kabul edilmiştir.

Demografik Bilgiler

Literatürde yapılan çalışmalar ve ILO 190 sayılı sözleşmeden yola çıkarak bütüncül ve kesişimsel bir bakış açısıyla kamu personeli olarak çalışan kişilerin şiddet ve tacize yönelik olarak bilgi düzeylerinin ortaya konulması, başvuru mekanizmaları, varsa yaşadıkları deneyimlerin ortaya konulması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırma kapsamında üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu kurumlarında çalışan 24 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. 9 kadın, 15 erkek katılımcı ile görüşme sağlanmıştır. Araştırma katılımcı grubunda 30-40 yaş arası 7 katılımcı, 41-50 yaş arası 7 katılımcı, 51-60 yaş arası 5 katılımcı, 61- 65 yaş arası ise 4 katılımcı yer almaktadır. Katılımcılardan 14'ü lisans, 8'i yüksek lisans, 2'si ise doktora mezunudur (Tablo 1).

Katılımcıların cinsiyeti, yaş grubu ve eğitim düzeyleri şiddet ve tacize yönelik olarak bilinçlerinin oluşmasında önemli bir durum arz etmektedir. Yapılan araştırmalar gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların (Karavardar, 2009), kadınların ve dezavantajlı grupların (Dobbin and Kalev, 2020) ve yaş aralığı özellikle 20-35 yaş aralığındaki kişilerin işyerinde şiddet ve taciz (özellikle mobbing/psikolojik şiddet) deneyimiyle daha fazla karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Tekin, 2013; Karşlıoğlu, 2011; Yıldırım ve Daşbaş, 2022).

Tablo 1: Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Düzeyi	Kurumdaki Pozisyonunu	Kamu Kurumunda Çalışma Süresi
K1	Erkek	49	Lisans	Mühendis	17 yıl
K2	Erkek	62	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	38 yıl
K3	Erkek	46	Doktora	Daire Başkanı	21 yıl
K4	Kadın	49	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	24 yıl
K5	Erkek	46	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K6	Erkek	46	Doktora	Daire Başkanı	21 yıl
K7	Erkek	39	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	11 yıl
K8	Kadın	37	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	14 yıl
K9	Kadın	34	Lisans	Kurum Uzmanı	9 yıl
K10	Kadın	33	Lisans	Kurum Uzmanı	9 yıl
K11	Kadın	56	Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	32 yıl
K12	Kadın	46	Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K13	Erkek	64	Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	44 yıl
K14	Erkek	51	Yüksek Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	28 yıl
K15	Erkek	62	Lisans	Şube Müdürü	37 yıl
K16	Kadın	54	Lisans	Kurum Uzmanı	34 yıl
K17	Erkek	50	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K18	Erkek	60	Lisans	Memur	38 yıl
K19	Kadın	32	Lisans	Kurum Uzmanı	7 yıl
K20	Erkek	50	Lisans	Mühendis	7 yıl
K21	Erkek	31	Yüksek Lisans	Kurum Uzman Yardımcısı	3 yıl
K22	Kadın	35	Lisans	Memur	10 yıl
K23	Erkek	61	Lisans	Memur	42 yıl
K24	Erkek	60	Lisans	Memur	36 yıl

Katılımcıların kamu sektöründeki çalışma yılları ve statüleri de diğer önemli bulgulardır. Araştırma kapsamında 1 şube müdürü, 1 kurum uzman yardımcısı, 2 mühendis, 2 daire başkanı, 3 araştırmacı (müşavir), 4 memur ve 11 kurum uzmanı ile görüşülmüştür. Katılımcıların 15 tanesi 20 yıl ve üzeri kamu personeli olarak görev yapmıştır. 9 katılımcı ise 0- 20 yıl arasında kamu personeli olarak çalışmaktadır (Tablo 1). Katılımcıların statüleri ve çalışma yılları yine şiddet ve tacizi hem deneyimleme hem de biliçlenme anlamında önem arz etmektedir.

Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, katılımcıların deneyimlerinden yola çıkarak oluşturulan tematik başlıklar altında sunulmaktadır. Elde edilen dört ana tema şu şekildedir: (1) İşyerinde Şiddet ve Taciz Türleri, (2) Şiddet ve Taciz Deneyimleri, (3) Başa Çıkma Stratejileri ve Bildirim Davranışları, (4) Kurumsal Destek İhtiyacı ve Öneriler. Her bir tema altında, katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenen bulgular detaylandırılmıştır. Alıntılarda katılımcılar K1, K2... şeklinde kodlarla belirtilmektedir.

İşyerinde Şiddet ve Taciz Türleri

Katılımcıların aktardıkları deneyimler, kurum içinde çeşitli şiddet ve taciz türlerine maruz kaldıklarını göstermektedir. Psikolojik taciz en yaygın bildirilen olgular arasındadır. Hemen tüm katılımcılar, çalıştıkları birimde özellikle üst konumdaki yöneticilerden veya bazen de bazı iş arkadaşlarından kaynaklanan psikolojik baskı, aşağılama veya dışlanma yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Yalnızca bir katılımcı sadece fiziksel şiddeti “kaba kuvvet” olarak tanımlamıştır. Katılımcıların büyük bölümü ise şiddet ve taciz denildiğinde psikolojik şiddet temelli ifadeler kullanmışlardır. Bunun nedeninin katılımcıların birçoğunun da ifade ettiği gibi kamuda özellikle üçüncül kişilerle iletişimin olmadığı işlerde fiziksel şiddetin yaşanma ihtimalinin daha düşük olabileceği düşünülebilir. Katılımcıların büyük bölümü de kamuda fiziksel şiddet yaşanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Psikolojik şiddeti (mobbing)i ise katılımcı K2 “*kişilik haklarına saldırı, K18” ilgili amirin liyakatsiz gelmesi ve işi bilmemesi nedeniyle mesleki taciz uygulaması*”, K23 için “*iktidara yakın olmamaktan kaynaklı karşı gruba uygulanan şiddet... işlerden pasifize etmek, işe sokmamak, iş vermemek ..*” olarak tanımlamıştır.

Katılımcıların bir kısmı ise fiziksel ve psikolojik tacizin kesişimsel olarak yaşandığını ifade etmişlerdir. Örneğin katılımcı K3 “*temel hak ve özgürlüklere yapılan her türlü saldırı bi tür şiddet...bu demokratik hakların kullandırmama şeklinde olabilir, ne bileyim fiziksel şiddet olabilir, dnygsal şiddet olabilir*” olarak dile getirirken; K9 “*kişinin rızasının olmadığı ya da kişisel alanlara girildiği her anda bi şiddetle taciz tanımlamak*

mümkün. Hani şiddet illa fiziksel veya sözlü olmak zorunda da değil. En ufak bir mimik şiddet yerine alınabilir bence...Kişisel haklarını, özgürlükleri ihlal edildiği noktada bence taciz başlar” olarak açıklamıştır.

Bulgular içerisinde dikkat çeken bir başka nokta kişilerin şiddet ve taciz konusunda çok sınırlı bilgiye sahip olmalarıdır. Ancak yine de kişilerin işyerindeki statülerine göre de ifadelerin niteliğinin değiştiği dikkat çekmektedir. Memur, mühendis, şube müdürü, kurum uzman yardımcısı gibi ünvanlar daha basit ve temel tanımlar yaparken kurum uzmanı ve daire başkanlarının daha bilinçli tanımlar yaptıkları dikkat çekmiştir. Örneğin daire başkanı olarak görev yapan katılımcı K6 şiddet ve tacizi şöyle ifade etmiştir:

“Fiziksel şiddet ve psikolojik şiddet olarak ikiye ayrılıyor benim. Yani çok teknik detayları bilmiyorum ama ikisini biliyorum ya fiziksel şiddet hepimizin bildiği işte ama esas psikolojik şiddet. O işte kişiyi bulunduğu ortamda rahatsız etmek, bulunduğu ortamın tadına varmasını engellemek ya da onu görmemezlikten gelmek. Ghosting diyorlar işte onu dikkate almamak ya da işlerini beğenmemek onla bir psikolojik olarak harp yaşamak bunlar. Benim bildiğim psikolojik şiddet ve çalışana en büyük zararı da bu oluyor. Yani fiziksel şiddet tabii ki de çok kritik ama psikolojik şiddet de yadsınamayacak kadar büyük bir etki yapıyor çalışan üzerinde...” (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Yönetici kademesinde olan ya da daha önce yöneticilik yapmış kişilerle ilgili dikkat çeken bir diğer nokta ise şiddet ve taciz durumunda süreç yönetiminde ortaya çıkmaktadır. Görevi gereği idari amir konumunda olanlar için süreç bireysel olmaktan çıkıp yönetsel bir sorun olarak görülmektedir. Yöneticilerin/yöneticilik yapmış olanların en dikkat ettikleri konunun “olay sürecinin tespit edilmesi” olduğu görülmüştür. Çünkü çalışan-çalışan ya da idari amir- çalışan arasında yaşanan ufak sorunların kamu personeli açısından şiddet ve taciz olarak algılanabileceği endişesi bulunmaktadır. Bu yüzden idari amirler “mentorluk” yaparak olayları doğru analiz etmeye çalışmaktadırlar. Daire başkanı olarak görev yapan katılımcı K6 şiddet ve tacizle ilgili çalışma arkadaşları destek istemeye geldiğinde tutumunu şöyle açıklamaktadır:

Yani bizim daireyle ilgili olsun ya da başka bir arkadaşıyla yaşamış olduğu herhangi bir sorun olsun... biz bunu konuşuyoruz, sorunu tam olarak tespit ediyoruz. Ya bazen tabi psikolojik olarak insanların her şeyi farklı yapısı, reaksiyonu ya da işte algılayış biçimi hani bazıları için psikolojik olarak bu şiddet gözüken bir şey olayı çok böyle detaylı

bir şekilde incelediğinizde başka bir gözle siz de buna bir çözümleme yaptığınızda aslında şiddet değil...Biz burada birazcık mentorlük yapıyoruz... Hakkını aramasını isterim ya. Yani bazen şunu karıştırıyoruz. Yani insanlar ihtilaf yaşadığı andan itibaren herhangi bir ihtilaf olabilir. Bu yatay hiyerarşi olabilir, dikey hiyerarşi olabilir. O ihtilafın ortamını işte şiddete maruz kalıyorum algısına kapılabiliyor. Gerçekte böyle bir şey yok ama sorun aslında. 2 kişi arasındaki diyalog kopukluğu ya da ihtilaf... Kişi diyor ki yani işte ondan dolayı bana bunu yapıyor. Yani, tamam, bir şeyden dolayı bir şey yapmış olabilir ama yani onu tek seferde demeyeceğim de bunun kasıtlı ve sistematik olması gerekiyor. Şiddete dönüşmesi için yani hem kasıt olacak kasti olarak bunu yapması gerekiyor hem de sistematik olarak yapması gerekiyor ki kişi üzerinde psikolojik olarak yıpratıcı bir psikolojik olarak bir etki var diyebilelim... Hani duyduğum kadarıyla da işte müşahade ettiğim kadarıyla ihtilafları da şiddete yorumluyoruz... Elinde bir yetki var, ihtilaf yaşadık. Elindeki yetkiyi kötüye kullanıyor. O kötüye kullanan kast unsuru çok önemli. Yani kasten bu işi yaptığının dair hususun belirgin olması gerekiyor. Yorumla dayalı değil... (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Katılımcı K6 eğer şiddet ve tacize ilişkin bir şiddet taciz durumunun olması, bu durumun sistematik olması ve bir kanıt olması durumunda ise hem idareci olarak soruşturma açacağını hem danışmanlık(mentorluk) yapacağını hem de hukuksal destek konusunda da yardımcı olacağını vurgulamaktadır. Ancak kendisi de hukuksal süreçle ilgili bilgili olmadığını ifade etmektedir. İlerleyen süreçte detaylı olarak paylaşılacak bulgularda da kamu personellerinin hukuksal süreç konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmadığını ortaya koymaktadır. İdari yöneticilik yapmayan katılımcılar ise ileride detaylı açıklanacağı gibi idari amirlerin olayları kapatma temelli davrandıkları, şeffaf bir süreç yönetmediklerini, faillere ceza verilmesi gerekliliğini sıklıkla vurgulamışlardır. Katılımcıların şiddet ve taciz tanımları incelendiğinde psikolojik şiddet (mobbing) temelinde şekillendiği, sınırlı olarak yalnızca tanımsal olarak fiziksel şiddet bahsettikleri görülmüştür. Ancak katılımcıların ekonomik şiddet, cinsel şiddet gibi tanımlamaları hiç yapmadıkları önemli bir bulgu olarak ifade edilebilir.

Bunun yanı sıra yaşanan şiddet ve tacizin sistematik olup olmaması da önemli bir sorun alanıdır. ILO190 sayılı şiddet ve tacizin önlenmesine dair sözleşmesine göre bir olgunun psikolojik şiddet(mobbing) sayılabilmesi için sistematik olarak belirli bir süre devam etmesine gerek yoktur. Olayın içeriğine göre tek seferde yaşanan bir olay da şiddet olarak değerlendirilebilecektir. Bu

kapsamda katılımcılara bir olayın psikolojik şiddet (mobbing) olarak değerlendirilebilmesi için sistematik olup olmamasına yönelik bakış açıları sorulmuştur. Katılımlardan 5'i sistematik olmasına gerek olmadığını ifade ederken; 19 katılımcı sistematik olması gerektiğini ileri sürmüştür. Katılımcılara göre yöneticiler/çalışma arkadaşları zaruri bir sebepten ya da kötü bir gün geçirdikleri için tek seferlik bir anlaşmazlık yaşamış olabileceklerini ancak bu durum sistematik olarak devam ederse psikolojik şiddet (mobbing) olarak kabul edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcılardan 8'i bu durumu "fotokopi çekmek" örneği üzerinden açıklamıştır. Katılımcılara göre fotokopi çekmekle görevli biri varken/yokken idari amir bir personelden bir kereliğine fotokopi çekmesini isterse bunu psikolojik şiddet(mobbing) olarak değerlendirmeyeceklerini ancak bu durum sürekli hale gelirse mobbing olarak değerlendireceklerini ifade etmişlerdir. Burada dikkat çeken nokta kadın veya genç olan katılımcıların fotokopi örneğinde durumu psikolojik taciz (mobbing) olarak algılamalarıdır. Erkek ve tecrübeli olan çalışanlar durumu tek seferlik olay üzerinden değerlendiren; kadın katılımcılar tek sefer olması durumunda da psikolojik taciz olarak değerlendirmektedirler. Burada ILO sözleşmesinden yola çıkarak yaşanan olayın mahiyetini dikkate alarak sonuca ulaşmak büyük önem arz etmektedir.

Katılımcılara şiddet ve taciz tanımları ile ilgili olarak ILO190 sayılı şiddet ve tacizin önlenmesine dair sözleşme içerisinde yer alan ev içi şiddetin kurumdaki verimliliği etkileyip etkilemeyeceği sorulmuştur. Katılımcıların tamamı ev içerisinde yaşanan bir şiddet durumunun verimliliği etkileyeceğini ifade etmiştir. Ancak ev içi şiddet durumunda kurumun müdahale edip etmemesi konusunda aynı fikirde olmadıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 7'si kurumun herhangi bir etkisi olamayacağını, ev içi bir duruma karışmaması gerektiğini, ailenin özel alan olduğunu düşünmektedir. 17 katılımcı ise kurumun müdahale etmesi gerektiğini savunmaktadır. Kurumun bilgilendirici faaliyetler, psikolojik destek sağlama, esnek çalışma gibi yöntemlerle destek olmasını beklemektedirler. Bu beklenti Gana, Peru gibi bazı ülkelerin ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde esnek çalışma saatleri, gizlilik sağlama, geçici işyeri değişiklikleri gibi önlemleri içeren düzenlemeleri (ETUC, 2017) ile uyumluluk arz etmektedir.

Katılımcıların Yaşadıkları Şiddet ve Taciz Deneyimleri

Katılımcıların yapmış oldukları şiddet ve taciz tanımlamaları kapsamında daha önce bu tecrübeyi yaşayıp yaşamadıkları incelenmek istenmiştir. 5 katılımcı (K7, K11, K15, K17, K22) herhangi bir şiddet ve taciz deneyimine maruz kalmadığını ifade etmiştir. 14 katılımcı idari amir (dikey hiyerarşi), 5 katılımcı ise çalışma arkadaşı (yatay hiyerarşi) tarafından şiddet ve tacize maruz kaldığını ifade etmiştir.

Bu durum Güveyi (2013) ve Kasapoğlu Turhan (2020) tarafından da ifade edilen şiddetin üst amir yani dikey hiyerarşiden daha sıklıkla geldiğini kanıtlar niteliktedir. Yine ilgili çalışmalarla benzer olarak şiddet ve taciz deneyiminin genellikle psikolojik şiddet (mobbing) temelinde şekillendiği görülmüştür.

Katılımcıların en fazla şiddet ve taciz olarak gördükleri durum “niteliklerinden düşük işler verilmesi ya da görev tanımı dışında işler verilmesi”dir. Yüksek lisans/lisans mezunu olan kişilere fotokopi çektilirilmesi, çay servisi yaptırılması, evrak dağıtımı yaptırılması, arşiv düzenleme işinin verilmesi, angarya iş verilmesi gibi işler kamu personelleri tarafından şiddet ve taciz olarak ifade edilmektedir.

Katılımcıların bir diğer şiddet ve taciz olarak gördükleri olgu ise özellikle emekliliğe yakın olanlar için hiç iş verilmemesi ve emekli olmaya yönlendirilmeleri ya da idari amir/meslektaş ile yaşadıkları sorunlardan dolayı fazla iş yükü yüklenmesidir. Genç kamu çalışanları kendilerine daha fazla iş yükü verildiğini ifade ederken yaşı ileri olan kamu çalışanları kendilerine iş verilmediğini ifade etmiştir. Özellikle kamu çalışanlarında uzman yardımcısı konumunda psikolojik taciz (mobbing) durumunun sıklıkla yaşandığı birçok uzman tarafından dile getirilmiştir. Araştırma kapsamında en genç katılımcı olan uzman yardımcısı K21 kendisine fazla iş yükü verildiğini şöyle açıklamaktadır:

Şöyleki bundan önceki dairemde, şu an mevcut dairemde bu yok ama biraz daire değiştirme sebebi de buydu zaten. Bundan önceki dairemde diğer insanlara verilen iş yükünden çok daha fazlasının bana verildiği olmuştu ve hani çok kısıtlı bir tecrübem olmasına rağmen biraz sanki. Bütün kırık çıkık, herkesin arkasını toplamak gibi böyle bir hani kimsenin böyle istemediği ve ortalıkta kalmış işlerin verildiği ve bunun da istenirken gerçekten de hani üsluba da çok dikkat edilmeden verildiği olmuştu (K21, Erkek, 31 yaşında, Kurum Uzman Yardımcısı)

Bu durumun hem katılımcıların tez süreçlerinde idari amirlerine bağlı olması hem de tecrübesiz olmalarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. K23, 61 yaşında emeklilik yaşına yaklaşmış yaşı ileri bir görüşmeciydi. Yaşadığı durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

Vallahi birincisi işle alakalı. Yani en azından daha önce yapmış olduğunuz işlerden sizi pasifize etme, işin içine sokmama durumları, iş vermeme durumları bunlar yaşanıyor. Başımıza da gelmiyor değil yani geliyor. En azından irtibatlarını kesiyorlar. Yani benim idareyle olan irtibatım kesiliyor. Ve neticede bunun şeyini yaşıyorsun zorluğunu yaşıyorsun. ...neticede biz devlet memuruyuz. Devletin işlerini

yapmakla mükellefiz ve bunun karşılığında da maaş alıyoruz. Bu da ister istemez insanları şey düşündürüyor hiçbir işe yaramıyor muyum? Yani bunca yılın birikimi boşuna mıydı falan filan... (K23, Erkek, 61 yaş, Memur)

Katılımcı K21 genç olması, katılımcı K23 ise ileri yaşta olduğu için psikolojik şiddete maruz kaldığını düşünmektedir. Yapılan araştırmalar gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların (Karavardar, 2009), kadınların ve dezavantajlı grupların (Dobbin and Kalev, 2020) ve yaş aralığı özellikle 20-35 yaş aralığındaki kişilerin daha fazla işyerinde şiddet ve tacizi (özellikle mobbing/psikolojik şiddet) deneyimiyle karşılaştığını göstermektedir (Tekin, 2013; Karşlıoğlu, 2011; Yıldırım ve Daşbaşı, 2022). Bu durum Gee vd. (2007)'nin 1972-1989 yılları arasında istihdamda yer alan kişilerle yaptıkları çalışmada 20'li yaşlarda ayrımcılığın yüksek olduğu, 30'lu yaşlarda azalan bir eğim gösterdiği, 50'li yaşlarla zirve yaptığı sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların yaşadıkları bir diğer durum ise kişileri yıldırma amaçlı olarak “gereksiz/haksız yere mesaiye bırakılmaları” ya da yakın olduğu çalışanların izin kullanmasında kolaylık sağlarken bazı çalışanlara izin kullandırılmaması durumları yaşanmıştır. İdari amirlerin kendi isteklerine göre mesai bitimine kısa süre kala ya da iş olmamasına rağmen çeşitli sebeplerle mesaiye bırakıldıkları görülmüştür. Katılımcılardan biri bu durumu şöyle dile getirmiştir:

Plan programı çıkarırdık. On ikide gelirdi. Gece on ikiye kadar bire kadar bizim orada tutardı ya bu mübarek adam madem plan program çıkacak acele gel sekizde ben de geleyim sabah sekizde. Akşam beş, altıda da çıkayım gideyim. Herkesin çocuğu var, ailesi var. Ha çalışacaksak kalalım. Önemli bir şey varsa kalalım. Akşam yapıyordum. Aynı şey sabah yine geliyordu bana mesela aynı rapor şurayı düzeltelim, şurayı çıkartalım şuraya ekleyelim. Biz bunlarla uğraşıyorduk ya arkadaş beni niye gece bire kadar bekletiyorsun? ...Madem o kadar çok önemli gelsene sekizde sabah veya dokuzda mesaiye gelsene niye on ikide bir de geliyorsun? (K18, Erkek, 60 yaş, Memur)

Kamu çalışanlarının yaşadıkları bir diğer şiddet ve taciz durumu ise “cinsiyete dayalı ayrım” yaşamalarıdır. Kadın oldukları için erkek yöneticilerin toplantıda kadın çalışanları yok sayması, kadın yöneticilerin erkeklere daha ılımlı davranırken kadınlara yüksek sesle ve hakaret ederek konuşması, kadınların kıyafetlerinden dolayı tacize uğramaları, meslektaşları tarafından kadın çalışanların dedikodu/sosyal medya tacizi gibi durumlara maruz kaldıkları görülmüştür. Katılımcılar yaşadıkları deneyimleri şu sözlerle ifade etmişlerdir:

Fakat şöyle cinsiyet ayrımı yapıldığını görüyorum. Bazı noktalarda onda da şöyle diyelim, toplantı odasındasınız...mesela sırf cinsiyetiniz kadın olduğu için sizinle göz teması kurulmuyor, erkeklere anlatılıyor işler. Tabii sizden de aynı performans bekleniyor. Fakat hani yöneticiniz erkek olduğu için siz orada hani yokmuşsunuz gibi hani sizin noktalarınızı atlayıp atlayıp erkeklerle göz teması kurmak gibi burada bir hani. (K10, Kadın, 33 yaş, Kurum Uzmanı)

Ben sorunları genelde hep kadınlarla(yöneticilerle) yaşadım. Bir Daire Başkanı farklı olarak var ama daha naif yapı da bir erkek erkek var dairemizde çalışan ama amirim ona çok sesini yükseltmiyor. Yani erkeğe davranışı biraz daha farklı. Bana bağırıp çağırıp çık dışarı filan diye yani o şekilde azarlayabiliyor çocuğu gibi ama bunu erkeklere yaptığını hiç görmedim. (K9, Kadın, 34 yaş, Kurum Uzmanı)

Mesela evli erkeklerin bakışlarına maruz kalmak. Ya da ne biliyim sosyal medyadan takip istekleri olabilir. İmm dedikodu olabilir mesela o şekilde. Kendi aralarında çevredeki kadınların muhabbetini yapmak gibi. Ya o zamanla tabii ki kulağımıza geliyor, o şekilde duyuyorum (K19, Kadın, 32 yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcıların idari amirlerinin şiddet ve taciz durumundaki kaldıkları başka bir durum ise tez süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Tez süreçlerinde idari amirlerin bu durumu kamu personelleri aleyhine kullandığı görülmüştür. Uzmanlar, özellikle uzman yardımcılığı sürecinde tezin kabulünde yönetici onayı gerektiği için şiddet ve taciz (özellikle psikolojik şiddet) durumuna daha açık olduğunu vurgulamaktadırlar:

Çünkü uzman yardımcılığı sürecinde siz kuruma ya da kamuya yenisiniz işte yükümlülükleriniz var. Yapmanız bitirmeniz gereken aşamalar var. Bu aşamalarda hem yöneticisinde hem de kuruma karşı bir beklentimiz var. Yani şu uzmanlık tezi için yöneticinin onayı gerekiyor işte kurum yine eğitim kurumu var, orada tezinizi tartışılıyor. (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Yani şöyle ikili ilişkilerin çok ön plana çıkması, ben 3-4 yıldır bu dairedeyim. Başka bir dairede çalışıyordum. O daireden buraya geçiş sebebimin tek kelimeyle özetim mobbingdir. Personel arasında ayırım yapılması, ikili ilişkilerin ön plana çıkması. Yani küçük birkaç somut örnek vermek istiyorum. O dönemki eski daire başkanıma uzmanlık tezimde danışman olarak seçmedim için tez yazımı bir ay sistemde bekletilmişti. Tek gerekçe buydu. Aynı şekilde uzmanlık tezimin

başkan tarafından okunması hani onun onay vermesi gerekiyor. Aylar sürmüştü. (K8, Kadın, 37yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcıların yaşadıkları bir diğer durum ise amirlerin hakaret ederek, sürekli baskı altında tutmaya çalışması durumudur. Yukarıda katılımcı K9’unda ifade ettiği gibi kadın çalışanlara yüksek sesle, bağırarak işler verilebilmektedir. Özellikle hiyerarşik olarak bu durumun arttığı da söylenebilir. Örneğin hizmetli kadrosunda olan kişiler daha fazla bu durumla karşılaşırken statü arttıkça bu durumun azaldığı görülmektedir. “...benim gördüğüm kademelerle çalıştığım yerlerde alt kademede ki diyelim hizmetli kadrosundaki insanlara her türlü tacizi hissediyordum, görüyordum. Bunlara söyle, taciz de vardı, hakaret tarzındaki tacizlerde vardı. Yüksek sesle aşağılayarak talimat vermeler, bağırma lar...” (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcıların şiddet ve taciz olarak değerlendirdikleri bir diğer olgu ise yapılan işin amir tarafından beğenilmemesidir. Katılımcılar ehli oldukları işlerde liyakatsiz idari amirlerin işleri tekrar tekrar yaptırdıkları, bunun için mesai bitimine kısa süre kala mesaiye kalmaya zorladıkları, sonrasında ise en başta yaptıkları işe geri döndürdükleri katılımcılar tarafından (K4, K12 ve K18) dile getirilmiştir. Katılımcılar yaşadıkları deneyimlerde idari amirlerinin tutumlarını da eleştirmektedirler. İdari amirler kendilerine gelen bir şiddet ve taciz olgusunda durumun analizinin iyi yapılması gerektiğini, sonrasında aksiyon aldıklarını söylemişlerdir. Kamu personeli olarak çalışan kişiler ise gerekli aksiyonun zamanında alınmadığını düşünmektedirler. Katılımcılardan biri bu durumla ilgili olarak idari amirin bir “iklim mevzuatı” koymas ı gerektiğini söyle açıklamaktadır:

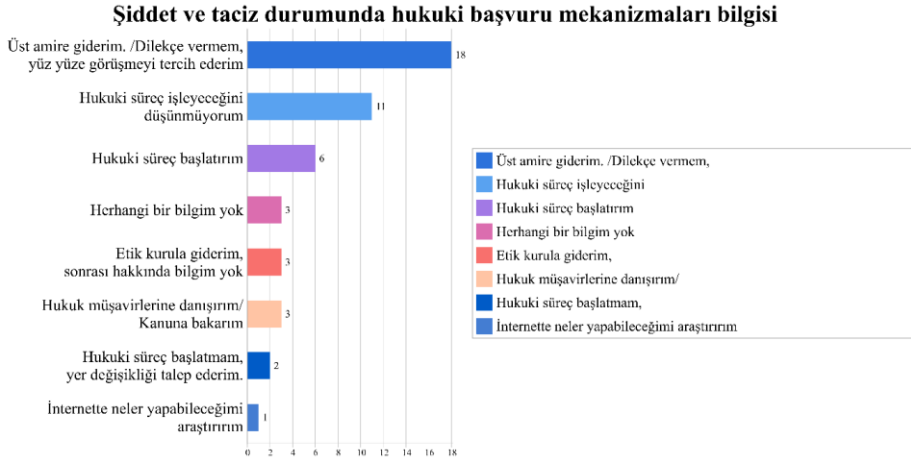
Bunları işte batı ülkelerinden arkadaşlarımız gidip geliyor, söylüyorlar. Hiçbirini göremiyorsun niye denetim var çünkü. Başından itibaren denetim var. Denetim çok önemli. Müeyyide çok önemli yani kural koyuyorsunuz, müeyyidesi yok yani cezası yok, yaptırımı yok. Müeyyidesiz kural kural değil. Ya bir müeyyideler var, Bir de performansın artırılabilmesi kurumlarda ortama bağlı, yani o iş ortamını sağlayacaksınız. Nedir o iş ortamı? Onun nasıl verimli çalışabildiğini bileceksin. Amir sen bunu bileceksin ya. Bileceksin onu düzelteceksiniz. Nasıl düzeltebilirsin? Ben iklim mevzuatı koydum adını. Başarılı bir memur amire bir şey diyor, amir diyor kes lan mevzuatı. Bir şey yapamaz o çocuk daha yanına gidip anlatamaz. Sen önce iklimi oluştur anlatabileceği atmosferi oluştur. Onun anlatabileceği atmosferi oluşturmazsa konuşmaz, konuşmaz kardeşim. (K13, Erkek, 64 yaş, Müşavir)

Özetle katılımcılar genel olarak idari amirleri tarafından şiddet ve maruza kaldıklarını, şiddet ve tacizin en fazla niteliklerinden düşük işler verilmesi, fazla iş yükü yüklenmesi ya da tam tersi hiç iş verilmeyerek yok sayılması ve gereksiz yere mesaiye bırakılması durumlarında ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyete bağlı olarak kadınlara daha yüksek sesle konuşma, hakaret etme, toplantılarda yok sayma durumları sıklıkla yaşanmaktadır. Bunlara ek olarak özellikle uzman yardımcılığında hem işe yeni girmelerinin tecrübesizliği hem de tez süreçlerinde idari amirlere bağlı olmaları nedeniyle şiddet ve taciz durumlarının daha fazla olduğu ileri sürülebilir.

Katılımcıların Başa Çıkma Stratejileri ve Bildirim Davranışları

Araştırma kapsamında katılımcılar sıklıkla şiddet ve tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Literatürde (Güveyi, 2013; Kasapoğlu Turhan, 2020) kamu sektöründe özellikle psikolojik şiddet ve tacizle ilgili haberlerin daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu durum kamu personellerinin hukuki süreçlerle ilgili bilgi düzeylerinin bilinmesinin önemli olduğunu düşündürmektedir. Katılımcılara şiddet veya taciz durumuyla karşı karşıya kaldıkları/kalma ihtimali durumunda nereye/nasıl başvurabilecekleri sorulmuştur (Grafik 1).

Grafik 1: Katılımcıların Şiddet ve Taciz Durumunda Hukuki Başvuru Mekanizmaları Hakkında Bilgi Düzeyleri



Katılımcıların büyük bir kısmı kamu sisteminde etkin olan bir üst amire gitme yolunu seçeceğini ifade etmiştir. Katılımcılar dilekçe vermeden önce idari amirleri ile bu durumu yüz yüze çözmeye çalışacaklarını söylemişlerdir. Yaşadıkları deneyimlerde de hep üst amire gittikleri görülmüştür. Ancak katılımcılar bunu söylerken aynı zamanda başvurmaları gereken ilgili mercileri de bilmediklerini vurgulamışlardır.

Yani aslında detaylı bir bilgiye sahip değiliz. Heralde kişi başına gelmeden böyle detaylı bir araştırma yapamıyor ama bizim önceliğimiz zaten direk birim amirlerimiz olur. Yani bizde öyledir. Eee. Ben mesela daire başkanına görüşürüm, o da ilgili yere iletir. Herhangi bir yani çözülemelik olursa da... mahkemeye kadar gidiliyor yani? Ama işte ona öyle bir şey yaşamadığı için şu anda örnekte veremicem. Yani biz hiyerarşiyi atlamadan o işleri hallediyoruz. Önce birim amirlerimiz ile görüşüyoruz. Hani bir çözüm olmazsa... üst amirlere gidiyoruz. (K22, Kadın, 35 yaş, Memur)

Katılımcılar kamu personel sisteminin ilk adımı olan silsile ile üst amirlere gitme konusunda genel olarak bilgi sahibidirler. Ancak sonraki süreç için bilgi sahibi olmadıkları dikkat çekmektedir. Bir diğer dikkat çeken nokta ise yazılı değil sözlü olarak süreci sürdürdükleridir. Bu durumun bir nedeni hukuki süreç işleyeceğine dair inançlarının olmamasıdır. Yalnızca 4 katılımcı hukuki süreç başlatacağını söylemiştir. Katılımcılar idari yöneticilerin liyakatla değil de siyasi

popülizmle gelmelerinden dolayı şikayet mekanizmalarının işlemeyeceğini düşünmektedirler. Bu yüzden yaşadıkları durumlarda genel olarak sessiz kaldıklarını dile getirmişlerdir: “*Şimdi bazı durumlarda sessiz kalmam gerektiğini hissediyorum. Bu senelerin vermiş olduğu şeyde. Çünkü eskisi gibi devlet memuriyetinde kalite, liyakat kalmadığı için ondan dolayı.*” (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcılardan birçoğu her ne kadar kendileri hukuki süreç işletme eğiliminde olmasalar da şahit oldukları bir şiddet ve taciz durumunda şahitlik yapacaklarını da belirtmektedirler. Katılımcılar kendileri için ise hukuki süreç başlatmak yerine yer değişikliği talep edeceklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan biri neden böyle bir yolu seçeceğini şöyle açıklamaktadır:

Ben kesinlikle mahkeme olayına falan girmem. Direk memnun değilsem yerimi değiştiririm. Olayı öyle çözümlemeye çalışırım. Yer değişikliği talep ederim.. Mutlaka o da kabul eder diye düşünüyorum. Ama mahkeme olaylarına falan kesinlikle girmem... Çünkü bu tür olayların beni çok yoracağını düşünüyorum. Kafamda çok taşırım, özel hayatımı çok etkiler. Dolayısıyla tercih etmem. (K4, Kadın, 49 yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcılardan bazıları Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na başvurabileceklerini düşünmektedirler. Ancak bu kurula yalnızca genel müdür ve eşiti pozisyonda olan kişiler başvurma hakkına sahiptir. Dolayısıyla konu hakkında katılımcıların eksik bilgisi olduğu görülmüştür. Katılımcılardan bazıları ise kurumun hukuk müşavirine/tanıkları avukatlara danışabileceklerini söylemişlerdir. Bu durum özel sektördeki dava rakamlarının kamu sektöründen fazla olmasını (ÇSGB, 2019) da açıklamaktadır. Katılımcılar özel sektörde işten çıkarmanın kolay olması ve işverenin elinde olmasından dolayı iş güvenceleri olmadığı için dava yoluna daha kolay gidebileceklerini vurgulamışlardır. Ancak kamu sektöründe iş güvencesinin olması ve aşılması gereken hukuki süreçler (kurum içi hukuki yolların tüketilmesi zorunluluğu) olduğu için dava yoluna kadar sorunun çözüleceği kanaati vardır.

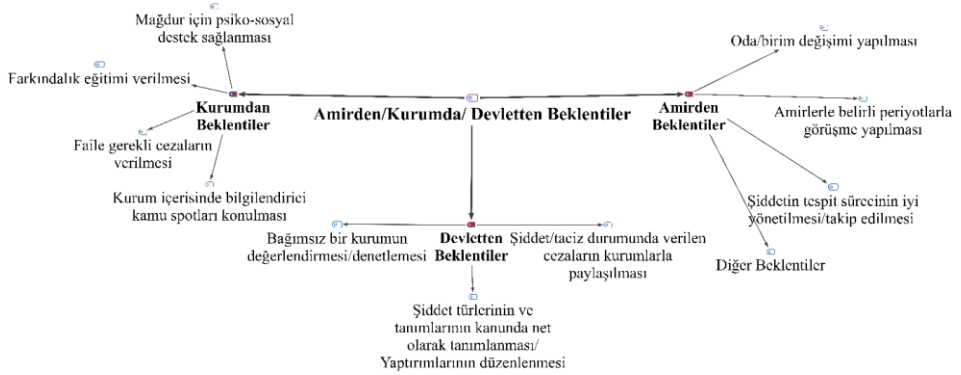
Kısaca katılımcıların şiddet ve taciz durumunu yaşamaları durumunda başvurabilecekleri mekanizmalar hakkında sınırlı bilgiye sahip oldukları görülmüştür. Katılımcılar mekanizmanın ilk adımı olan bir üst idari amire gitme konusunda bilgi sahibidirler ama sonrasında olumlu/olumsuz sonuçlara göre neler yapabilecekleri konusunda herhangi bir bilgiye sahip değildirler.

Katılımcıların Kurumsal Destek İhtiyacı ve Öneriler

Üçüncü kişilerle iletişimde olmayan kamu personelleriyle yapılan görüşmelerde

personellerin hangi düzeyde olursa olsun hem şiddet türleri ve tanımları hem de yaşadıkları/yaşayacakları deneyimlerde hangi mekanizmaları kullanacakları yönünde eksik ve yanlış bilgilere sahip oldukları görülmüştür. Buradan yola çıkarak bu konuyla alakalı olarak beklentilerini açıklamaları istenmiştir. Çalışma kapsamındaki görüşmecilerin beklentilerinin üç temel alanda olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Katılımcıların Şiddet ve Taciz Olgusuyla İlgili Beklentileri



Katılımcıların beklentilerinin amirlerinden, kurumlarından ve devletten beklentiler şeklinde üç ana temelde şekillendiği görülmüştür (Tablo 2). Amirden beklentilerinde şiddet ve taciz sürecini iyi yönetmeleri beklenmektedir. Olayın üzerine gitmeleri, konuyu ciddiye almaları, süreci şeffaf yönetmeleri, tarafsız olmaları, cinsiyet ayrımı yapmamaları, sorunun takibini gerçekleştirmeleri istenmektedir. Katılımcılardan biri şöyle izah etmektedir:

...bence tarafsızlık ben birinci ilkeleri olmalı. Tarafsızlık ve cesaret kırmamak. Yani bunun bir mağduriyet olduğunu kabul edip buna göre bir hareket yol haritası çıkarmak olabilir. Şeffaflık, yani onlardan beklenen sürecin takibi ve bu süreçte desem desteklendiğini hissetmesi mağduru bence bunlar önemli noktalar diye düşünür (K8, Kadın, 37yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcılar ayrıca aynı birimde yaşanan sorunlarda ister idari amir ister çalışma arkadaşı olsun yer değişikliği talebinde bulunduğu mümkün olduğu sürede kabul edilmesini beklemektedirler. Katılımcıların idari amirlerinden diğer önemli bir beklentisi ise belirli sürelerle görüşmeler gerçekleştirmektir. Katılımcılardan biri bu talebini şöyle açıklamaktadır:

...İletişimin en önemli faktör olduğunu düşünüyorum. Kurum, personeli ile iletişimini kuracak, nasıl mı? Amir, genel en kurumun

başındaki amirimiz, başkanımız, genel müdürlerimiz, daire başkanlarımız. Hepsi birbirinden haberdar olması lazım ve birbirini dinlemesi lazım... Yatay hiyerarşi çoğu çoğu kurumda yoktu. Mesela en üstteki başkanın en alttaki personelin odasına girip ziyarette bulunması lazım. Belli periyotlarla 3 ayda bir ,6 ayda bir. Bu birçok şeyi ortadan kaldırır. Dinlemesi lazım. Yanındaki sekreterle kimse asistanlar diyecek not al. Bir filancanın şöyle bir durumu var ve 3 ay sonra soracak onu, çözüldü mü diye. Yani kurumda da bir aile havası estirilirse değil mobbing yani kurum uçuşa geçer. İşe olan konsantrasyonu da artırmak adına diyorum. Bu çok önemli. (K1, Erkek, 49 yaş, Mühendis)

Katılımcıların kurumdan beklentileri incelendiğinde ise tüm katılımcıların farkındalık ve bilinçlendirme eğitimi istediği görülmektedir. Eğitimlerin yüz yüze olması, belirli periyotlarla tekrarlanması, idari amirlere ve çalışanlara ayrı ayrı verilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır:

...ilk aklıma eğitim geldi ama amirlerin eğitimi ayrı olacak, personelin eğitimi ayrı olacak. Personel böyle durumlarda karşılaştığında ne gibi önlemler alacak, nereye başvuracak onları tabii sorumluluklarını bilmeli. Amirler de personel kendisine böyle bir şikayet geldiğinde nasıl davranmalı? Ortak bir şey olmalı bence. Konsorsiyum gibi bir şey işte hani mağdur ve işte zalim tarafı böyle bir ortaya karışık. Böyle bir sorun geldi. Ne yapmalıyım? Tamam, bu mesela bir üst tarafa gideyim. Çek alabileceğimiz kadar böyle basit adımlar olmalı. Bir amir bu şekilde yaklaşmalı. Her amir eşit şekilde muamele etmeli. ... her bir kurumda psikolojik destek gibi danışabileceğimiz böyle bir sorun yaşadığımızda kendimizi rahatça ifade edebileceğimiz korkmadan birileri ya da bir birim olması lazım (K10, Kadın, 33 yaş, Kurum Uzmanı)

...hizmet içi eğitimine bu olay yani farkındalık düzeyi yüksek bir seviyeye getirilebilir. Yani herkes kulaktan dolma bir şeyler biliyor ama bunu daha net bir resmin çizilmesi kişilerin kafasında oturması, gerektiğinde de bunu uygulayacak bir bilgi düzeyini sahip olması en güzel bir şey. Yani bilmesi lazım, hakları da bilmesi lazım yükümlülüklerini de bilmesi lazım. Hem personelin bilmesi lazım hem idarecinin bilmesi lazım. Bu bilinç düzeyi hani olayları azaltır mı? Azaltır bence, hani yok eder mi? Hayır ama azaltabilir. Öyle bir potansiyeli var. O bilinç düzeyinde eğitimlerle olacak bir şey ilk etap için...o eğitimler belki de zorunlu hale getirebilir...Hakikaten her

açından iş barışını, iş performansını, verimliliğini etkiliyor... yani yoksa insanlar kuruma karşı aidiyet duygusu niye kaybetsin? Yani yaşamış oldukları küçük vakalar onları kurma karşı aidiyetsiz yapabilir, o risk potansiyeli var. (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Kurumdan bir diğer beklenti ise kurum içerisinde e-posta, katalog, broşür, kamu spotu gibi uygulamalarla bu farkındalık eğitimlerinin pekiştirilmesini sağlamaktır. Katılımcıların kurumlarından bekledikleri bir diğer uygulama ise mağdurlar için psiko-sosyal destek sağlamasıdır. Katılımcılar bir mağduriyet yaşadıklarında haftada bir ya da iki haftada bir gibi bir periyotla psikolog görüşmesinin faydalı olacağını düşünmekteydiler. Ancak katılımcılar psiko-sosyal destek konusunda temelde iki ayrı fikre sahiptir. Katılımcılardan bazıları kurum içerisinde bir psikolog olması gerektiğini savunurken, diğer kişiler kurumdan bağımsız bir psikolog desteği olması gerektiğini düşünmektedirler. Bağımsız şiddet ve taciz birimlerinin kurulmasını dile getirmişlerdir. Kurum içindeki psikoloğa gitmek istemeyenlerin nedeni gizlilik ihlali olacağı, kişisel verilerinin kurumla paylaşılacağına yönelik düşüncelere dayanmaktadır. Katılımcıların en önemli beklentilerinden biri de faile gerekli cezanın kurum içinde verilip, diğer kişilere de bunun bilgilendirilmesinin yapılmasıdır. Katılımcılar böylece daha güvenilir bir çalışma ortamı olacağına inanmaktadırlar.

Katılımcıların son olarak devletten beklentileri bulunmaktadır. Katılımcıların en önemli isteği kanun içerisinde şiddet ve taciz tanımlarının net olarak tanımının yapılmasıdır. Yaşanan bir duruma ilişkin de net bir akış şeması oluşturularak herkesin izleyebileceği bir yol oluşturması beklenmektedir. Şiddet ve taciz durumunda nasıl bir yol izlenebileceği, yaptırımların ne olduğu açık olarak gösterilmelidir. ILO'nun şiddet ve tacize yönelik sözleşmesinin önemi burada ortaya çıkmaktadır. Çünkü şiddet ve tacize yönelik detaylı bir tanım yapması ve uluslararası bir belge olması sözleşmenin imzalanmasının yasal mevzuatta ciddi bir boşluğun kapatılmasına yardımcı olacaktır. Katılımcılardan biri bu durumun gerekliliğini şu sözlerle ifade etmiştir:

Yasal mevzuatlarda bu boşluklara mobingle ilgili bir yasa çıkarılması lazım. Bu yasanında detaylı açık ve net olması lazım. Mobbingin tarif edilmesi lazım. Ama bizim mobbing yasası var ama geniş bir tarifi yok. Bunun doğrusunu insanlar yasal şeyini bilemiyorlar. Güvencesini, nasıl bir yol takip edeceğini bilemiyorlar. O konuda bir düzenleme yasa olmasa da bi kanuni düzenleme ya da ne diyim ben genelge gibi bir şey yayınlanması lazım. (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcılar ayrıca bağımsız bir kuruluş tarafından şiddet ve taciz durumunun değerlendirilmesini istemektedirler. Katılımcılar genel olarak psikolojik şiddet(mobbing) maruz kaldıklarını, bu şiddetin de genel olarak idari amirlerinden geldiğini ifade etmektedirler. Kamu içerisinde olan silsileyi takip ederek üst amire geçme durumu olduğu için de gerekli yaptırımlar uygulanamamaktadır. Bundan dolayı katılımcılar bağımsız bir kuruluş tarafından değerlendirme ve denetleme olursa sürecin daha şeffaf, tarafsız bir süreç yürütüleceğine inanmaktadırlar. Son olarak katılımcılar verilen cezaların kurumlarla ve kişilerle paylaşılmasını böylece failler için caydırıcı, mağdurlar için ise güven verici olacağını savunmaktadırlar.

Sonuç

Araştırma, işyerinde şiddet ve taciz olgusunu ILO 190 Sözleşmesi bağlamında Türkiye’de inceleyerek kuramsal çerçeve ile ampirik bulguları bir araya getirmiştir. Elde edilen bulgular, literatürde vurgulanan pek çok unsuru Türkiye özelinde teyit etmektedir: Ülkemizde işyerlerinde taciz olgusu gerek farkındalık eksikliği gerek kurumsal mekanizmaların yetersizliği gerekse kültürel etkenler nedeniyle varlığını sürdürmektedir. Çalışmamız, ILO 190’ın çizdiği ideal çerçeve ile saha gerçekliği arasında belirgin bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Bulgular, şiddet ve taciz deneyimlerinin büyük ölçüde dikey hiyerarşiden (idari amirlerden) kaynaklandığını göstermiştir. Bu deneyimler genellikle "niteliklerinden düşük işler verilmesi", "fazla iş yükü", "hiç iş verilmemesi (pasifize etme)" ve "gereksiz yere mesaiye bırakılma" gibi mobbing davranışları etrafında yoğunlaşmaktadır. Özellikle genç (uzman yardımcılar) ve ileri yaştaki çalışanların (emekliliğe yakın olanlar) farklı biçimlerde psikolojik şiddete maruz kaldığı görülmüştür. Kadın çalışanların ise cinsiyete dayalı ayrımcılık (toplantılarda yok sayılma, ses yükseltilmesi, sosyal medya tacizi vb.) ile karşılaştığı bulguları, ILO 190’ın vurguladığı toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele ihtiyacını bir kez daha doğrulamaktadır. Bu bulgular, Türk hukuk sistemindeki dağınık ve mobbing odaklı düzenlemelerin, ILO 190’ın kapsayıcı çerçevesini henüz tam olarak yansıtmadığını göstermektedir. Başbakanlık Genelgesi’nin "kasıtlı ve sistematik" tanımına rağmen, ILO 190’ın tek seferlik eylemleri de şiddet olarak kabul edebilmesi, katılımcıların bu konudaki bilgi eksikliği ile çelişmektedir. Bu durum, mevzuat uyumunun yanı sıra, farkındalık eğitimlerinin önemini vurgulamaktadır.

Baş çıkma stratejileri ve bildirim davranışları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun hukuki süreçleri etkin bir şekilde kullanma konusunda bilgi sahibi olmadığı ve yargısal mekanizmalara güven duymadığı ortaya çıkmıştır. "Üst

amire gitme"nin ilk başvuru yolu olması, ancak sonrasında nasıl ilerleneceği konusunda bilgi eksikliği, Türkiye'deki kamu personel sisteminin hiyerarşik yapısının ve mevcut başvuru mekanizmalarının etkinliğini sorgulatmaktadır. TİHEK ve KDK gibi kurumlara yapılan başvuruların düşük ihlal kararlarıyla sonuçlanması veya icrai nitelik taşınamaması, mağdurların hukuki yollara güvenini azaltmaktadır. "Yer değişikliği talep etme" veya "sessiz kalma" gibi stratejilerin yaygın olması, mevcut mekanizmaların caydırıcılık ve koruyuculuk rollerini tam olarak yerine getiremediğini düşündürmektedir. Özel sektördeki dava sayısının kamu sektöründen fazla olması, iş güvencesi farklılıkları ve hukuki süreçlerin karmaşıklığı ile açıklanabilir.

Kurumsal destek ihtiyacına yönelik öneriler, katılımcıların mevcut durumu yetersiz bulduğunu ve daha şeffaf, etkin ve kapsayıcı yaklaşımlar beklediğini ortaya koymuştur. Özellikle ev içi şiddetin iş yaşamına etkileri konusunda kurumların proaktif rol oynaması gerektiği beklentisi, ILO 190'ın bu konuya verdiği önemle paralellik göstermektedir. Bu, Türkiye'deki kamu kurumlarının, ILO 190'ın öngördüğü üçlü diyalog mekanizmasını ve önleme, müdahale, rehberlik aşamalarını etkin bir şekilde hayata geçirmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO 190 Sözleşmesi'nin onaylanması ve etkin şekilde uygulanması kritik bir adım olacaktır. Bu çalışma, kamu sektöründeki şiddet ve tacizle mücadelede farkındalık eğitimlerinin artırılması, ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin geniş tanımının içselleştirilmesi, şikayet ve başvuru mekanizmalarının basitleştirilmesi ve etkinleştirilmesi, mağdur odaklı destek hizmetlerinin güçlendirilmesi ve idari amirlerin liderlik ve etik sorumluluklarının pekiştirilmesi gibi acil ihtiyaçları gözler önüne sermektedir. Türk hukuk sistemindeki dağınık düzenlemelerin ILO 190'ın bütüncül ruhuna uygun olarak güncellenmesi ve uygulanması, tüm bireyler için adil, saygılı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması adına kritik öneme sahiptir.

İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda, farklı sektörler ve demografik gruplar bazında daha derinlemesine analizlerle işyerinde şiddet ve tacizin dinamiklerini incelenmesi literatüre katkı sunacaktır. Özellikle ILO 190'ın olası uygulama sonuçlarını izlemeye yönelik karşılaştırmalı araştırmalar, uluslararası normların sahadaki etkisini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Böylece hem ulusal düzeyde hem de küresel ölçekte herkes için şiddet ve tacizden arınmış, insana yakışır çalışma koşullarının tesis edilmesine bir adım daha yaklaşılabilecektir.

Extended Summary

Introduction

ILO 190 outlines comprehensive measures to combat workplace violence and harassment, emphasizing preventive and protective mechanisms, particularly for vulnerable groups. This study focuses on public sector employees, aiming to understand their experiences and perceptions of violence and harassment, while assessing their alignment with ILO 190 principles.

Methodology

The descriptive analysis method was used in the study. Semi-structured interviews were conducted with 24 participants, with data analyzed using MAXQDA. Snowball sampling was used to reach participants, ensuring diversity in gender, age, and professional status. Ethical approval was obtained from Zonguldak Bülent Ecevit University's Ethics Committee.

Findings

Definitions of Violence and Harassment

Participants predominantly associated violence and harassment with psychological violence, including verbal abuse, exclusion, and emotional manipulation. Physical violence was scarcely mentioned, while economic and sexual violence were largely unrecognized. Higher-level employees displayed a broader understanding of these concepts, emphasizing systemic and hierarchical dimensions.

Experiences of Violence and Harassment

Of the 24 participants, 19 reported experiencing workplace violence or harassment. Key forms included:

- Assignment of menial or irrelevant tasks, undermining professional skills and status.
- Social and professional exclusion, leading to diminished workplace participation.
- Excessive workloads or denial of reasonable accommodations, reflecting power imbalances.
- Gender-based harassment, with female participants highlighting instances of verbal and non-verbal misconduct.
- Exploitation of hierarchical authority, especially during thesis evaluations and promotion processes.

Conclusion

The study highlights that workplace violence and harassment are critical issues within the public sector, with psychological violence and gender-based discrimination being especially prevalent. The findings emphasize the importance of ILO 190 as a guiding framework for defining, preventing, and addressing these behaviors. However, the effective implementation of this framework requires significant improvements in institutional policies and employee awareness.

Institutional efforts should focus on enhancing the accessibility of reporting mechanisms and organizing awareness campaigns about workers' rights. Additionally, active monitoring systems should be established to identify and prevent instances of violence and harassment. Support mechanisms for victims must be strengthened to ensure they receive adequate assistance.

Training programs are essential for educating both employees and managers about the standards outlined in ILO 190. These programs can bridge existing knowledge gaps and promote a workplace culture that prioritizes safety and equality. By adopting these measures, the public sector can foster a more secure and inclusive working environment while aligning with international standards set forth by ILO 190.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arslan, E. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2022 Sayı 51: Özel sayı 1, Denizli, ss. Ö395-Ö407.
- Bakırcı, 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.
- Belet, N. H. (2022). ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın İstihdamına Etkileri. *Akademik Hassasiyetler*, 9, 365-391.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Sage.
- Çaptuğ Dilek, M. (2022). İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları. *YBHD*, 7(2), 359-396.
- Demikaya, S., & Güler, C. (2021). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2753-2796. <https://doi.org/10.54752/ct.1155487>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2020). Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better. In *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace* (pp. 24-29). Center for Employment Equity, UMass Amherst.
- Gee, G. C., Pavalko, E. K., & Long, J. S. (2007). Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-Reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86(1), 265-290.
- Giorgi, A. (2009). *The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach*. Duquesne University Press.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur Disiplin Hukukunda Mobbing. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1455-1482.
- Dulock HL. Research Design: Descriptive Research. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*. 1993;10(4):154-157. doi:10.1177/104345429301000406
- Husserl, E. (1931). *Ideas: General Introduction to Pure Phenomenology*. George Allen & Unwin.
- ILO. (2016). 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. (2018). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. ILO.

- https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721160/lang-en/index.htm
- ILO. (2019). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*. Ankara.
- ILO. (2021). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- ILO. (2022). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz'in Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi*. Uluslararası Çalışma Örgütü: Ankara.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK). (2024). *2023 Yılı faaliyet raporu*. Ankara.
- Karavardar, G. (2009). Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3C0044, 5(3), 212-233.
- Kasapoğlu Turhan, M. (2013). Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. *TBB Dergisi*, 2013(105), 89-128.
- Karshoğlu, G. (2011). İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing Ompsykiskt Void I Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing At Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 168.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage.
- Tekin, H. H. (2013). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153182.
- van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. Althouse Press.
- Willis, D. G., Sullivan-Bolyai, S., Knafl, K., & Cohen, M. Z. (2016). Distinguishing features and similarities between descriptive phenomenological and qualitative description research. *Western Journal of Nursing Research*, 38(9), 1185-1204. doi: 10.1177/0193945916645499
- Yıldırım, Z., & Daşbaşı, S. (2022). Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 179-204.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25,71

Başvuru No. 2022/27930

Karar No.

Tarihi: 8/1/2025

T.C

ANAYASA MAHKEMESİ

●BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKI
●YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DAVALARININ
SENDİKA HAKKININ İHLALİ SONUCU
DOĞURAN YAPISAL BİR SORUN HÂLINE
GELDİĞİ
●İŞÇİLERİN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇALIŞMA
KOŞULLARINI ETKİLEYEN UYGULAMALARA
YÖNELİK KISA SÜRELİ, BARIŞÇIL
DEMOKRATİK BİR HAKKIN KULLANIMI
NİTELİĞİNDEKİ PROTESTO EYLEMLERİNE
TOLERANS GÖSTERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Eldeki başvuruda olayların işverenin işyerinde TİS bağtlama yetkisini elde eden sendikaya karşı yetki tespiti davası açarak TİS sürecini durdurması sonrasında başladığı ve sendikalı işçilerin işten çıkarılmasıyla devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu noktada Anayasa Mahkemesinin Türkiye Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası ([GK], B. No: 2020/34550, 15/2/2024) kararında yetki tespitine itiraz davalarının sendika hakkının ihlali sonucu doğuran yapısal bir sorun hâline geldiği sonucuna varıldığıının altı çizilmelidir.

Buna göre esasen işçilerin eylemlerinin başlangıç noktasını Sendika ile işyeri arasında TİS akdedilemeyeceği endişesi oluşturmuştur. TİS, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında akdedilen bir iş sözleşmesidir. TİS, sendikalar için üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirmelerinde yadsınamaz bir önem taşıyan anayasal bir güvencedir. TİS akdetme yetkisi ile birlikte sendikalar örgütlü bir şekilde hareket etme ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirme imkânına sahip olur. Bu bağlamda TİS ve sendikal faaliyet özgürlüğü sıkı sıkıya bağlı iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (benzer değerlendirmeler için bkz. Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, § 35; Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası, § 35).

Bu itibarla işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, barışçıl demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerine tolerans gösterilmelidir. Ancak hangi yöntem seçilirse seçilsin bu eylemler işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır (Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, § 64). Sürenin kısıllığı ise her olayın kendine özgü olan koşulları kapsamında değerlendirilebilecek bir kıstas olmakla birlikte, burada kastedilen süre, söz konusu eylemler kapsamında işçilerin seslerini işverene yeterince duyurmaları için gerekli olan makul bir zaman aralığından az olmamalıdır (Abdullah Çelik ve diğerleri, § 57).

İncelenen başvuruda işçilerin eylemlerinin TİS'e ilişkin yapısal sorun teşkil eden uyuşmazlıkların dile getirilmesine ve sendikalı arkadaşlarının işten çıkarılmasına ilişkin ve barışçıl olduğu anlaşılmaktadır. Zira işçilerin söz konusu eylemi gerçekleştirirken herhangi bir şiddet eylemine tevessül ettikleri yönünde bir bilgi veya belgeye yahut iddiaya veya bir yargısal tespiti dosya kapsamında rastlanmıştır değildir. Dolayısıyla anılan eylemler sendika hakkı kapsamında değerlendirilmelidir (benzer değerlendirmeler için bkz. Muharrem Çimen, § 47).

Öte yandan başvuru konusu eylemlere işverenin ne derecede katlanması gerektiği de ele alınmalıdır. İşçiler mensubu oldukları ve TİS imzalama yetkisini elde etmiş Sendikanın işyerinde gücünün kırılmasını önlemek adına hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. İşverenin yetki tespitine itiraz davası açması ve sendika öncüsü E.E.yi işten çıkartması olguları dikkate alındığında işçilerde böyle bir endişenin yaşanması makul görünmektedir. Nitekim Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi yargılaması sonucunda işyeri yetkililerinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçundan cezalandırılmaları ile işyerinde sendikal işçi kalmadığı tespiti gözönüne alındığında işçilerin duyduğu endişenin temelsiz olmadığı ortadadır.

Bu doğrultuda olayın gelişimine bakıldığında öncelikle 25/10/2016 tarihinde işçilerin işyerini terk etmeme eylemi yaptıklarında ihtilaf olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte dört gün boyunca yaşanan gelişmeler konusunda mahkeme değerlendirmelerinin farklılaştığı görülmektedir. Kocaeli 4. İş Mahkemesinin değerlendirmesine göre (bkz. §12) başvuruculara usulüne göre iş verilmemiş; Kandıra 2.Asliye Ceza Mahkemesi değerlendirmesine göre ise işyeri yetkilileri işçilere özellikle iş vermediklerini belirtmişlerdir (bkz. §17). Buna karşın Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemelerine göre başvurucular tamamlanmayan ve tamamlanması gereken iş emirleri olmasına, dolayısıyla kendilerine iş verilmesine rağmen, sözlü ve yazılı uyarılara uymayarak 4 gün iş yapmama eylemine devam etmişler ve bu suretle kanunsuz grev yapmışlardır.

Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında işçilerin kanunsuz grevde bulundukları sonucuna varılmakla birlikte işçilerin bu eylemleri nedeniyle işyerindeki işlerin ne şekilde azaldığı, üretimde yaşanan kayıpların boyutu

ve bunların telafı edilib edilemeyeceği gibi önemli olabilecek hususlar açıklanmamıştır. Bu bakımdan başvurucların işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçen eylemlerde bulundukları gerekçeli kararlarda gösterilememiştir.

Son olarak başvuruclar oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işlerini kaybetmiştir. Türk iş hukukunda, doktrin ve Yargıtay uygulamaları ile feshin son çare olması ilkesi benimsenmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle feshin son çare olması prensibinin bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. Buna göre işveren tarafından sözleşmenin feshine son çare olarak başvurulmalı, daha hafif tedbirlerle ya da yöntemlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin mümkün olmaması durumunda ancak fesih düşünülmelidir (bkz. § 24; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22/3/2007, E.2006/36997, K.2007/8174; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24/2/2016, E.2015/26193, K.2016/3803; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 17/3/2016, E.2015/39141, K.2016/6555; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12/6/2007, E.2007/8740, K.2007/18743; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14/12/2009, E.2009/11733, K.2009/34774). Zira son çare olduğu gösterilmeden temel hak ve özgürlüklerini kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu işçiler ve diğerleri üzerinde temel hak ve özgürlüklerini kullanmaları sırasında caydırıcı bir etkiye neden olacaktır. O hâlde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesini imkânsız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan yargı mercilerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan, B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63).

Buna karşın başvurucların iş akdinin sonlandırılmasında feshin son çare olması prensibinin de değerlendirilmediği görülmüştür. Her iki tarafın menfaatleri gözönüne alındığında iş sözleşmelerinin sonlandırılmış olmasının başvuruclara aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediği ve iş akitlerinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediği değerlendirilmiştir (benzer değerlendirmeler için bkz. Muharrem Çimen, § 50).

Tüm bu açıklamalar karşısında eldeki başvuruda işveren tarafından başvurucların sendika hakkına yapılan müdahale onların ve başkalarının sendika haklarını kullanmaları üzerinde caydırıcı bir etkiye yol açacaktır. Buna karşın başvurucları Erdoğan Kaymaz yönünden Kocaeli 6. İş Mahkemesi ve tüm başvurucları yönünden Bölge Adliye Mahkemelerinin sendika hakkının gerektirdiği biçimde tarafların menfaatlerini ilgili ve yeterli bir gerekçeyle adil bir şekilde dengelemediği, dolayısıyla devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C.
DANIŞTAY
ONUNCU DAİRE

Esas No. 2024/6158

Karar No.

Tarihi: 21.04.2025

●YETKİ TESPİTİNDE SADECE YASAL SÜRE İÇERİSİNDE BİLDİRİMLERİ YAPILMAYAN İŞÇİLERİN DİKKATE ALINMAYACAĞI
●YÖNETMELİĞİN YASA HÜKMÜNÜ AŞARAK BİLDİRİMİ YASAL SÜRE İÇERİSİNDE ANCAK BAŞVURUDAN SONRA YAPILANLARI DA YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALMAMASININ YASAYA AYKIRI OLDUĞU
●YÜRÜTMENİN DURDURULMASI

ÖZETİ: Yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla iş yeri ya da işletmede çalışan işçilerin sayısının ise, aynı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası ile 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içinde yapılan bildirimlerin dikkate alınması suretiyle belirlenmesi zorunludur.

Anılan hükümlerle kanun koyucunun, bir yandan kayıt dışı (kaçak) çalışmayı ve çalıştırmayı önlemeye çalışırken, diğer yandan da sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak yapılan sigorta bildirimlerini dikkate almak suretiyle hukuk düzenini korumaya ve ilgili kanunlar (5510 s.K. ile 6356 s.K.) arasında bütünlük sağlamaya özen gösterdiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, bir iş yerinde ya da işletmede hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile çalışan sigortalının sözleşmesinin feshi üzerine bu sigortalının işten ayrılışının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmesi gereken yasal süre, "10 (on) gün" olarak belirlenmiştir.

Buna göre, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla, iş sözleşmesi ve dolayısıyla iş yerindeki ya da işletmedeki çalışması sonlanan sigortalının işten ayrılışının bu tarihten itibaren 10 (on) gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi hâlinde, söz konusu işçinin, toplu sözleşme imzalamaya yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınacak "toplam işçi sayısı"na dahil edilmemesi gerekmektedir. Aksi kabul, 6356 sayılı Kanun'un yukarıda anılan amir hükümlerinin lafzına ve amacına açıkça aykırı düşecek; sosyal

güvenlik mevzuatına uygun olarak bildirimlerini yapan işverenin, bu yükümlülüğünü yerine getirmesinin olumlu hukuki sonuçlarından yararlanamaması sonucunu doğuracaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin davaya konu edilen 4. fıkrasında ise, yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimlerin dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.

Dolayısıyla dava konusu Yönetmelik kuralı, 5510 sayılı Kanun uyarınca yasal süresi içinde yapılmış; ancak yetki tespit başvurusu tarihinden önce yapılmamış bildirimlerin yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Bunun ise, yukarıda detaylıca aktarıldığı üzere, yalnızca yasal süresi içinde yapılmayan bildirimlerin dikkate alınmayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun hükmüne aykırı olduğu açıktır.

Bu durumda, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla ilgili iş yeri ya da işletmede çalışmayıp da işten ayrılışı yasal sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalıların, işçi sendikasının yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğini göz ardı ederek 6356 sayılı Kanun hükmünü aşar nitelikte kural getiren Yönetmelik'in dava konusu 7. maddesinin 4. fıkrasında normlar hiyerarşisine uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan, hukuka aykırılığı tespit edilen bahse konu düzenlemenin uygulanmaya devam edilmesi halinde telafisi güç ya da imkansız zararlara sebebiyet verebileceği de kuşkusuzdur.

Bu itibarla, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasının yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/25-26
6100 S. HMK/303

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/10-1063

Karar No. 2025/171

Tarihi: 26.03.2025

●KESİN HÜKMÜN KOŞULLARI
●MALULİYET AYLIĞI İÇİN GEREKLİ PRİM
GÜN SAYISININ İPTAL EDİLEN HİZMETLER
NEDENİYLE 1800 GÜNÜN ALTINA DÜŞMESİ

ÖZETİ: Kesin hükmün koşulları HMK'nın 303/1. maddesinde açıklanmıştır. Buna 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.”

Kesin hükmün ilk koşulu, her iki davanın taraflarının aynı kişiler olması, ikinci koşulu müddeabihin aynılığı, üçüncü koşulu ise dava sebebinin aynı olmasıdır.

Kesin hükmün ikinci koşulu olan müddeabihin aynılığı, dava konu 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.

Kesin hükmün üçüncü koşulu ise dava sebebinin aynı olmasıdır. Dava sebebi, hukuki sebepten farklı olarak davacının davasını dayandırdığı vakılardır. Öyle ise her iki davanın da dayandığı maddi vakıalar (olaylar) aynı ise diğer iki koşulun da bulunması hâlinde kesin hükmün varlığından söz edilebilir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Yargıtay incelemesinden geçerek kesinleşen İzmir 8. İş Mahkemesinin 27.05.2015 tarihli ve 2011/709 Esas, 2015/310 Karar sayılı davasında malûliyet tarihinin tespit edilerek malûliyet aylığı bağlanması talebi kabul edilerek davacının çalışma gücünü en az %60 oranında kaybetmesi nedeniyle malûl olduğu ve malûliyet başlangıç

tarihinin 05.05.2011 tarihi olduğunun tespitine, 01.11.2010 tarihinden itibaren malûlûk aylığı bağlanmasına karar verildiği, eldeki davada ise davacının malûliyet aylığı bağlanması talebinin dava dışı M. B unvanlı işyerinden yapılan bildirimlerin sahte olduğundan bahisle iptal edilmesi ve prim gün sayısının 1800 günün altına düşmesi nedeniyle reddedilmesine ilişkin Kurum işleminin iptalinin dava konusu edildiği, pirim gün sayısının değişmesi ile aylık bağlama koşullarının değiştiği, bu hâli ile kesinleşen karar ile eldeki davanın müddeabihlerinin ve dayandığı sebeplerin aynı olmadığı dikkate alındığında kesin hükümden söz etmek mümkün olmamakla dosya kapsamında iptale konu dönemler bakımından çalışmanın fiili ve gerçek olup olmadığı araştırılarak ayrıca askerlik borçlanması aylık bağlama koşullarına etkisi irdelenmek suretiyle oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/9-473

Karar No. 2025/215

Tarihi: 09.04.2025

**●ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN
TESPİTİ**
**●İHALE MAKAMININ İŞÇİLİK ALACAKLARIN-
DAN SORUMLULUĞU**
●ASIL İŞVERENİN SORUMLULUĞU

ÖZETİ: İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde” taşeron tarafından iş alınması gerekir. Bu nedenle, örneğin bir otomotiv veya tekstil üretiminin yapıldığı fabrikada yasanın gerekçesinde belirtildiği gibi yapılan işle ilgili olmayan bir ek inşaat yapımı veya bina onarımı işini alan diğer işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Sarper Süzek, İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, 2020, s.159). Başka bir deyişle asıl işverenin işyerinde yürüttüğü asıl işi ile ya da asıl işe yardımcı nitelikteki işlerle hiç ilgisi olmayan, görülen işe tamamen yabancı bir eser, yapı inşası, çatı tamiri, iş yerinin badana boyası gibi geçici işler yönünden elbette ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.

Asıl işveren işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işini ise ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa alt işverene gördürülebilecektir.

Bu açıklamalara göre işverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir iş olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise iş alan kimse alt işveren değil bağımsız işveren konumunda olacaktır. Yine işin bütünü başka bir işverene bırakıldığında asıl işveren-alt işveren ilişkisi dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk hâli söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse iş sahibi (ihale makamı) Kanun'un tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Aynı şekilde işi alan kişinin de işverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Alınan işte sigortalı çalıştırmayıp tek başına ya da ortakları ile işi yürüten kişinin alt işveren olarak

kabulü mümkün değildir. Bu kişinin diğer işyerlerinde çalıştığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının ise sonuca etkisi bulunmamaktadır.

Hemen belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 6. fıkrasına göre alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olmak üzere İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte müteselsilen sorumlu olan asıl işveren, 4857 sayılı Kanun'un 36. maddesinin 5. fıkrası ile alt işveren işçilerinin ücretlerinin tam ve zamanında ödenmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülük kamu veya özel tüm asıl işverenler için söz konusu olduğu gibi ihale makamının sorumluluğu her hak ediş dönemi için üç aylık ücretle sınırlandırılmış ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda böyle bir sınırlama getirilmemiştir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında somut olay değerlendirildiğinde, davalı Aksa A.Ş'nin faaliyet konusu sadece doğal gaz dağıtım ve nakil faaliyeti olmayıp diğer davalı San-İş A.Ş'ye verilen doğal gaz dağıtım şebekesini kurma işi de davalı Aksa A.Ş'nin asıl işleri arasında yer almaktadır. Yine, davalılar arasında akdedilen sözleşmelerde davalı Aksa A.Ş'nin davalı San-İş A.Ş. işçilerini işten çıkarmaya varan yetkileri de göz önünde bulundurulduğunda, davalılar arasında belirli bir işin yapılıp teslim edilmesine ilişkin anahtar teslim işini konu alan eser sözleşmesi bulunmadığı açıktır.

Davalılar arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğunun kabul edilmesine göre davalı Aksa A.Ş. asıl işveren sıfatıyla işçilik alacaklarından dolayı davacı işçiye karşı diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulması gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/26

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/10-846

Karar No. 2025/220

Tarihi: 09.04.2025

- RÜCÜAN TAZMİNAT
- HUKUK HÂKİMİNİN CEZA MAHKEMESİNCE VERİLEN KARARDAKİ HUKUKİ NİTELENDİRMEYLE BAĞLI OLMADIĞI
- CEZA HÂKİMİNİN TESPİT ETTİĞİ MADDİ OLAYLARLA VE ÖZELLİKLE FİİLİN HUKUKA AYKIRILIĞI KONUSU İLE HUKUK HÂKİMİNİN TAMAMEN BAĞLI OLACAĞI
- CEZA MAHKEMESİNDEKİ KUSUR RAPORU İLE HUKUK MAHKEMESİ TARAFINDAN ALINAN KUSUR RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİNİN GİDERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Mülga 818 sayılı Kanun'un "Ceza hukuku ile medeni hukuk arasında münasebet" başlıklı 53. maddesinde; "Hâkim, kusur olup olmadığına yahut haksız fiilin faili temyiz kudretini haiz bulunup bulunmadığına karar vermek için ceza hukukunun mesuliyete dair ahkâmiyle bağlı olmadığı gibi, ceza mahkemesinde verilen beraat kararıyla de mukayyet değildir. Bundan başka ceza mahkemesi kararı, kusurun takdiri ve zararın miktarını tayin hususunda dahi hukuk hakimini takyit etmez." hükmü yer almakta olup 6098 sayılı Kanun'un 74. maddesinde de aynı düzenleme bulunmaktadır.

Bu açık hüküm karşısında ceza mahkemesince verilen beraat kararı, kusur ve derecesi, zarar tutarı, temyiz gücü ve yükletilme yeterliği, illiyet gibi esasların hukuk hâkimini bağlamayacağı konusunda duraksama bulunmamaktadır.

Hemen belirtilmelidir ki, hukuk hâkiminin yukarıda açıklanan bu bağımsızlığı sınırsız değildir. Gerek öğretide ve gerekse Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarında ceza hâkiminin tespit ettiği maddi olaylarla ve özellikle fiilin hukuka aykırılığı konusu ile hukuk hâkiminin tamamen bağlı olacağı kabul edilmektedir. Diğer bir anlatımla maddi olayları ve yasak eylemlerin varlığını belirleyen ceza mahkemesi kararı, taraflar yönünden kesin delil niteliğini taşır.

Vurgulamakta yarar vardır ki, hukuk usulü bir şekil hukukudur. Davanın açılması, itirazların ileri sürülmesi, tanıkların ve diğer delillerin bildirilmesi belirli

süre koşullarına bağlı kılındığı gibi ikinci tanık listesi verilememesi, iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı gibi yargılamanın süratle sonuçlandırılması gayesi ile belirli kısıtlamalar getirilmiştir. Bunun sonucunda hukuk hâkimi şekli gerçeği arayacak, maddi gerçek öncelikli hedef olmayacaktır. Ancak ceza hâkimi bunun tersine öncelikli hedef olarak maddi gerçeğe ulaşmaya çalışacaktır. O hâlde ceza mahkemesinin maddi nedensellik bağı (illiyet ilişkisi) tespit eden kesinleşmiş hükmünün hukuk hâkimini bağlamasına, 818 sayılı Kanun'un 53. maddesi bir engel oluşturmaz.

Yargıtayın yerleşik uygulamasına ve öğretideki genel kabule göre maddi olgunun tespitine ilişkin ceza mahkemesi kararı hukuk hâkimini bağlar. Ceza mahkemesinde bir maddi olayın varlığı ya da yokluğu konusundaki kesinleşmiş kabule rağmen aynı konunun hukuk mahkemesinde yeniden tartışılması olanaklı değildir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.06.2022 tarihli ve 2019/10-111 Esas, 2022/948 Karar ile 15.12.2022 tarihli ve 2021/10-292 Esas, 2022/1759 Karar sayılı kararları).

Yukarıda yapılan açıklamalar ile somut olay değerlendirildiğinde; Mahkemece hükme dayanak kılınan 18.03.2019 havale tarihli bilirkişi kusur raporunda ceza davasında asli kusurlu kabul edilen NK'nın kusurunun %5, davalı şirketin kusurunun ise %75 olarak değerlendirilmesi karşısında raporlar arasında kusur değerlendirmesine yönelik çelişki olduğu ve 18.03.2019 havale tarihli bilirkişi kusur raporunda, kusurla ilgili değerlendirmeler yönünden oluşan çelişki açık ve net olarak değerlendirilerek giderilmediği anlaşıldığından işçi sağlığı ve iş güvenliği ile iş kazasının meydana geldiği iş kolunda uzman bilirkişi heyetinden kusur oranı ve aidiyet konusunda yeniden rapor alınarak ortaya çıkan çelişki de giderilmek suretiyle davalıların kusur oranına göre sorumluluğu belirlenerek davalı şirket ve N K yönünden kusura ilişkin davacı Kurum lehine oluşan usuli kazanılmış hak gözetilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/80

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/10-608

Karar No. 2025/243

Tarihi: 16.04.2025

●PRİME ESAS KAZANCIN TESPİTİ
●PRİM
●HARCIRAH
●PRİME ESAS KAZANCIN YAZILI DELİLLE
İSPATININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Prim (sosyal sigorta primi) kelimesinin sosyal güvenlik hukuku açısından tanımı ise yürürlükte bulunan sosyal sigorta mevzuatı bakımından sigortalılara yapılacak sosyal sigorta yardımları ile Kurumun yönetim giderlerini karşılamak amacıyla yasaca belirlenen usul ve esaslara göre sigortalıdan ve işverenden zorunlu olarak alınan nakit olarak yapılabilir (Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioglu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Yenilenmiş 17. Baskı, 2018, s.226). Sosyal sigortalarda prim ödeme yükümlülüğünün muhtevası ve ödenecek primlerin miktarı kanunla belirlenir. Kanun koyucu prime esas kazanç belirlemesi yaptıktan sonra sigortalılar ve varsa işverenleri bu miktarlardan belirli bir oranda prim ödemekle yükümlü tutulmaktadır (Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Birinci Baskı, 2015, s. 206).

Harcırah, 6245 sayılı Kanun'un 3. maddesinde “Bu Kanuna göre ödenmesi gereken yol masrafı, gündelik, aile masrafı ve yer değiştirme masrafından birini, birkaçını veya tamamını...ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır. Aslında 6245 sayılı Kanun daha ziyade kamu hukuku içerisinde değerlendirilen bir düzenlemedir. Zira Kanun’un “Harcırah verilecek kimseler” başlıklı 4. maddesi incelendiğinde harcırahın kamu personeline ödenen bir meblağ olduğu sonucu çıkmaktadır. 6245 sayılı Kanun'daki düzenlemelerin ve harcırahın bu anlamda kamu sektörü dışında bir karşılığı bulunmamaktadır. Yolluk kelimesi ise günlük hayatta harcırah kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmakla birlikte genel olarak işçinin görevli bulunduğu yerden başka yerlere geçici görevle gönderilirken yapacağı ek masrafa karşılık yapılan ödemeler kastedilmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki harcırah, yolluk ve prim kavramları birbiriyle ilişkisi olan kavramlar değildir. Uygulamada her ne kadar uluslararası tır şoförlerine

yapılan ödemeler için farklı farklı terimler kullanılsa da, işverenler tarafından kastedilen şoföre yoldaki zorunlu masrafları için verilen yolluk niteliğinde bir miktar paradır (Ümit Orhan, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Sefer Primi (Harcırah) Meselesi, İş ve Hayat, Cilt 4, 2018 Temmuz, Sayı 7, s. 59). İşçiler tarafından ise bu ödemelerin niteliği ücret olarak kabul edilmektedir. Ancak işçiye verilen bu para yönünden işverenin kendi nitelendirilmesi, isimlendirmesi, tek başına belirleyici olamaz. Aksinin kabulü, sosyal güvenlik hukuku kapsamında işverenin ilk sırada yer alan işçinin primini yatırma yükümlülüğünün ihlâli anlamına gelir.

Belli bir dönemdeki çalışmaların tespiti istemini içeren hizmet tespiti davası, dava dilekçesinde açıkça belirtilmiş olmasa da 506 sayılı Kanun'un 79/10; 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddelerinde düzenlendiği üzere özünde prime esas kazançların ve prim ödeme gün sayılarının tespiti talebini de içermektedir. Mahkemenin hizmet tespitine ilişkin ilâmı ise işverenin Kuruma vermediği bildirimler yerine geçecek belge niteliğindedir. Bu nedenle mahkeme dava sonunda vereceği kararda tespit edilen dönem için aylar itibarıyla prim ödeme gün sayıları ile 506 sayılı Kanun'un 77. maddesine (5510 sayılı Kanun'un 86. maddesi) göre hesaplanacak olan o dönemdeki bir günlük ücreti de belirtecektir.

Öte yandan sosyal güvenlik hakkı, sosyal hukuk devletinde geçerli olan sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkelerinin bir gereği olarak insanlara asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatlarını kurmasını talep etme hakkı sunar. Sosyal güvenlik hakkının nitelikleri ise vazgeçilmez ve devredilmez bir hak olduğu, bu haktan yararlanmanın zorunlu bulunduğu ve devletin sosyal güvenlik hakkının yaşama geçirilmesinde müdahalesinin gerekliliği olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla vazgeçilmez ve anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkı bu niteliği itibarıyla kamu düzenindendir. Kamu düzeninden olma koşulu resen araştırma ilkesini ve sonuç olarak hâkimin delilleri serbestçe, kendiliğinden toplayarak sonuca gitmesini beraberinde getirir. Sigortalı kavramı, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sosyal güvence sistemine adına prim ödenmesi gereken yahut kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder. Görüldüğü gibi sigortalı olmak çalışma ve prim ödeme ilkelerine bağlı olduğundan hizmet tespiti ve prime esas kazancın tespiti davaları sosyal güvenlik hakkının özünü oluşturmaktadır.

Hizmet tespiti davasının niteliği gereği çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilmesine rağmen ücretin ispatında bu denli serbestlik söz konusu değildir. Ücretin ispatında Hukuk Genel Kurulunun 07.02.2018 tarihli ve 2015/10-843 Esas, 2018/126 Karar, 05.11.2019 tarihli ve 2015/10-3509 Esas, 2019/1127 Karar, 17.05.2023 tarihli ve 2022/(21)10-650 Esas, 2023/483 Karar sayılı kararlarında da belirtildiği üzere HUMK 'un 288. maddesinde (HMK'nın 200. maddesi) yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu itibarla ücret miktarı HUMK'un 288. (HMK'nın 200. maddesi) maddesinde belirtilen sınırları aşıyorsa tespiti gereken gerçek ücretin hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş bulunmak kaydıyla işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticarî defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür.

Şu hâlde yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; uluslararası nakliyat faaliyetinin yürütüldüğü işyerlerinde hizmet akdi ile şoför olarak çalışanlara yurt dışı görevlendirmelerinde sefer primi, sefer yolluğu, harcırah adı altında yapılan ödemelerin 506 sayılı Kanun'un 77. maddesinde yer alan "yolluk" veya 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesindeki "görev yolluğu" ibareleriyle teknik ve somut olarak tam anlamıyla örtüşmediğinden bu tür uyumsuzluklar yönünden maddelerdeki kavramların, yalnızca araca bağlı zorunlu giderler şeklinde anlaşılması, başka bir anlatımla sigortalılara söz konusu adlar altında yapılan ödemeler içerisinden yalnızca araca bağlı zorunlu harcamaların ayrıştırılıp geri kalan tutarın sigorta primine esas kazanca dahil edilmesi gerekmekte olup iddia edilen ücret miktarı HUMK'un 288 ve 292. (HMK'nın 200 ve 202.) maddelerindeki hükümler çerçevesinde ispat edilmelidir. Bu kapsamda dosyada yer alan yazılı belgeler irdelenerek ödemeler ayrıştırmaya tâbi tutulmalı ve belgelerin ait olduğu çalışma dönemi bakımından yazılı delil oluşturacağı gözetilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/26
6100 S. HMK/61-69

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2023/10-1047

Karar No. 2025/259

Tarihi: 30.04.2025

●DAVANIN İHBARI
●FERİ MÜDAHİL
●DAVADA TARAF SIFATI BULUNMAYAN VE
HAKKINDA HÜKÜM KURULMAYAN
DOLAYISIYLA TEMYİZ HAKKI BULUNMAYAN
İHBAR OLUNANIN BOZMA İLÂMINA KARŞI
BEYANININ HÜKÜM İFADE ETMEYECEĞİ

ÖZETİ: Mevzuatta yerini anılan hükümlerde bulan ihbar, genel ifadeyle görülmekte olan bir davada taraflardan birisinin kendisine yardım etmek üzere davaya müdahalesini sağlamak amacıyla üçüncü kişiye davanın duyurulmasıdır. Bu durum tarafın davayı kaybetmesi hâlinde üçüncü bir kişiye rücu hakkı olduğu veya üçüncü kişinin kendisine karşı bir dava açmasından endişe edeceği hâllerde söz konusu olur. Davayı üçüncü kişiye ihbar eden taraf, bununla öncelikle üçüncü kişinin davaya kendisi yanında fer'i müdahil olarak katılmasını ister ancak üçüncü kişi ihbara rağmen katılmazsa, katılsaydı neticede hasıl olacak olan müdahalenin etkisine muadil bir etkiyi salt ihbarla yaratmış olur. Bu nedenle kendisine ihbarda bulunulan kişi, ilk davada verilen hükmün kendisine karşı açılan üçüncü davasında etkisi olmayacağını ve ihbarda bulunan kişinin davayı iyi yürütmediğini, davanın onun aleyhine sonuçlandığını ileri süremez (Hakan Pekcanitez, Muhammet Özekes, Mine Akkan, Hülya Taş Korkmaz, Medeni Usûl Hukuku, Cilt I, 15.Baskı, İstanbul 2017, s.738 vd.).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, kamu düzenine ilişkin bozma nedeni bulunmayan eldeki davada taraf sıfatı bulunmayan ve hakkında hüküm kurulmayan dolayısıyla temyiz hakkı bulunmayan ihbar olunan Bodrum Belediyesi vekilinin bozma ilâmına karşı beyanının hüküm ifade etmeyeceği açık olup davanın tarafı olan davacı ve davalılar vekillerinin bozma ilâmına uyulmasını talep etmeleri karşısında direnme kararı verilemeyeceği kabul edilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2188

Karar No. 2025/587

Tarihi: 24.04.2025

**●TARİHSİZ GERÇEK BİR İSTİFA NİTELİĞİNDE
OLMAYAN BELGEYE İTİBAR EDİLEMeyeCEĞİ**
●İŞVEREN FESHİ
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacı iş akdinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş davalı tarafça eylemli olarak istifa ettiği savunulmuştur. Dosya arasında yazılı bir fesih bildirimi bulunmamaktadır.

Dosya kapsamındaki el yazılı, imzalı ve tarihsiz istifa dilekçesinin "...çalışmış olduğunuz projenizden başka bir projede çalışmak için ayrılıyorum" şeklinde olduğu, işveren tarafından sunulan el yazılı istifa dilekçesinin tarihsiz oluşu dikkate alındığında düzenlendiği tarihin belgeden anlaşılamadığı gibi, gerçek bir istifa dilekçesi olmadığı, istifa dilekçesine itibar edilemeyeceği, ispat yükü üzerinde bulunan davalı tarafça iş akdinin davacının istifası ile sona erdiği ispatlanamadığından davacının iş akdinin davalı tarafça geçerli veya haklı bir nedene dayanılmaksızın feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü yerindedir. (aynı yönde Adana BAM 8. Hukuk Dairesinin 2022/359-2022/1129 E.-K. Sayılı ilamı)

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
18. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/660
Karar No. 2025/789
Tarihi: 29.05.2025

●SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
●SENDİKAL TAZMİNAT
●SENDİKAL TAZMİNATTAN GELİR VERGİSİ
KESİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ Somut olayda, davalı işyerinde sendikaya yoğun olarak 2024 Şubat ayında üyeliklerin yapıldığı, tanık beyanlarına göre 15-18 kişinin işten çıkarıldığı, 2024 Mart ayı ve devamında yoğun olarak sendika üyeliğinden istifa edildiği anlaşılmıştır.

Davacının performansının düşük olduğu iddiasının ispatlanamadığı, emsal dosyalardaki ve dosyamızdaki tanık anlatımlarından işyerinde 2024 Ocak-Şubat aylarından itibaren sendikalaşmanın başladığı, işverence sendikalı olan işçilerin tespit edilmesi için araştırma yapıldığı, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alındığında davacının iş akdinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiği kanaatine varılmasının doğru olduğu anlaşılmıştır.

Taraf tanıklarınca yemegin işverence karşılandığı sabit olup yine taraf tanık beyanları ve bordrolara göre düzenli olarak ödendiği anlaşılan performans ücreti eklenerek giydirilmiş ücretin tespiti yerindedir. Davacının yaptığı işe göre primin satış primi gibi fiili çalışmaya bağlı olmadığı anlaşılmıştır.

İşe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti brüt olarak tespit edildiğinden kesintilere ilişkin istinaf itirazının yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.04.2023 tarih 2023/6357 Esas 2023/4909 Karar sayılı Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair kararında sendikal tazminatın iş güvencesi tazminatı kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre gelir vergisinden muaf tutulması gerektiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır. Davalının bu yönlerle ilişkin istinaf itirazları yerinde değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
18. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3668

Karar No. 2025/833

Tarihi: 12.06.2025

**●ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARI KANUNU
KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN BELİRLİ SÜRELİ
İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMAK ZORUNDA
OLDUKLARI
BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE
ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINA
GİRMEYECEĞİ**

ÖZETİ 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 2/b Maddesinde, anılan kanuna tabi olan kurumlar arasında, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri sayılmıştır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duygusal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumları, olarak tanımlanmıştır.

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu' nun 23.02.2018 tarih, 2017/1 Esas - 2018/2 Karar sayılı içtihadı birleştirme kararında "5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışanların iş sözleşmelerinin üst üste yenilense dahi yasadaki kaynaklandığı ve belirli süreli iş sözleşmesi olması özelliğini koruduğu, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklarına" karar verilmiştir. Yargıtay Kanunu'nun 45/5. maddesi "İçtihadı birleştirme kararlarının benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, Dairelerini ve Adliye Mahkemelerini bağlayacaktır.

Dava konusu uyuşmazlıkta, davalı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde fizyoterapist olarak 5580 sayılı Yasa kapsamında çalışan davacının, davalı yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/12
6098 S. TBK/51

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7403
Karar No. 2025/6265
Tarihi: 17.04.2025

●İŞ KAZASI
●İŞ KAZASINDAN DOĞAN SORUMLULUK
●İŞVERENİN GÖZETİM BORCU VE KAPSAMI
●OBJEKTİFLEŞTİRİLEN KUSUR

ÖZETİ: Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır. Anayasa'nın 17. maddesinde; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” “Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.” hükmü getirilerek yaşama hakkı güvence altına alınmış, bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu birtakım hükümler getirilmiştir. 6098sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni

sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu maddeye göre işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Burada işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Aynı maddelere paralel olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu fıkra göre "İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." düzenlemesi yer almıştır. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, teknolojinin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
18. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3819
Karar No. 2025/840
Tarihi: 12.06.2025

**●TEKNOLOJİ ŞİRKETİ OLAN GETİR
TARAFINDAN GELİŞTİRİLEN UYGULAMA
İLE SATIŞ FAALİYETİNİN YÜRÜTÜLMESİ
●DAĞITIM İŞİNİ MOTORKURYELERLE
YAPAN İŞVERENİN ALT İŞVEREN
KONUMUNDA OLDUĞU
●ASIL İŞVEREN KONUMUNDA OLAN
GETİR ŞİRKETİNİN MÜTESELSİL
SORUMLULUĞUNUN BULUNDUĞU**

ÖZETİ Mahkemece davalı Getir Perakende Lojistik A.Ş. ile diğer davalı Dinçer Lojistik A.Ş. arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığı gerekçesiyle davalı Getir Perakende Lojistik A.Ş. yönünden pasif husumet yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmiş ise de; bir teknoloji şirketi olan Getir tarafından geliştirilen uygulama üzerinden belirlenen ürün ve hizmetlerin satışı işinin yapıldığı, asıl işin Getir tarafından temin edilen ve uygulama üzerinde belirtilen mal ve hizmetlerin satış işi olduğu, uygulama üzerinden yapılan bu satış işlemi sonucunda mal ve hizmetlerin dağıtım işinin ise dağıtıcı olarak adlandırılan ve aralarında sözleşme kurulan davalı Dinçer Lojistik gibi dağıtıcılar vasıtasıyla yapıldığı, dağıtım işinin mal ve hizmet satışı işine göre yardımcı iş mahiyetinde olduğu ve bu yardımcı işin tamamen Getir'in geliştirdiği uygulama üzerinde bulunan dağıtıcı paneli ve depo paneli kullanılarak dağıtıcı tarafından yerine getirildiği, uygulama üzerinden alınan siparişlerin dağıtım deposunda hazırlanıp motokuryeler vasıtasıyla müşterilere ulaştırıldığı, ulaştırılan ve dağıtıcının dağıtımını yaptığı dağıtım deposunda bulunan tüm ürünlerin Getir'e ait olduğu, davalı Getir'in asıl işveren, davalı dağıtıcı şirketin ise alt işveren olduğu, bu nedenle işçilik alacaklarından her iki davalının müteselsilen sorumlu olduğu anlaşılmakla; ilk derece mahkemesinin davalı Getir Perakende Lojistik A.Ş. yönünden husumet

yokluğu nedeniyle usulden ret kararının hatalı olduğu anlaşılmıştır. Davacı tarafın bu yöndeki istinafinin yerinde olduğu anlaşılmıştır. (Aynı yöndeki Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesinin 7. Hukuk Dairesinin2024/1148 Esas-2024/911 Karar sayılı ilamı, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin 25. Hukuk Dairesinin2024/1479Esas-2024/1955Karar sayılı ilamı)

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1181
Karar No. 2025/1323
Tarihi: 22/05/2025

- **İŞÇİLERİN BİREYSEL VEYA TOPLU İŞ HUKUKUNA DAİR BAZI HAKLARININ SAVUNULMASI İÇİN DEMOKRATİK VE BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKLARININ BULUNDUĞU**
- **BARIŞÇIL TOPLU DEMOKRATİK EYLEMİN İŞVERENE ÖZEL OLARAK ZARAR VERME KASTI İÇERMEMESİ VE ÖLÇÜLÜ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞYERİNDE 9 İŞÇİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ÖNCÜLÜK YAPMASI NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARTILMIŞ OLMASI**
- **İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARTMALARI GÖRÜŞMEK İÇİN DEMOKRATİK BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKLARINI KULLANDIKLARI**
- **İŞÇİLERİN BARIŞÇIL OLDUĞU DEĞERLENDİRİLEN TOPLU EYLEMLERİNİN İŞVERENE YÖNELİK HAK ARAMA AMACININ ÖTESİNE GEÇMEDİĞİ**
- **İŞÇİLERİN DEMOKRATİK VE BARIŞÇIL EYLEMLERİNİN KANUNSUZ GREV SAYILMAYACAĞI**
- **SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH**
- **SENDİKAL TAZMİNAT**

ÖZETİ: Açıklanan uluslararası düzenlemeler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde; işçilerin bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı haklarının savunulması için demokratik ve barışçıl toplu eylem hakları bulunmakla birlikte, bu

hakkın sınırsız şekilde kullanımı söz konusu değildir. Eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

(...)

Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 Başvuru numaralı kararında; Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine dair karar verildiği ve araştırılması gereken herhangi bir hususa değinilmediği nazara alındığında; iddia, savunma, taraf tanık anlatımları, dosyaya sunulan bilgi ve belgeler, SGK müfettiş raporu, hukuki denetimden geçerek kesinleşen mahkeme kararları, bilirkişi raporu, kamera kaydı çözüm kayıtları, Anayasa Mahkemesinin 18/09/2024 tarih 2022/14506 başvuru sayılı kararı ve tüm dosya kapsamına göre; davalı işyerinde ilk olarak 2016 yılında Türk Metal Sendikasının yetki tespit yazısını aldığı, işverenlik tarafından yetki tespitine yapılan itirazın 2018 yılı tespit sürecinde istifa eden işçilerin tekrardan üyelik başvurusunda bulunduğu, iş sözleşmesi 20.02.2020 tarihinde sona erdirilen (seri dosyalar kapsamında davacı olmayan) 9 işçinin sendika öncüsü oldukları, ilk toplu eylemin 17.02.2020 tarihinde iş sözleşmesi sona erdireceği diğer işçilerce duyulan S.Ö. ve E.Ç. isimli işçilerin durumlarının yönetimle görüşme amacıyla yapıldığı, bu görüşmede işverenin açıkça sendika istemediğini işçilere belirttiği, işçilerin işten çıkartılmayacağını duyulması üzerine toplu eylemin sona erdirildiği, davaya konu ikinci toplu eylemin iş sözleşmesi sona erdirilen 9 işçinin işe tekrardan alınması amacıyla yapıldığı, işverenin bu işçilerin sendika öncüsü olması sebebiyle işe tekrar alınma talebini reddettiği, işçilerin bu toplu eylemi birkaç günden fazla sürdürdükleri, davacı ve seri dosya kapsamındaki diğer davacı işçilerin feshe konu eylemleri sırasında işverenin işlerine engel oldukları ve iş yerinde üretimde kayıp yaşandığı ve bunların telafi edilmediği hususlarının davalı yanca ispat edilemediği, işçilerin barışçıl olduğu değerlendirilen toplu eylemlerinin işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçmediği, işçilerin bu eylemlerinin kanunsuz grev sayılmayacağı kanaatine ulaşılmıştır. Bu kapsamda davalı savunmasına değer verilememiş olup dosyaya yansıyan olayların kronolojik sırası da düşünüldüğünde davalı işverenin iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin iş sözleşmelerini sendikal nedenle feshettiği, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla; Dairemizce davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi dolayısıyla sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiği kanaati ile davanın kabulü ve davacının işe iadesi yönünde aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
34. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1696

Karar No. 2025/1160

Tarihi: 07/05/2025

- İŞÇİNİN HAKLARINI ALMAK İÇİN İMZALA-
MAK ZORUNDA KALDIĞI İSTİFA DİLEKÇESİNE
DEĞER VERİLEMEYECEĞİ
- İŞVEREN FESHİ
- GEÇERLİ FESİH NEDENLERİNİN KANIT-
LAMAMIŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Somut olayda; davacı,30/12/2022 tarihinde "...4857 sayılı İş Kanunun 24/II-f maddesi uyarınca çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle 30/12/2022 tarihinden geçerli olmak üzere iş akdimi sona erdirmiyorum. Bu nedenle tarafıma tazminatım ve diğer haklarımın ödenmesi arz ve talep ederim" şeklinde yazılmış dilekçe dosyaya sunulmuştur.

Davacının imzaya itirazı olmamıştır. Tanık beyanlarında davacı tanıkları Erikli ile anlaşmanın bitmesi nedeniyle işten çıkışlarının yapıldığının söylendiği ve alacaklarının ödenmesi için istifa dilekçesi vermelerinin istendiğini, dilekçenin istedikleri şekilde yazıldığını bildirdiği, davalı tanıklarınca ise diğer depolarda çalışmak istemeyenlerin tazminatlarının hesaplandığını, bu kişilerden istifa dilekçesi yazanların tazminatlarının ödendiğini belirtmişlerdir.

Davacı ve davalı tanıklarının beyanlarından anlaşıldığı üzere davacının iş akdinin Erikli ile olan sözleşmenin sona ermesi nedeniyle feshedildiği ve davacının alacaklarını almak için istifa dilekçesi vermek zorunda kaldığı bu hali ile istifa dilekçesine değer verilemeyeceği anlaşılmıştır.

İstifaya değer verilmeyeceğinden ve davalı tarafça iş akdinin haklı ve geçerli bir nedenle sonlandırıldığı da kanıtlanmadığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken aksi yöndeki mahkeme kabulü hatalı olup davacı vekilinin istinaf sebebi yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
DENİZLİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/403
Karar No. 2025/746
Tarihi: 24/04/2025

- **MASUNİYET KARİNESİ**
- **BİR KİMSENİN SUÇLU SAYILABİLMESİ İÇİN KESİNLEŞMİŞ MAHKUMİYET KARARININ GEREKTİĞİ**
- **HÜKMÜN AÇIKLANMASININ GERİ BIRAKILMASI KARARININ KANUN YOLLARINDAN GEÇEREK KESİNLEŞMİŞ BİR MAHKUMİYET KARARI NİTELİĞİNDE OLMADIĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Anayasa'nın 38/4 maddesinde "Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz." hükmüne yer verilmiştir. Madde metninde yazılı "hükmen" ibaresinin kesinleşmiş bir mahkumiyet kararı anlamına geldiği konusunda şüphe yoktur. Aksi takdirde, bir kimse hakkında kesinleşmemiş bir karara yahut ceza yargılamasına dayanarak, o kimsenin suçlu olduğu veya olmadığı konusunda sonuca varmaya çalışılırdı ki, bu durumun tehlikeli ve yanlış olduğu açıktır.

Masumiyet karinesi açısından bir kimsenin suçlu sayılabilmesi için, kesinleşmiş bir mahkumiyet kararına dayanılması gereklidir.

Hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı, masumiyet karinesi açısından değerlendirildiğinde; her ne kadar Hakimde sanığın suçlu olduğu konusunda bir kanaat oluşmuş ise de, bu kanaat bir hüküm olarak açıklanmamakta olup söz konusu karar, kanun yollarından geçerek kesinleşmiş bir mahkumiyet kararı mahiyetinde değildir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; işverence feshe gerekçe gösterilen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 48/A-5 maddesinde, maddede sayılı suçlardan mahkum olmamak şartı bulunmaktadır. Artvin Ağır Ceza Mahkemesi'nin 14/03/2019 tarihli ve 2016/96 E. 2019/51 K. sayılı ilamı mahkumiyet kararı niteliğinde olmadığından davacının iş sözleşmesinin feshi haklı ya da geçerli nedene dayanmamakta olup Mahkemece aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
ERZURUM
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/249
Karar No. 2025/1007
Tarihi: 22.04.2025

**●İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAK-
LANAN FESİH**
●FESİH SEBEBİNİN KANITLANMAMIŞ OLMASI
●PERFORMANS ARTTIRICI ÖNLEMLERİN
SOMUT OLARAK ORTAYA KONULMAMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davacının iş akdinin haklı nedenle derhal feshini gerektirecek bir sebep işverence ispatlanmadığı gibi, davalı işverenin performans kriterlerini objektif olarak ortaya koymaması, işverence kendisinden beklenen düzeyde verimlilik göstermemesine ilişkin olarak ise işçiye, eğitim ve iş koşullarının iyileştirilmesi gibi ne tür performans artırıcı olanakların sağlandığının somut bir şekilde ortaya koyulmaması, başkaca tedbirlerle performans iyileştirme yönteminin bulunup bulunmadığının işverence değerlendirilmemesi, doğrudan iş akdinin feshine karar verilmesi haksız olup, bu hali ile iş akdinin feshinin haklı veya geçerli nedene dayanmadığının sabit bulunması karşısında ilk derece mahkemesince feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, davanın reddedilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
30. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/302
Karar No. 2025/791
Tarihi: 13/06/2025

- **İŞÇİLERİN İŞ BIRAKMA EYLEMİNİN TOPLU EYLEM KAPSAMINDA KALDIĞI**
- **İŞVERENİN VE SENDİKANIN İSTİFA EDEN İŞÇİLERİ YENİDEN ÜYE OLMALARI İÇİN ZORLAMASI**
- **YENİDEN SENDİKA ÜYESİ OLMAYI KABUL ETMEYEN İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**
- **SENDİKAL TAZMİNAT**

ÖZETİ: Tutanak içeriğini destekler beyanının olmadığı, davacının eylemlere katıldığı kabul edilse yapılan iş bırakma eyleminin sendikanın talimatı ile yapıldığı, 17/02/2023 tarihinde sendika yetkilileri ile işveren arasında yapılan toplantı esnasında toplantı yapılan yerin önüne gelerek sendikaya tepki gösterilmesinde eylemin amacı, uzunluğu dikkate alındığında makul olduğu kanun dışı grev olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı, eylemlerin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkı sınırları kapsamında kaldığı, sonuç olarak işveren haklı fesih olarak bildirdiği nedenleri ispat edemediğinden feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı,

Feshin sendika nedene dayandığı iddia açısından ise de; davacı taraf, işçilerin sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra işveren ile sendikanın işbirliği içerisine girerek çalışanların tekrar sendika üyesi olmaya zorladığını bu kapsamda yapılan feshin sendikal nedene dayandığını iddia etmiştir. Taraf tanık anlatımlarından anlaşıldığı üzere, işyerinde işveren ve sendika tarafından ücret zammına dair yapılan görüşmelerin olumsuz sonuçlanmasından sonra bir çok işçi sendikayı protesto etmek amacıyla, sendika üyeliğinden istifa ettiği, sonrasında sendika yetkilileri tarafından çalışanlara yeniden sendika üyesi olmaları konusunda "sona kalmayın,

sendikaya dönersen iyi olur" şeklinde telkinlerde bulunulduğu sonrasında davacı dahil bir kısım çalışan işten çıkartılmıştır. İşten çıkarmalardan kısa bir süre sonra işveren ve sendika ara ücret zammı konusunda anlaşmaya varmışlardır. Bu anlatımlar ışığında işçilerin büyük çoğunluğunun sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra, sendika üyeleri tarafından sendika üye olmaları konusunda telkinlerde bulunulması, davacı dahil bir kısım işçinin benzer nedenlerle işten çıkartılması, sonrasında da ilk toplantı esnasında ara zam konusunda anlaşmayan işverenin çalışanları sendikaya geri döndürmek amacıyla sendika ile ara zam konusunda anlaşmaya vardığı, dikkate alındığında yapılan feshin sendikal özgürlük kapsamında olan sendikadan ayrılma ve diğer çalışanları sendikaya geri üye olma iradesini etkilemeye yönelik olduğu gibi feshin iş akdinin sendika hakkı kapsamında korunan toplu eylem hakkını kullanması sonrasında gerçekleştirildiği bu kapsamda feshin sendikal nedene dayandığı, davacının bu yöndeki istinaf başvurusunun yerinde olduğu, bu kapsamda HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
32. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1316

Karar No. 2025/659

Tarihi: 29/04/2025

- **EVLİ OLAN İŞÇİNİN AYNI İŞYERİNDE BİR BAŞKA İŞÇİYLE İLİŞKİSİNİN OLMASI**
- **BU İLİŞKİ NEDENİYLE İŞYERİNDE İŞ ORTAMININ OLUMSUZ ETKİLENDİĞİ**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ: Somut olayda, fesih bildirimi, davacının mail içeriği, maile ekli polus merkezi ifade tutanağı içeriği, tanıkların beyanı iddia ve savunma, tüm dosya kapsamı, yukarıda yazılı hukuki bilgiler ışığında; evli olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı bir kadın işçi ile gönül ilişkisi yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve güven ilişkisinin zedelendiği, ortaya çıkan olgulardan işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemez hal aldığı, bu durumda iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
32. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1526

Karar No. 2025/662

Tarihi: 29/04/2025

●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DİKKATE ALINACAK KALEMLER
●BOŞTA GEÇEN SÜREYE AİT ÜCRET VE DİĞER HAKLAR İLE İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI BRÜT OLARAK HÜKÜM ALTINA ALINMASININ GEREKTİĞİ
●DÖRT AYLIK DÖNEMDE ŞAYET İŞÇİ İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETSE İDİ, HAK KAZANACAĞI TÜM PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN DEĞERLERİN DİKKATE ALINMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12. maddesi ile 4857 sayılı Kanunu 21. maddesine eklenen fıkra ile; davalı tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi halinde işe başlatmama tazminatı ve 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin davacının dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak belirleneceği düzenlenmiştir.

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir

Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir.

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.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/1861

Karar No. 2025/978

Tarihi: 08/05/2025

**●İŞ GÜVENCESİ İÇİN GEREKLİ ALTI AY KIDEM
KOŞULUNUN GERÇEKLEŞMEMİŞ OLMASI**
**●FARKLI ÜST İŞVERENLERE HİZMET VEREN
ARALARINDA ORGANİK BAĞ BULUNMAYAN
İŞYERLERİNDEKİ ÇALIŞMALARIN ALTI AYLIK
KIDEMİN HESAPLANMASINDA DİKKATE
ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Davalı şirketler arasında ortaklık yapısı, adres, ortaklıkları arasında akrabalık ilişkisi vs. gibi organik bağın varlığını gösteren bir kayıt bulunmadığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının Efe Yönetim şirketindeki çalışmasının sonlandığı 31.08.2022 tarihinden sonra hemen ertesi gün 01/09/2022 tarihinde diğer davalı Doyaş Yemek şirketine girişi yapılmış ise de her iki şirket adresi Beykoz ilçesi olmakla birinden çıkışı sonrası ertesi gün diğerinde iş başı yapmasının hayatın olağan akışına aykırı düşmeyeceği davalı Efe Yönetim şirketindeki işinin ihalenin sona ermesi sonrası 31.08.2022 tarihi itibarıyla son bulduğu, bizzat dava dilekçesinde her iki çalışma döneminin farklı farklı adreslerde farklı üst işverenlikler bünyesinde geçtiğinin belirtildiği üzere bahse konu Whatsapp yazışmalarının tek başına organik bağ ve birlikte istihdam olgularına varlığına delalet edemeyeceği, bu itibarla davacının davalı şirketler bünyesindeki çalışma sürelerinin birleştirilemeyeceği anlaşılmaktadır. Buna göre davacının davalı Doyaş Yemek Gıda ve Servis Hizmetleri Sanayi Ticaret AŞ. Bünyesinde geçen 01.09.2022-23.01.2023 tarihleri arasındaki hizmet süresi dikkate alındığında davacının 6 aylık kıdem koşulunu sağlayamadığı ve iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamayacağı kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/318

Karar No. 2025/785

Tarihi: 24/04/2025

- İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞININ SIK SIK RAPOR ALMA KAPSAMINA GİRMEMESİ
- İŞVERENİN İŞ PLANLAMASI YAPARAK İŞÇİNİN RAPORU NEDENİYLE İŞ AKIŞLININ OLUMSUZ ETKİLENMESİNİ ÖNLEYEBİLECEĞİ
- İŞÇİNİN 16 YILLIK ÇALIŞMA SÜRESİNDE RAPORA BAĞLI DEVAMSIZLIĞININ DÜŞÜK OLMASI
- BEL FİTİĞİ VE KABURGA KIRIĞI NEDENİYLE RAPOR ALAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya kapsamında davacının fesih bildiriminde belirtilen süredeki devamsızlığına dayalı istirahatlerinin üç adet blok halinde olduğu, fesih nedeni yapılan süre itibarıyla davacının belirtilen uzun dönemli üç raporu dışında başkaca da devamsızlığının bulunmadığı, sık sık ve kısa süreli rapor alma durumunun söz konusu olmadığı, raporlarının sadece üç döneme mahsus ve uzun dönemli olması nedeniyle işverenin iş planlaması yaparak davacının devamsızlıklarından dolayı iş akışının olumsuz yönde bozulmasını engelleme imkanının bulunduğu, sırf rapora bağlı devamsızlık süresine bakılarak feshin geçerli kabul edilmesinin mümkün olmadığı yönündeki emsal nitelikteki Yargıtay içtihatları, davacının 16 yıla yakın bir süre ile çalışması esnasında daha önceki yıllardaki rapora bağlı devamsızlığının çok düşük olması, savunmasında geçen bel fıtığı, kaburga kırığı nedeniyle 2022 yılında iki ayrı dönemde, 2023 yılında bir ayrı dönemde aldığı uzun süreli üç rapora bağlı devamsızlığı nedeniyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Yapılan fesih işlemi bu yönden ölçülülük ilkesine, feshin son çare olma ilkesine aykırıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2838

Karar No. 2025/819

Tarihi: 15/04/2025

- **HAKLI FESİH SEBEBİNİN İŞVERENCE KANITLANAMAMIŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞE İADE**

ÖZETİ: Davacının işverene vermiş olduğu 04/10/2023 tarihli savunmasında, sistem üzerindeki yerleri ziyaret ettiğini, araç takip sisteminde sıkıntı olduğunu beyan ettiği, davacı tanıkları aynı sektörde tıbbi tanıtım mümessili olarak farklı şirket çalışanı olduğu, davacı ile birlikte zaman zaman kendi çalıştıkları şirket araçları ile birlikte hastane ve eczane ziyaretleri yaptıklarını beyan ettikleri davacının savunmasında ve tanık beyanlarında hastane ve eczane ziyaretlerinin yapıldığı beyanı karşısında bu ziyaretlerin yapılmadığına yönelik somut bilgi belge ve tanık ifadesi bulunmadığından işverence aksinin ispatlandığının kabulüne olanak bulunmadığı böylece dava feshinin haklı ve geçerli nedene dayanmadığından davanın kabulü gerektiği, primin fiili çalışmaya dayalı olduğunun davalı işverence ispatlanamadığı 14.08.2024 tarihli hesap raporunun yerinde olduğu da anlaşılmakla davacının istinaf isteminin kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın esasına dair oybirliğiyle aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2278

Karar No. 2025/825

Tarihi: 16/04/2025

●İŞVERENİN GEÇERLİ VE HAKLI FESİH
NEDENİNİ KANITLAYAMAMASI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Somut olayda, davacının özlük dosyasında davacının feshe gerekçe yapılan eylemlerine yönelik somut delil ibraz edilmediği, feshe gerekçe yapılan eylemlerin ispatı bakımından tanık dinletildiği, davalı tanıklarının; davacının raporlamama yapmaması, yazılı ve sözlü bilgi talebine rağmen düzenli rapor sunmaması, gemide yapılan işlerde zarar edilmesine neden olması gibi sebeplerle iş akdinin feshedildiğinin beyan edildiği, tanıkların beyan ettiği raporlama yapılmaması yada istenilen bilgilerin eksik ve hatalı bildirilmesi hususlarının haklı fesih nedeni olarak kanunda sayılmadığı, davalı işverenin uğradığı zararın tespiti bakımından ise dosyada somut delil bulunmadığı bu kapsamda davalı tarafça yapılan savunmanın ispatlanamadığı anlaşıldığından Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi doğru olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2328

Karar No. 2025/734

Tarihi: 15/04/2025

●İŞÇİNİN İŞYERİNDE İŞ AKIŞINI BOZACAK
ÖLÇÜDE SIK SIK RAPOR ALMASI
●GEÇERLİ NEDENLE FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre; davacının davalı işyerinde operatör olarak çalıştığı, davacının son bir yıl içerisinde 52 gün devamsızlığının bulunduğu istirahat raporları ve dosyadaki kayıtlarından anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan raporlar incelendiğinde değişen hastalıklar sebebiyle farklı zaman dilimlerinde istirahat raporlarının verildiği görülmüştür.

Davacının, davalı iş yerinde yaptığı iş ve bir yıl içerisinde alınan toplam rapor süresi bir arada değerlendirildiğinde, haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma ve devamsızlık yapma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenden buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan ve devamsızlık yapan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu, alınan raporların süreleri de gözetildiğinde davalı işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispatladığı, son alınan rapor tarihi ile fesih tarihi arasındaki sürenin fesih durumunda gözetilmesi gereken makul süreyi aşmadığı anlaşılmakla ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerektiği halde kabulüne karar verilmesi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi kararının bu nedenle kaldırılması gerektiği kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2234

Karar No. 2025/789

Tarihi: 16/04/2025

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMAMIŞ OLMASININ FESHİ GEÇERSİZ KILACAĞI
- SENDİKAL FESİH KARİNESİ
- KAPSAM DIŞI PERSONELİN SENDİKA ÜYESİ OLMASINI ENGELLEYECEK YASAL BİR DÜZENLEMENİN BULUNMADIĞI
- SENDİKAL TAZMİNAT

ÖZETİ: Davacının iş akdinin davacının işçinin davranışları nedeniyle İş Kanunu 17. maddesi gereğince feshedildiği görülmektedir. Ancak geçerli nedene dayalı olarak yapılan fesihden önce davacının savunmasının alınması gerektiği, davranışsal feshe ve dolayısıyla geçerli nedene dayanan işverenin, davacıdan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi gereğince davacının savunmasını almadan iş sözleşmesine son verdiği tespit edildiğinden bu durum karşısında geçerli fesih için aranılan savunma alma koşulunun dosya kapsamında ispat edilemediği ve şeklen geçersiz bir feshin söz konusu olduğu anlaşılmış olup ilk derece mahkemesince işe iade kararı verilmesi yerindedir.

Sendikal fesih karinesi; hakim tarafından açık ve kesin olan, iş ilişkisinin devamında kronolojik olarak gerçekleşen olaylardan yola çıkarak, işveren tarafından yapılan fesih işleminin gerçek nedeninin işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Sendikal fesih karinesi, iş hukukuna özgü fiili karine olup, işçi ve işverenin iddialarının doğruluğu hakkında hakimın kanaat oluşturmasına yarayan, çalışma yaşamı, sendikal yaşam, toplu görüşmeler, iş ilişkileri ve iş yargısı tecrübelerine dayanan değer yargılarıdır. Yapılan bu değerlendirmeler feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiasını arttırıyorsa, sendikal fesih karinesinin

varlığı kabul edilmeli; işverence feshin aslında başka bir nedenle yapıldığının ispatlanamaması halinde de uyumsuzluk işçi lehine çözümlenmelidir

Tanık beyanlarına göre davacının sendika konularında bilgili ve aktif bir çalışan olduğu, diğer çalışanları sendikaya üye olma konularında teşvik ettiği, sevikat ve kantar bölümünde çalışan yaklaşık 15 çalışanın davacının teşvikiyle sendikaya üye olduğu, ancak işverenden gelen baskı sonrasında çalışanların 14 tanesinin sendikadan 1 aylık süre zarfında istifa ettikleri, davalı işverenin davacıya sendikadan istifa etmesi yönünde baskı uyguladığı ancak davacının bu istifa teklifini reddetmesi üzerine davacının iş akdinin fesih edildiği anlaşılmakla, beyaz yaka çalışanların kapsam dışında olsa da sendikaya üye olma konusunda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. Maddesinde, sendikaya üye olma hakkına sahip işçiler gösterilmiş olup kapsam dışı personelin sendikaya üye olmasını engelleyici yasal bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Bu nedenlerle davacının iş akdinin sendikal nedenlerle fesih edildiği anlaşılmakla davacı lehine hükmedilen sendikal tazminatın yerinde olduğu anlaşılmakla davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21,25

T.C.
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/2253

Karar No. 2025/1293

Tarihi: 28/05/2025

●İŞÇİNİN MAZERETİ KONUSUNDA İŞVERENE DOĞRU BİLGİ VERMEMESİ
●İŞÇİNİN MESAI ARKADAŞINI DARP ETMESİ
●HAKLI FESİH

ÖZETİ: Davacı, işverene verdiği yazılı savunmasında, annesinin hasta olmadığını, M. ile görüşmek için yalan söylemek zorunda kaldığını beyan etmiştir.

Ceza soruşturması dosyasında, davacı hakkında olay günü mesai arkadaşı M.'i darp ettiği, uzlaşma nedeniyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiği anlaşılmıştır.

Feshe neden olay, disiplin kuruluna 01.12.2023 tarihinde intikal etmiş ve fesih 06.12.2023 tarihinde yapılmıştır.

İlk derece mahkemesince, feshin en azından geçerli nedene dayanacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacının eylemi, 4857 sayılı Yasanın 25/II-a,d,e fıkraları uyarınca bir bütün olarak değerlendirildiğinde haklı nedenle derhal fesih sebebi olmasına rağmen ilk derece mahkemesince bu hususlar tartışılmadan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü hatalıdır. Fesih haklı nedene dayandığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı ise de söz konusu yanlışlığın, Dairemizce, yeniden yargılama yapılmadan ve duruşma açılmadan giderilmesi HMK. 353/b-2 maddesi uyarınca düzeltilmesi mümkün olmakla aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1118

Karar No. 2025/823

Tarihi: 14/05/2025

- İŞ DURDURMANIN BİR GÜNÜ AŞMADIĞI
- İŞYERİNE GİRİŞ ÇIKIŞLARIN ENGELLENMEDİĞİ
- ÜRETİM ARAÇLARINA İŞÇİLER TARAFINDAN ZARAR VERİLMEYİŞİ
- ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK İLKELERİ UYARINCA İŞÇİLERİN BARIŞÇIL TOPLU EYLEMLERDE BULUNMA HAKLARI BULUNDUĞU
- BİR SAAT SONRA İŞÇİLERİN İŞLERİNE DEVAM ETTİĞİ
- İŞÇİLERİN BARIŞÇIL TOPLU EYLEM HAKKININ KULLANILMASININ GEÇERLİ VEYA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI

ÖZETİ: Somut olayda, davacı ve arkadaşlarının TİS ile belirlenen ücretleri az buldukları, bu itibarla iş durdurma kararı aldıkları, iş durdurmanın yarım saat, bir saat kadar sürdüğü, en geç bir saat içinde davacı ve arkadaşlarının bu eylemi sonlandırdığı yönünde ihtilaf olmadığı, davacı ve arkadaşlarının bu süre sonunda işlerine kaldıkları yerden devam ettiği, Yargıtay kararlarında birgüne kadar iş bırakma eyleminin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte toplu eylem olarak nitelendirildiği, ulusal ve uluslararası hukuk ilkeleri uyarınca işçilerin barışçıl toplu eylemlerde bulunma hakları bulunduğu, emsal Yargıtay 7.HD 2016/19069 ve 2016/13725 sayılı içtihadında da belirtildiği üzere birgünü aşmayan demokratik tepki ve barışçıl nitelikteki toplu eylemlerin fesih nedeni olarak değerlendirilmemesi gerektiği, davacı işçilerin işyerine giriş-çıkışı engellemedikleri, üretim araçlarına işçiler tarafından zarar verilmediği, yaptıkları eylemin oluşma şekli, süresi, işçilerin sorununun çözümünün sağlanmasına yönelik işyerinde posta kutusuna attıkları mektupları da dikkate alındığında, eylemin demokratik tepki ve barışçıl nitelikte olduğunun değerlendirildiği, eylemin başlayış ve bitiş tarzı, süresi gibi olgular karşında, geçerli ve haklı fesih koşullarının oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
32. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/2063

Karar No. 2025/617

Tarihi: 17/04/2025

●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLMESİ
●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞE İADESİNDE FESİH TARİHİNDEN KARARIN KESİNLEŞMESİNE KADAR GEÇECEK SÜREDEKİ ÜCRET VE DİĞER HAKLARIN ÖDENMESİ VE İŞE BAŞLATMAMA HALİNDE İSE TEMSİLCİLİK SÜRESİNCE İLGİLİ ÜCRET VE HAKLARIN ÖDENMESİNİN HÜKÜM ALTINA ALINMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Dosya kapsamından, davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiği davalı tarafça ispatlanamamıştır. İlk derece mahkemesinin davacının işe iadesine yönelik kararı dosya kapsamına uygundur. Davacının işe iadesine karar verilmesi nedeni ile, fesih tarihinden kararın kesinleşmesine kadar geçecek süredeki ücret ve diğer hakların ödenmesi ve işe başlatmama halinde ise temsilcilik süresince ilgili ücret ve hakların ödenmesinin hüküm altına alınması gerekirken, işe başlatmama tazminatı olarak 4 aylık ücretinin ve boşta geçen süre ücreti olarak 4 aylık ücreti ve diğer haklarının tahsili gerektiğinin tespiti karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacının istinaf talebi yerindedir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/5

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/16229

Karar No. 2025/5068

Tarihi: 27.03.2025

**●EV HİZMETLERİNDE SİGORTALI SAYILMA-
NIN KOŞULLARI**
●EV HİZMETLERİ EVDE YAPILAN İŞ AYIRIMI
**●EV HİZMETLERİNDE SÜREKLİ ÇALIŞMADAN
ANLAŞILMASI GEREKEN**
**●EV HİZMETLERİNDE SİGORTALI ÇALIŞMA-
NIN TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAK
OLGULAR**

ÖZETİ: Sigortalı sayılmak için, ücret ve sürekli çalışma birlikte arandığından, her iki koşulun da gerçekleşmiş olması gerekir. Hizmet karşılığı ücret alınmıyorsa veya ücret alınmakla birlikte çalışmada süreklilik yoksa bu tür çalışmayı sigortalı çalışma saymak mümkün değildir.

Evde yapılan işle, ev hizmetleri arasında bazı farklılıkların da tanımlanması gerekir. Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisindedir. Doğrudan eve ve ev yaşamına yöneliktir. Dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. ... Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinimlerini karşılayan işlerdir... Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir.

Yukarıda ayrıntıları açıklandığı üzere, “ev hizmetleri” 506 sayılı Kanun ile tamamen sigortalılık dışında tutulmuş iken 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle ev hizmetlerinde sadece “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar” sigortalı

sayıldıklarından, bu kişilerin sigortalı olarak kabul edilebilmesi için önemli olan, ev hizmetinde geçen çalışmanın ücretle yapılması ve sürekli olmasıdır.

Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır.

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler doğrultusunda, Mahkemece öncelikle, davacıya davalıya ait evde ev hizmetleri kapsamında hangi işleri yaptığı ayrıntılı bir şekilde sorulmalı, davalıya ait evde, uyumsuzluk konusu dönemde, bakıma muhtaç birinin olup olmadığı, bakım düzeyinin ne şekilde olduğu, davacının bu kapsamda hangi işleri yaptığı tanıklardan sorulmalı, varsa ifadeler arasındaki çelişkiler giderilmeli, ev hizmetlerinde geçen çalışmalar tereddütsüz şekilde konulmalı ve çalışmanın kısmi süreli olup olmadığı belirlendikten sonra varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/14

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/6591
Karar No. 2025/5113
Tarihi: 27.03.2025

●MESLEK HASTALIĞI
●MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ
●MESLEK HASTALIĞINA YAKALANAN İŞÇİNİN
DAHA ÖNCE BAŞKA İŞYERLERİNDE ÇALIŞ-
MASI OLDUĞU İÇİN BU İŞYERLERİNDEKİ
MARUZİYETLER VE KUSUR DURUMLARININ
ARAŞTIRILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Mahkemece yapılacak iş, davacının davalıya ait iş yerinde çalışmaya başladığı tarih olan 30.03.2011 tarihinden önce davalı şirkete ait işyeri haricinde çalışmalarının geçtiği işyerleri de tespit edilip, buradan yapılan bildirim süreleri ve söz konusu işyerlerinde yapılan işlerin niteliği gözetilerek davaya konu rahatsızlıkları üzerinde çalışmasının etkisi olup olmadığı belirlemek, bu kapsamda yapılacak inceleme için öncelikle çalışmalarının geçtiği işyerlerinde yapılan çalışmayla ilgili olarak gerek sigortalının gerekse de bu işyerinde çalışan diğer sigortalılar yönünden meslek hastalığı yönünden Kurum tahkikat raporlarının varlığı araştırılıp, düzenlenmiş raporların varlığı halinde dosya kapsamına dahil edildikten sonra, davalı ve dava harici işverenlerin işyerinde gerçekleşen çalışma esnasında meslek hastalığının gerçekleşmesini önlemek için ne tür önlemler aldıkları ibraz edilecek delillerle tespit edilmeli ve (gereği halinde işyerlerinde yapılan işin niteliğinin tespiti ile çalışmanın meslek hastalıkları üzerinde etkisinin tespiti açısından işyerlerinde keşif icra edilmesi) iş yerlerinde hizmetlerin geçtiği döneme ilişkin gösterilecek tanıkların da dinlenerek çalışma şartları ve maruziyetler yönünden bilgi edinilmesi toplanacak bütün bu delillerle beraber ikmal edilecek dosyanın A sınıf iş güvenliği uzmanı ve meslek hastalıkları uzmanı (kişide meydana gelen meslek hastalığına göre alanında uzman doktor) ve işyeri hekimi bilirkişilerden oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetine tevdi edilmesi, bilirkişi heyetinden çalışmaların geçtiği dönemdeki işyeri koşullarına, o tarihte alınmış olan önlemlere göre her bir işyeri yönünden, işyerlerinin meslek hastalığı üzerindeki etkisi yönlerinden araştırma yaptırılarak, işyeri çalışma koşulların meslek

hastalıklarının gelişmesi üzerinde olumsuz etkilerin varlığı halinde, çalışmanın geçtiği tarihte yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri ile işçinin çalışması nedeniyle maruziyet süreleri de gözetilerek her bir işveren nezdinde yapılan çalışma nedeniyle işverenlerin kusur oranlarını ayrı ayrı tespit ettirmek, öte yandan yukarıda açıklanan teselsül sorumluluk hükümleri ve davacının dava dilekçesindeki isteminin mahiyeti de gözetilerek her bir işverenin kendi kusurundan ayrı ayrı sorumlu olacağı hususu gözetilerek, davalı işverenin tespit edilecek kusuru oranında dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler bir bütün olarak değerlendirilip davalı işverenin tazminat alacaklarından sorumluluğu hakkında bir karar vermekten ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7686
Karar No. 2025/5115
Tarihi: 27.03.2025

**●İŞ KAZASI NEDENİYLE MADDİ MANEVİ
TAZMİNAT**
●ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
**●ADİ ORTAKLAR ARASINDA MECBURİ DAVA
ARKADAŞLIĞI BULUNDUĞU**
**●İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNDEN DOĞAN
SORUMLULUĞUN SÖZLEŞMEYLE BERTARAF
EDİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ Davacılar arasında (aktif) mecburi dava arkadaşlığı bulunması halinde, bütün davacılar davayı birlikte açmak zorundadırlar. Dava mecburi dava arkadaşları tarafından biri veya bazıları tarafından açılmış ise dava sıfat yokluğundan dolayı hemen reddedilmez. Mahkeme, diğer mecburi dava arkadaşlarının davaya katılmasını vefa muvafakat etmelerini sağlaması için davacıya veya davacılara süre verir. Diğer dava arkadaşları davaya katılır veya muvafakat ederse davaya devam edilir. Davayı açan davacı kendisine verilen süre içinde diğer mecburi dava arkadaşlarının katılmasını veya muvafakat etmelerini sağlayamaz ise dava sıfat yokluğundan reddedilir.

Davalılar arasında (pasif) mecburi dava arkadaşlığı var ise davacı bütün davalılara karşı birlikte dava açmak zorundadır. Dava, bütün dava arkadaşlarına karşı değil de bunlardan birine veya birkaçına karşı açılmış ise bu halde davalı durumundaki kişinin ya da kişilerin, bu davada yalnız başına taraf sıfatı (pasif husumet ehliyeti) yoktur; davalı sıfatı mecburi dava arkadaşlarının tümüne aittir. Ancak bu halde dava sıfat yokluğundan reddedilmez. Mahkemenin, davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil etmesi için davacıya süre vermesi, davacı bu süre içinde davayı diğer mecburi dava arkadaşlarına teşmil ederse davaya devam etmesi gerekir. Davacı kendisine verilen kesin süre içinde davasını diğer mecburi dava arkadaşlarına da teşmil etmez ise o zaman dava sıfat yokluğundan reddedilir.

Somut olayda tüm dosya kapsamında Mahkemece davalı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü yönünden işin eser sözleşmesi ile verildiği asıl işveren sıfatının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de DSI'nin 6200 sayılı

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun Vazife ve Salahiyetler başlıklı 2.maddesinin a bendinde belirtilen " Taşkın sular ve sellere karşı koruyucu tesisler meydana getirmek" olan görevi kapsamında dava konusu iş ile asıl işin bir bölümünün diğer davalılara verildiği anlaşılmakla taşkın su koruma inşaatı nedeniyle üst işveren sıfatı bulunan idare yönünden yapılan değerlendirme hatalı olmuştur. Yine Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünce Kahramanmaraş Domuz Boğaz Deresi taşkın koruma inşaatı yapım işinin 09.12.2013 tarihli sözleşme ile işi Zeren İnşaat-Y. G ortak girişimine verildiğinin anlaşılmasına göre Zeren İnşaat firması ile Y. G. adi ortaklığının davada mecburi dava arkadaşı olarak yer alması gerekmesine rağmen Y. G'in davaya dahilinin sağlanarak taraf teşkili sağlanmaksızın hüküm tesisi de hatalıdır. Ayrıca yine davalı Zeren İnşaat Firması yönünden işin tamamının 19.11.2014 tarihli sözleşme ile diğer davalı Bahamar Yapı Firmasına devredildiği gerekçesiyle bu şirket yönünden davanın reddine karar verilmiş ise de İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik işverenlerin işçilere karşı düzenlenen görev ve sorumluluklarının emredici düzenlemeler ile hüküm altına alındığı tarafların aralarında yaptıkları sözleşme ile iş bu düzenlemeleri bertaraf edilemeyeceği açık olup davacılar yönünden bağlayıcılığı bulunmayan devir sözleşmesine göre bu davalı yönünden davanın reddine yönelik karar tesisi de hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/85

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2286
Karar No. 2025/7616
Tarihi: 07.05.2025

●USULÜ KAZANILMIŞ HAK
●HİZMET TESPİTİ

ÖZETİ: 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 getirir. (09.05.1960 tarihli ve 21/9 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, Hukuk Genel Kurulunun 12.07.2006 tarihli, 2006/9-508 E., 2006/521 sayılı kararı).

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. (Prof. Dr. Baki Kuru, Usuli Müktesep Hak (Usule İlişkin Kazanılmış Hak) Dr. A. Recai Seçkin’e Armağan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 351 Ankara, 1974, sayfa 395 vd.)

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. (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/95

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1590
Karar No. 2025/5309
Tarihi: 09.04.2025

**●SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNUN
BELİRLENMESİNDE İZLENECEK YOL**

ÖZETİ: Sürekli iş göremezlik ve malullük halinin belirlenmesinde izlenecek yol; 5510 sayılı Kanun'un "Sağlık Raporlarının Usul ve Esasları"na dair 95. maddesinde (506 sayılı Kanun'un 109. maddesinde) hükme bağlanmıştır. Buna göre, Kurum sağlık tesisleri tarafından raporlara dayanılarak verilen kararlara karşı ilgililerin S.S. Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz hakları mevcuttur. Söz konusu kurulun raporlarının Kurumu bağlayacağı diğer ilgililer yönünden bağlayıcı olmayıp, Adli Tıp Kurumu Başkanlığı veya tıp fakültelerinin ilgili ana bilim dalı konseylerinden Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü çerçevesinde inceleme ve araştırma yapılmasını isteyebilecekleri 28.06.1976 tarih ve 6/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararının gereğidir. Öte yandan; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.02.2010 gün ve 2010/21-60 Esas, 2010/90 Karar sayılı ilamı ile 06.10.2010 gün ve 2010/10-390 Esas, 2010/448 Karar sayılı ilamların da belirtildiği üzere Adli Tıp Kurumu Başkanlığının ilgili ihtisas kurulu ile üniversitelerin tıp fakülteleri ilgili bilim dalı başkanlıklarınca ya da S.S. Yüksek Sağlık Kurulunca düzenlenen raporlar arasında çelişkinin mevcut olması halinde, çelişkinin Adli Tıp Kurumu Başkanlığı Adli Tıp Üst Kurulu tarafından giderilerek, sigortalının sürekli iş göremezlik oranı ve başlangıç tarihi kesin olarak karara bağlanması da zorunludur.

Belirtilen açıklamalar ışığında somut olaya dönüldüğünde, 5510 sayılı Kanun'un 95. maddesinde öngörülen prosedür tüketilmeden sonuca gidildiği anlaşılmakla, Mahkemece Yüksek Sağlık Kurulundan rapor alınıp sonucuna göre ve gerektiğinde en son Adli Tıp Kurumu 2. Üst Kurulundan rapor alınarak karar verilmesi gerektiği gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/63

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1511
Karar No. 2025/5736
Tarihi: 14.04.2025

●KURUMCA BEDELİ ÖDENMEYEN KANSER İLAÇLARI
●HASTALIK SİGORTASI KAPSAMINDA İLAÇ BEDELİNİN ÖDENMESİNE KARAR VERİLMESİ İÇİN YAPILMASI GEREKEN ARAŞTIRMALAR

ÖZETİ: Bu bağlamda, Kurum tarafından bedeli ödenen ilaçların, hastanın hayatını idame etmesine yönelik asgari düzeyde tedavinin karşılanıp karşılanmadığı, ilaca ilişkin bütün faz çalışmalarının tamamlanıp tamamlanmadığı, hastalığın tedavisinde hayati öneme haiz ve kullanılmasının zorunlu olup olmadığının, dolayısıyla kullanılmasının tıbben ve fennen hastanın iyileşmesine (tam iyileşme aranmaksızın mevcut durumdan sürekli olarak daha iyi hale gelmesi) katkıda bulunup bulunmayacağının en önemlisi dava konusu ilacın sürekli olarak daha etkin ve daha yararlı olduğunun tıbbi yöntemlerle belirlenerek karar verilmelidir. Bu bağlamda hastalığın uzmanlık alanı olan üniversitelerin tıbbi onkoloji anabilim dalı başkanlığından en az 3 kişilik bilirkişi kurulundan rapor alınarak sonucuna göre karar verilmelidir.

Karar verilirken, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, mevcut tedavi yöntemlerine göre ilacın yan etkilerinin az olması, kısa süreli fayda sağlaması, mevcudun kontrol altında tutulması, yaşam kalitesinin artırılması gibi vs şeklinde faydasının bulunması durumunda idarenin, kendisine tanınan yasal sınırlar dahilinde her zaman ilaçları SUT kapsamına alabileceği gözetilerek, talebe konu ilaç/ilaçların yargı yolu ile ödenebilmesi için ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle kısa süreli etkinliğin ötesinde sürekli olarak etkin ve yararlı olması ile birlikte bütün faz çalışmalarını tamamlanmış, tıbbi otoritelerce kabul görmüş bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir itiraz ve çekincelerinin bulunmaması halinde mümkün bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/47
2330 S. NTABHK/1

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15570
Karar No. 2025/6290
Tarihi: 21.04.2025

●VAZİFE MALULLÜĞÜ
●NAKDİ TAZMİNAT VE AYLIK BAĞLANMASI
HAKKINDA KANUN HÜKÜMLERİNE GÖRE
VAZİFE MALULLÜĞÜNDEN YARARLANMAK
İÇİN YARALANMAYA KONU EYLEMİN ASAYİŞİ
SAĞLAMAK ÜZERE ÖNLEYİCİ KOLLUK
GÖREVİ ESNASINDA MEYDANA GELMESİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Öncelikle davalı Kurum, Vazife Malullüğü Tespit Kurulunca 29.04.2017 tarihli kararı ile davacının 5510 sayılı Kanun'un 47. maddesinin birinci fıkrasına göre davacı hakkında vazife malullüğü hükümlerinin uygulanmasına karar verildiği açık olup, davacının talebi ise 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerinin uygulanmasına ilişkindir.

Somut olayda, davacının yaralanmasına konu eylemin 2330 sayılı Kanun'un 1. maddesi kapsamında asayiş sağlama üzere önleyici kolluk görevi esnasında meydana gelmediği, telsiz değişimi sırasında meydana geldiği, dikkate alınmaksızın hatalı değerlendirme ile karar verilmesi isabetsiz olup, davacının 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'a göre vazife malullüğü hükümlerinden yararlandırılması yerinde görülmemekle, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/96

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14843

Karar No. 2025/7069

Tarihi: 29.04.2025

●FUZULİ ÖDEME

●KURUM MEMURUNUN KUSURUNUN
SİGORTALIYA YÜKLENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut olayda; dava konusu olayla ilgili sigortalı M. A. Ö hakkında bir ceza tahkikatı bulunmaması ve bu kapsamda sigortalının kasıtlı ve kusurlu bir davranışının belirlenememesi karşısında; kamu görevlisi olan davalı Ş. B. kusur ve kastının davalı sigortalıya yükletilmesi hatalı olup, yersiz ödeme nedeniyle belirlenecek olan Kurum alacağının hesabında sigortalı yönünden 5510 sayılı Kanun'un 96/1- b kapsamına göre değerlendirme yapılması gerekirken, 5510 sayılı Kanun'un 96/1- a kapsamında yapılan değerlendirme hatalı olup bozmayı gerektirir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/79

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5712
Karar No. 2025/7185
Tarihi: 30.04.2025

- GERİYE DOĞRU BAĞ-KUR SİGORTALILIĞIN DAVA YOLUYLA TESPİTİNİN OLANAKLI OLMADIĞI
- YASAYLA SİGORTALILIK NİTELİĞİNİ TAŞIDIKLARI HALDE KURUMA TESCİL EDİLMEMİŞ KİŞİLERE ZAMAN ZAMAN TESCİL İMKÂNI TANINDIĞI
- SİGORTALININ YASANIN ARADIĞI TESCİL KOŞULLARINI TAŞIDIĞI

ÖZETİ: Bazı maddeleri dışında (01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla) mülga 1479 sayılı Kanun'da 506 sayılı Kanun'un 79. maddesine paralel nitelikte bir düzenleme bulunmadığı için kural olarak hizmet tespiti davası açılmasının mümkün olmadığını dikkate alan kanun koyucu, sigortalılık niteliğini taşıdıkları halde Kuruma tescil edilmemiş kişilere zaman zaman tescil imkânı tanınmış ve ayrıca istek halinde primi ödenmek şartıyla geçmişteki çalışmaların değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Bu amaçla ilk defa 2654 sayılı Kanun ile 1972 – 1982 yılları arasındaki vergiye kayıtlı süreler için borçlanma imkânı getirilmiş (ek geçici 13'üncü madde) ve daha sonra çıkarılan 3165 sayılı Kanun ile 2654 sayılı Kanunda öngörülen başvuru süresi uzatılmıştır.

Belirtilen açıklamalar ışığında somut olaya dönüldüğünde, davacının 02.08.2003 tarihinden önce 20.02.2001 tarihinde Kuruma intikal eden giriş bildirgesinin olması ile talebe konu dönemi kapsayacak şekilde vergi kaydı bulunması karşısında, davanın kabulüne kararı verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/42

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2033
Karar No. 2025/2610
Tarihi: 13.03.2025

●İŞYERİ İŞLETME AYRIMI
●AMAÇTA BİRLİK UNSURUNUN VARLIĞIN-
DAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN BAĞLI YERDE
YÜRÜTÜLEN FAALİYETİN ASIL İŞYERİNDE
YÜRÜTÜLEN FAALİYET İLE BİRBİRİNİ
TAMAMLAMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İşyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağlılık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağlılık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı belirtilmelidir. (...)

Belirtmek gerekir ki, amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağlılık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/198
Karar No. 2025/2226
Tarihi: 03.03.2025

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ
KABUL ETTİĞİ KONUSUNDA İŞVERENDE
İNANÇ DOĞURACAK KADAR BEKLEYEN
İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ MAKUL SÜRE
SONRA İLERİ SÜRMEMESİNİN DÜRÜSTLÜK
KURALINA AYKIRI OLACAĞI

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, Yenilenmiş 9. Baskı, 2013, s.570). (...)

Her ne kadar davacının kadrosu davalı tarafından tek taraflı alınan kararlar değiştirilmiş ise de davacı tarafından Yönetim Kurulu kararının 03.01.2022 tarihinde öğrenildiği; ancak davacının, kadrosunun iş sözleşmesine tâbi büro memuru olarak değiştirildiğini öğrendiği bu tarihten sonra makul kabul edilemeyecek bir süre daha herhangi bir başvurusu olmaksızın çalışmaya devam ettiği dikkate alındığında; sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşması olağandır. Bu durumda davacı işçinin değişikliğe uygun şekilde çalışmaya başlayıp makul bir süre geçtikten sonra 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir.

Şu hâlde Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14697

Karar No.2025/2317

Tarihi: 05.03.2025

- **İŞÇİNİN ARALIKLI ÇALIŞMASI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMALARIN HER BİRİNİN KIDEM TAZMİNATINI HAK EDECEK ŞEKİLDE SONA ERMESİ KOŞULUYLA BİRLEŞTİRİLEREK KIDEME ESAS SÜRENİN HESAPLANACAĞI**
- **ARALIKLI ÇALIŞMADA İHBAR TAZMİNATININ HER FESİH İÇİN FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRET, İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERİŞ ŞEKLİ VE FESİH TARİHİNDEKİ KIDEM SÜRESİNE GÖRE AYRI AYRI HESAPLANACAĞI**

ÖZETİ: Mülga 1475 sayılı Kanunun (1475 sayılı Kanun) 14/2 hükmü işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde 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. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı Kanun'un 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 hesabı yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığığın tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece davacının ilk dönem çalışmasının feshi sırasında ödenen ihbar tazminatının mahsubu ile her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılmaksızın çalışmaların birleştirilerek ihbar tazminatı hesaplanması hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeple; Mahkemece yapılması gereken, usuli kazanılmış haklar da gözetilmek suretiyle, her çalışma dönemi yönünden ayrı ayrı değerlendirme yapılarak ihbar tazminatı hakkında bir karar verilmesidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14936

Karar No. 2025/2364

Tarihi: 06.03.2025

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARI TAŞIMAYAN İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASININ HUKUKA AYKIRI OLDUĞU**
- SENDİKANIN ONAYI OLMADAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILAN İŞÇİLER İÇİN TAZMİNAT OLARAK DAYANIŞMA AİDATI TUTARINI TALEP EDEBİLECEĞİ**
- TAZMİNAT OLARAK ÖDENEN DAYANIŞMA AİDATI TUTARINA YASAL FAİZ UYGULANACAĞI**

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki taraf işçi sendikasının yazılı onayı olmaksızın, toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartları bulunmayan işçilerin, işverence toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden yararlandırılmasının hukuka aykırı olduğu açıktır. Bu hukuka aykırı eylemin gerçekleşmesi durumunda, işçi sendikasının, hakkı olduğu hâlde alamadığı dayanışma aidatı tutarında bir tazminat talebinin doğacağı kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 05.11.2024 tarihli ve 2024/12220 Esas, 2024/14508 Karar sayılı kararı).

İlk Derece Mahkemesinin üye olmayan işçilere toplu iş sözleşmesi ile getirilen parasal hakların sağlandığına dair tespiti ile tazminatın belirlenmesi bakımından yaptığı hesaplama isabetli ise de hukuki nitelendirmeye göre açılan davada sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinin uygulanması sonucunda Sendikanın mahrum kaldığı dayanışma aidatı tutarında bir tazminat talep edildiği, söz konusu tazminat yönünden bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz ödeneceğine dair 6356 sayılı Kanun'un 18/3 hükmünün uygulanamayacağı anlaşılmış olup dava konusu dayanışma aidatı tutarında tazminat talebine yasal faiz yürütülmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı gerektirir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13759

Karar No. 2025/2394

Tarihi: 06.03.2025

●HUKUKİ DİNLENME HAKKI
●BİLGİLENME HAKKI
●AÇIKLAMA VE İSPAT HAKKI
●SİLAHLARIN EŞİTLİĞİ İLKESİ

ÖZETİ: Gerek Anayasa gerekse AİHS düzenlemelerine uygun olarak 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde düzenlenen "Hukuki dinlenilme hakkı"nın temel unsurları anılan maddede tek tek belirtilmiş, böylece uygulamada bu temel yargısal hak konusundaki tereddütlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Bu unsurlardan ilki bilgilendirme hakkıdır. Bu çerçevede, öncelikle tarafların gerek yargı organlarıncı gerek karşı tarafça yapılan işlemler konusunda bilgilendirilmeleri zorunludur. Kişinin kendisinden habersiz yargılama yapılarak karar verilmesi, kural olarak mümkün değildir. Hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır.

Bu hakkın ikinci unsuru, açıklama ve ispat hakkıdır. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Her iki taraf da bu haktan eşit şekilde yararlanır. Bu durum silahların eşitliği ilkesi olarak da ifade edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre silahların eşitliği ilkesi, davanın bir tarafını, diğer taraf karşısında belirli bir dezavantaj içine sokmayacak şartlar altında, her bir tarafın deliller de dâhil olmak üzere, davasını ortaya koymak için makul ve kabul edilebilir olanaklara sahip olması zorunluluğu şeklinde ifade edilmiştir (Sibel İnceoğlu, Adil Yargılama Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-4, 2018, s.115).

Hukuki dinlenilme hakkının üçüncü unsurunu tarafların iddia ve savunmalarını yargı organlarının tam olarak dikkate alıp değerlendirmesi oluşturmaktadır. Bu değerlendirmenin de kararların gerekçesinde yapılması gerekir. Anayasa'nın 36. maddesine göre mahkemelerin, tarafların dayanaklarını, iddialarını ve delillerini etkili bir biçimde inceleme görevi vardır. Dolayısıyla mahkemelerce, yargılamanın taraflarıncı ileri sürülen iddialar ve gösterilen deliller gereği gibi incelenmek zorundadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/24, 57

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2024
Karar No. 2025/2487
Tarihi: 10.03.2025

- YILLIK İZİN KULLANAN İŞÇİNİN YILLIK İZİN SÜRESİNE İLİŞKİN ÜCRETİNİN İZNE ÇIKIŞTA PEŞİN OLARAK ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ
- YILLIK İZNE ÇIKAN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN PEŞİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN HÜKMÜN MUTLAK EMREDİCİ NİTELİKTE OLDUĞU
- YILLIK İZNE ÇIKAN İŞÇİNİN İZİN SÜRESİNE İLİŞKİN ÜCRETİNİN PEŞİN ÖDENMESİNİN İŞÇİNİN TALEBİNE BAĞLI OLMADIĞI
- İŞÇİYE HAK ETTİĞİ SÜREDEN DAHA FAZLA İZİN KULLANDIRILMIŞ OLMASININ İZİN SÜRESİNE İLİŞKİN ÜCRETİN PEŞİN ÖDENMESİ YÜKÜMLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- İŞÇİNİN HAKLI NEDENE DAYALI FESHİ
- İŞÇİNİN YILLIK İZİN SÜRESİNE İLİŞKİN ÜCRETİNİN PEŞİN ÖDENMEMESİ NEDENİYLE YAPTIĞI FESHİN HAKLI FESİH OLDUĞU

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 57/1 hükmü ve 103. maddesi ile Yönetmelik'in ilgili hükümleri dikkate alındığında; işverence yıllık ücretli izin kullanan her işçiye, izin dönemine ilişkin ücretinin izne başlamadan evvel peşin olarak verilmesi veya avans olarak ödenmesi mutlak emredici şekilde düzenlenmiş olup bunun için işçinin ayrıca yıllık izin ücretinin ödenmesi hususunda bir talepte bulunmasına gerek yoktur.

(...)

Yıllık izne çıkmadan evvel davacının izin dönemine ilişkin ücretinin ödenmediği sabittir. Davalı tarafça aksi savunulmuş ise de davacıya nispi emredici

nitelikte olan 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesine göre hak kazandığı yıllık izin süresinin üstünde yıllık izin kullandırılmış olması, yıllık izin ücretinin mutlak emredici nitelikte olan 57. maddeye göre izin başlamadan evvel peşinen veya avans olarak ödenmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) hükmünde işveren tarafından işçiye ücretinin kanun hükümlerine uygun olarak ödenmemesi ve aynı maddenin (f) alt bendinde çalışma şartlarının uygulanmaması, haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şu hâlde anılan hükümler gereğince yıllık izne ilişkin ücretin, yıllık izne ayrılmadan evvel işverence peşin ödenmediği gerekçesiyle yapılan fesih haklı nedene dayalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25
4271 S. MK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/38
Karar No. 2025/2782
Tarihi: 18.03.2025

- **KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI**
- **MANEVİ TAZMİNAT**
- **İŞÇİNİN KULLANDIĞI ARACA GERÇEK TÜKETİMİN ÇOK ÜZERİNDE MAZOT OLARAK MENFAAT TEMİN ETTİĞİ İDDİASIYLA AÇILAN DAVADA HİZMET NEDENİYLE GÜVENİ KÖTÜYE KULLANMA SUÇUNU İŞLEDİĞİNE KARAR VERİLMESİ**
- **MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİNİN KOŞULLARININ OLUŞMADIĞI**

ÖZETİ 4721 sayılı Kanun gerçek kişi veya tüzel kişi ayrımı yapmaksızın kişilerin kişilik haklarını hukuken koruma altına almıştır.

Ticari şeref ve haysiyetin çiğnenmesi, tüzel kişiliğin ekonomik yaşam içindeki yerini ve itibarı durumunu sarsabilir. Tüzel kişilerin ya da bir kuruluşun kişilik haklarının zarar görmesi hâlinde, kişilik haklarına saldırıda bulunan kişi veya kişilere karşı yetkili organları aracılığıyla, kişilik haklarında ortaya çıkan azalmanın giderilmesi için dava açabilmesi, uygulama ve Yargıtay içtihatları ile kabul edilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacıya ait işyerinde servis şoförü olarak çalışan davalının, kullandığı araca gerçek tüketimin çok üzerinde fazladan mazot aldığı ve bu suretle menfaat edindiği, söz konusu olay nedeniyle hakkında ceza yargılaması yürüttüğü ve İzmir 30. Asliye Ceza Mahkemesinin 2020/478 Esas, 2022/154 Karar sayılı dosyası ile davalının zincirleme şekilde hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçunu işlediğine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, tarafların konumu ve olayın gerçekleşme şekli itibarıyla davacının manevi tazminata hak kazandığı belirtilmiş ise de bu yöndeki kabul dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Zira manevi tazminat talep edebilmek için, bir kimsenin kişilik hakkına hukuka aykırı bir saldırı yapılmalı, bir manevi zarar bulunmalı, saldırı ile zarar arasında illiyet bağı olmalı ve davalının

sorumlu olmasını gerektiren veya kusursuz sorumluluğunu gerektiren bir hâl bulunmalıdır. Somut olayda manevi tazminatın koşulları oluşmamış, davacının kişilik haklarına ne tür bir saldırıda bulunulduğu açıkça ortaya konulamamıştır. Bu nedenle davacının manevi tazminat isteginin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/241

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/614
Karar No. 2025/2920
Tarihi: 19.03.2025

- **TANIK DİNLENMESİNİN SINIRLARI**
- **TANIK BEYANLARINDAN İSPAT KONUSUNDA MAHKEMECE YETERLİ KANAATE VARILMASI HALİNDE DİĞER TANIKLARIN DİNLENMEYEBİLECEĞİ**
- **TANIKLARIN YETERLİ BİLGİYE ULAŞINCAYA KADAR DİNLENECEĞİ**
- **HÜKMÜN DAVAYI UZATMAYA DÖNÜK EYLEMLERİ ENGELLEME AMACI TAŞIDIĞI**
- **DAVALI İLE ARASINDA DAVA OLAN (HUSUMETLİ TANIK) TANIKLARIN DİNLENMESİNİ ENGELLEYEN BİR YASA HÜKMÜNÜN BULUNMADIĞI**
- **TANIĞIN TAKTİRİ DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU HAKİMİN TANIK ANLATIMLARINI SERBESTÇE TAKTİR EDECEĞİ**
- **DİNLENME HAKKININ İHLALİ**

ÖZETİ 6100 sayılı Kanun'un 241. maddesinin gerekçesinde de ifade edildiği gibi söz konusu hükmün amacı, davayı uzatma niyetiyle hareket etmek isteyen tarafın bu konudaki çabalarını önlemektir. Bu gerekçe somut olay ışığında değerlendirildiğinde; özellikle 18.04.2024 tarihli duruşma tutanağına da geçirilmiş olan "... tanıklarımız G.Ç. ve M.Ş. duruşma salonu dışarısında hazır olup dinlenmesini talep ederiz. ..." şeklindeki ifadeden Mahkemece, duruşma salonu dışında hazır edilmiş ve salt bu yönüyle yargılamayı uzatma amacı taşımadığı kabul edilebilecek tanıkların, 6100 sayılı Kanun'un 241. maddesi gerekçe gösterilerek dinlenmemesi hatalıdır. Kanunla Mahkemeye tanınan bu imkân kullanılırken işçilik alacaklarına kavuşmak isteyen işçinin davayı uzatmaya yönelik bir çabası olmayacağı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaldı ki 6100 sayılı Kanun'un 241. maddesinde yer alan hükmün, dinlenen

tanık beyanlarından ispat konusunda Mahkemece yeterli kanaate varılması hâlinde uygulanabileceği açıktır. Somut dosyada ise dinlenen davacı tanıkları davacı lehine beyanda bulunmalarına rağmen, davacı iddialarının tanık beyanları ile ispat edilmediğinin belirtilmiş olması, aslında Kanun'daki ifadesiyle yeterli bilginin edinilemediğini gösterir. Dolayısıyla yeterli bilgi edinilinceye kadar diğer tanıkların da dinlenmesi gerektiği açıktır.

Bir diğer değinilmesi gereken husus ise davacının tanık listesinde göstermiş olduğu bir kısım tanığın Mahkemece "seri mahiyetteki dava dosyalarında davacı vasfını haiz olup işverene karşı davaları bulunması" gerekçesiyle dinlenmemiş olmasıdır. Önemle belirtmek gerekir ki usul hukukumuzda, davalı ile davası olan bir kişinin tanık olarak bilgisine başvurulamayacağı yönünde bir usul hükmü bulunmamaktadır. Takdiri bir delil olan tanık ifadesi ile hâkim zaten bağlı değildir ve tanığın doğru söylemediğini başka delil ve belirtilerle anlarsa, tanık ifadelerinin aksi yönünde de karar verebilecektir. Bir diğer deyişle hâkim tanık ifadelerini serbestçe takdir edecektir.

Mahkemece, davacının diğer tanıkları dinlenmeksizin yargılamanın tamamlanması, açıklanan Kanun hükümlerine aykırı olduğu gibi, davacının hukuki dinlenilme hakkı kapsamındaki ispat hakkının da ihlali niteliğindedir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/9
MK/83

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/726
Karar No. 2025/2958
Tarihi: 20.03.2025

●SENDİKA ZORUNLU ORGANLARININ
KARARLARINA KARŞI ÖĞRENİLDİĞİ
TARİHTEN İTİBAREN BİR AYLIK HER
DURUMDA ÜÇ AYLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE
İÇERİSİNDE DAVA AÇILMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Sendikanın diğer organlarının kararlarının iptaline dair 4721 sayılı Kanun'da da açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte sendikanın en geniş yetkilere sahip nihai karar organı olan genel kurulun kararlarına karşı yargı yoluna başvurulması hak düşürücü süreye tâbi tutulmuşken diğer zorunlu organların kararlarına karşı yargı yoluna başvurulmasının herhangi bir süre sınırına tâbi olmadığını söylemek güçtür.

Buna göre 4721 sayılı Kanun'un 83/1 hükmünde öngörülen hak düşürücü sürenin kıyasen diğer zorunlu organların kararlarına karşı açılacak davalarda da uygulanması gerektiğinin kabulü gerekir. Madde gereğince sendika yönetim kurulu kararlarının iptali davası açabilmek için bir ve üç aylık süreler mevcuttur. Buna göre kararın öğrenilmesinden itibaren bir ay ve her hâlde karar tarihinden itibaren üç ay içerisinde iptal davası açılmadır. Dava açma süresi resen gözetilmelidir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.12.2023 tarihli ve 2022/776 Esas, 2023/1205 Karar sayılı kararı)

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/19, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1785
Karar No. 2025/3992
Tarihi: 05.05.2025

●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ
●BİR YILI AŞAN İŞSİZLİK HALİNDE SENDİKA
ÜYELİĞİNİN DÜŞECEĞİ

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan kişi veya kuruluşların mevzuatta öngörülen şartları sağlaması durumunda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi olarak ifade edilebilir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile SGK kayıtları incelendiğinde, yetki başvuru tarihinde Mahkemece davalı Sendikaya üye işçi sayısının 86 olarak kabul edildiği, sendika üyesi kabul edilen U.G. isimli işçinin 12.07.1993 tarihinde davalı Sendikaya üye olduğu, sigorta hizmet döküm cetveline göre U.G. isimli işçinin 17.11.1994-08.07.1996 tarihleri arası dönemde 1 yıl 8 aydan fazla süre çalışmasının bulunmadığı, anılan dönemde yürürlükte bulunan mülga 2821 sayılı Kanun'un 24/4 hükmü ve Dairemiz uygulaması uyarınca üye işçinin bir yıl ve daha fazla süre geçici işsiz kalması hâlinde üyeliği sona ereceği kabul edildiğinden anılan işçinin sendika üyesi kabul edilmesinin isabetli olmadığı anlaşılmış olup davalı Sendikanın 85 üyesi ile 171 işçinin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamadığı açıktır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın kabulü ile yetki tespitinin iptali gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir. Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1364

Karar No. 2025/3995

Tarihi: 05.05.2025

●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI
●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARINI TAŞIMAYAN İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANILMAMIŞ OLMALARININ EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURMAYACAĞI

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 39/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak koşulu ile yararlanılabileceği öngörülmüştür. Madde metnine göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Aynı Kanun'un 39/4 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulu kararı ile teşmili dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir.

Belirtilen nedenlerle; aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle dava dışı Sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiğine dair iş müfettişi tarafından tutulan 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali istemine yönelik davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/125

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2594

Karar No. 2025/4028

Tarihi: 05.05.2025

**●UYUŞMAZLIK KONUSU MAL ALÇAK VEYA
HAKKIN DAVA AÇILMADAN DEVRİ**
**●UYUŞMAZLIK KONUSU MAL ALÇAK VEYA
HAKKIN DAVA AÇILDIKTAN SONRA DEVRİ VE
YARGILAMAYA ETKİLERİ**
**●ALACAĞIN TEMLİKİ HÜKÜMLERİ VE
KOŞULLARI**

ÖZETİ: Uyuşmazlık konusu mal, alacak veya hak, dava açılmadan önce devredilirse 6100 sayılı Kanun'un 125. maddesi uygulanmaz. Zira malını, alacağını veya hakkını devreden kişinin devrettiği mal, alacak veya hak konusu üzerinde alacaklı, borçlu, malik ve zilyet gibi sıfatları kalmayacağından devreden kişinin, devirden sonra açılan bir davada, davacı ya da davalı olarak hasım gösterilmesi mümkün değildir. Hâl böyle olmakla birlikte başlangıçta alacaklı sıfatı bulunmayan davacı veya borçlu sıfatı bulunmayan davalı, davada taraf olarak gösterilip davanın devamı sırasında alacaklı veya borçlu sıfatına sahip olursa, açılan dava sıfat yokluğundan reddedilemez. Şöyle ki dava açıldığı esnada alacaklı sıfatı bulunmayan davacının, dava sırasında alacağı devralması durumunda sıfat yönünden eksiklik ortadan kalktığı için davaya devam edilerek işin esasının incelenip çözümlenmesi gerekir. Husumetin doğru kişiye yöneltilmesi, dolayısıyla dava konusunun devri mahkemece resen nazara alınacak hususlardandır.

6100 sayılı Kanun'un 125/2 hükmü gereğince davanın açılmasından sonra, dava konusu davacı tarafından devredilirse, devralmış olan kişi, görülmekte olan davada davacı yerine geçer ve davaya kaldığı yerden itibaren devam eder. Başka bir anlatımla ilgili düzenlemeye göre davacı tarafından dava konusunun üçüncü kişiye devredilmesi hâlinde, devralan üçüncü kişinin, hukuk gereği (ipso iure) davacı sıfatı ve buna bağlı olarak davayı takip yetkisi kazanacağı ve davanın yeni davacı ile süreceği kabul edilmiştir.

Davacının dava konusunu devretmesi durumunda, davalının tercihi aranmadan, devralan, davacının yerine kendiliğinden (resen) geçerek yargılama

aşamasında her zaman davada taraf sıfatını kazanacaktır. Başka bir anlatımla 6100 sayılı Kanun'un 125/2 hükmünde, davalıya 1. fıkradakine benzer seçimlik haklar tanınmamıştır; devralan kişinin davacının yerine geçmek suretiyle davaya kaldığı yerden devam edeceği ilkesi getirilmiştir. Dava konusu hangi aşamada devredildiyse, o andan itibaren devralan kişi davanın tarafı hâline gelecektir.

Dava hakkı, asıl (subjektif) hakkın içinde bulunan bir hak olduğu için asıl hakkın devri ile dava hakkı da devredilmiş olur. Bir hakkın devri, 6098 sayılı Kanun'un 183. maddesi hükümlerinde düzenlenen alacağın temliki suretiyle gerçekleşir. Alacak temlik edilince devreden kişinin, alacaklı sıfatı ile birlikte davacı sıfatı da devralana geçer ve davacı yerine geçen üçüncü şahıs usulden doğan yetkilerini kullanabilir.

Bu arada alacağın temliki (devri) konusuna değinmekte fayda bulunmaktadır. Alacağın devri, alacaklı ile onu devralan üçüncü şahıs arasında kanun, sözleşme veya işin niteliği engel olmadıkça, borçlunun rızasına ihtiyaç olmaksızın yapılabilen yazılı şekle bağlı sözleşme, kanun ya da kazai kararla gerçekleşen tasarrufi bir muameledir. Alacağın devri kural olarak borçlunun rızasına ihtiyaç olmaksızın yapılabilen tasarrufi bir hukuki işlemidir, külli değil, cüz'i ve sınırlı bir halefiyet meydana gelmektedir. Burada alacaklının değişmesi söz konusudur (Turgut Uygur, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara, 2013, C.I, s. 1096).

Başka bir ifadeyle alacağın temliki (devri), mevcut bir alacağın alacaklısının değişmesi işlemidir. Alacaklının bir borç ilişkisinden doğan alacağını borçlunun rızasına gerek olmadan bir sözleşmeye dayanarak üçüncü bir kişiye devretmesine alacağın temliki adı verilir (Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2017, s.1248). Alacağın temliki ile borç münasebetinde alacaklının şahsında bir değişiklik vuku bulmakta, eski alacaklının (temlik edenin) yerini yeni alacaklı (temellük eden) almaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 03.06.2021 tarihli ve 2017/15-427 Esas, 2021/685 Karar sayılı kararı).

Yukarıda yer verilen 6098 sayılı Kanun'un 183. maddesindeki düzenlemede de, kural olarak alacağın temlikinde borçlunun rızasına gerek olmadığı, sadece alacağı talep hakkının devredildiği, borcun özünün muhafaza edildiği belirtilmiştir.

Alacağın iradi devrinin (sözleşmeye dayanan devir) geçerli olabilmesi için sözleşmenin taraflarının fiil ve tasarruf ehliyetine sahip olması, geçerli bir sözleşmenin bulunması, alacaklı ile üçüncü kişi arasında 6098 sayılı Kanun'un 184. maddesi gereğince yazılı devir sözleşmesinin yapılması, devredilen alacak hakkının mevcut olması ve devir engeli bulunmaması koşullarının gerçekleşmiş olması gereklidir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.11.2021 tarihli ve 2018/(15)6-565 Esas, 2021/1464 Karar; 29.03.2023 tarihli ve 2021/(15)6-535 Esas, 2023/266 Karar sayılı kararları). Ancak 6098 sayılı Kanun'un 183. maddesindeki düzenleme ile bazı alacakların devrine izin verilmediğini de ifade etmek gerekir. Devir yasağı kanundan, sözleşmeden veya işin niteliğinden doğabilir.

Kural olarak, bütün alacaklar temlik edilebilir. Böylece hâlen iktisap edilmiş (kazanılmış) bir alacak kadar ileride iktisap olunacak bir alacak da; keza muaccel bir alacak kadar bir vadeye veya şarta bağlanmış olan alacaklar da temlik olunabilir. Alacağın hukuki muameleden, haksız fiilden, sebepsiz zenginleşmeden veya doğrudan doğruya kanundan doğmuş olmasının da bir önemi yoktur (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 21.03.2019 tarihli ve 2017/11-2630 E., 2019/328 K. sayılı kararı).

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/432,438

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1094
Karar No. 2025/4062
Tarihi: 05.05.2025

●İŞİN NİTELİĞİ GEREĞİ TARIM İŞİ OLMASI
●KIDEM TAZMİNATI TALEP EDİLEMEYECEĞİ
●İHBAR TAZMİNATI VE YILLIK İZİN TALEP
EDİLEBİLECEĞİ

ÖZETİ Davacının yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, işin tarım işi olması nedeniyle uyumsuzluğa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerinin uygulanması gerektiği açıktır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı hakkı bulunmasa da 6098 sayılı Kanun'un 432 ve 438. maddeleri uyarınca ihbar tazminatı ve aynı Kanun'un 422. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin alacağının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

Diğer yandan, davacının çalıştığı süre boyunca çalışmasına karşılık davalıya ait evde kaldığı anlaşılmakla, çalıştığı süre boyunca asgari ücret üzerinden hak kazandığı toplam ücret miktarından oturduğu evin kira bedeli tespit edilip mahsup edilmek suretiyle ödenmeyen ücret alacağının ve asgari geçim indirimi alacağının da hüküm altına alınması gerekir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32,41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/649
Karar No. 2025/4104
Tarihi: 06.05.2025

- ÜCRET BORDROSUNDAKİ ÜCRETİN İŞÇİNİN GERÇEK ÜCRETİNİ YANSITMAMASI
- ÜCRET BORDROSUNUN İMZALI OLMASI DURUMUNDA BORDRODA YAZILI FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN AKSİ YAZILI DELİLLE KANITLANMADIĞI SÜRECE GERÇEK ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANAN FAZLA ÇALIŞMANIN BU SÜRELERE GÖRE HESAPLANIP BORDRODA ÖDENEN TUTARIN MAHSUBUNUN GEREKTİĞİ
- BORDRO HİLESİ
- BORDRO HİLESİ YAPILDIĞININ TESPİTİ HALİNDE BORDRO İMZALI DA OLSA BAĞLAYICI OLMAYACAĞI FAZLA ÇALIŞMANIN HER TÜRLÜ DELİLLE İSPATLANABİLECEĞİ
- MUCACELLİYET
- TEMERRÜT

ÖZETİ Ücret bordrosundaki ücretin, davacının gerçek ücret miktarını yansıtmadığının anlaşılması hâlinde, bordroların imzalı ve imzasız oluşuna göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bu hâlde imzalı bordroda yer alan fazla çalışma saati davacıyı bağlayacağından, davacı bordrodaki süreden daha fazla süre ile çalıştığını ancak yazılı bir delil ile ispat edebilir. Davacının imzalı bordrodaki süreden daha fazla çalıştığını yazılı delil ile ispat etmesi hâlinde, bordroda ödendiği belirtilen fazla çalışma ücreti davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilir. İmzalı bordrodaki fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı kayıtlar ile ispat edilememesi durumunda, bordrodaki fazla çalışma saati ile bağlı kalınarak değerlendirme yapılır. Yani bordrodaki fazla çalışma süresinin işçinin gerçek fazla çalışma süresini yansıttığı, ancak karşılığı olan ücretin gerçek fazla çalışma ücretini yansıtmadığı kabul edilir. Davacının

bordrodaki fazla çalışma süresinin karşılığı olan fazla çalışma ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanır. Bu hâlde de bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alacaktan mahsup edilir.

Ücret bordrosunun imzasız olması hâlinde ise davacının bordroda görünen fazla çalışma süresinden daha fazla çalıştığını tanık delili dâhil olmak üzere her türlü delil ile kanıtlaması mümkündür. Bu durumda ispat edilen fazla çalışma ücretinin davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğinde tereddüt olmamalıdır. Ayrıca hesaplanan bu alacaklardan bordroda tahakkuk eden ve ödendiği banka kayıtları ile sabit olan miktarın mahsubu gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti adı altındaki ödemelerin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

Alacağın muaccel hâle gelmesi ile borçlunun temerrüde düşmesi farklı kavramlardır. Temerrüt alacaklı tarafından talep edilebilir (muaccel) hâle gelmiş bir borcun ifasındaki gecikmedir ve kural olarak muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. Bununla birlikte borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle ifa gününü belirlemişse, bugünün geçmesiyle borçlu temerrüde düşmüş olur (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.11.2023 tarihli ve 2022/(3)-1269 Esas, 2023/1106 Karar sayılı karar).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/3588
Karar No. 2025/4205
Tarihi: 08.05.2025

●İHTİYARİ ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERLİ OLUP OLMADIĞININ İŞE İADE DAVASINDA ÖN SORUN OLARAK GÖRÜLECEĞİ
●KESİNLİK OLGUSUNUN ÖN SORUNA GÖRE BELİRLENEMEYECEĞİNDEN İŞE İADE DAVASININ KESİN KABUL EİLECEĞİ

ÖZETİ Dairemiz uygulamasına göre ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığı hususu, işe iade davasında ön sorun olarak incelenir. Mahkemece işe iade davası ile ilgili hükümden ayrı olarak anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespitine (anlaşma belgesinin iptaline) ilişkin bir hüküm kurulması sonucu değiştirmez. Kesinlik, ön soruna göre belirlenemeyeceğinden işe iade davası mahiyeti itibarıyla kesin kabul edilir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçersizliğini de ileri sürerek feshin geçersizliğini ve işe iadesini talep etmiş; Bölge Adliye Mahkemesince ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olduğu sonucuna varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre işe iade talepli somut davada, İlk Derece Mahkemesinin karar tarihi 25.10.2017 tarihinden sonra olduğundan, karara yönelik temyiz isteminin 7036 sayılı Kanun'un 8/1-(a) ve geçici 1/4 hükümleri gereğince reddine karar verilmiştir.

KARŞI OY ÖZETİ:

●ARABULUCULUK ANLAŞMA TUTANAĞININ İPTALİ VE İŞE İADE DAVASININ BİRLİKTE AÇILABİLECEĞİ

●ARABULUCULUK ANLAŞMA TUTANAĞININ İPTALİ İLE İŞE İŞE İADE DAVASININ BİRLİKTE AÇILDIĞI DURUMLARDA İKİ AYRI DAVANIN VAR OLDUĞUNUN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

●DAVALARIN TEFRİKİNİN GEREKTİĞİ

●İŞE İADE DAVASINDA ARABULUCULUK ANLAŞMA TUTANAĞI İPTALİ DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Arabuluculuk tutanağının iptali ile işe iade davasının birlikte açılması

hâlinde, arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin davanın dosya içerisinde ön sorun olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Öncelikle dava şartı olan arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin bir karar verildikten sonra ancak işe iade davasının incelenmesi gerekmektedir. Ön sorun olarak değerlendirildiği takdirde işe iadeye ilişkin 25.10.2017 tarihinden itibaren Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararlar kesin olup Yargıtay tarafından incelenip değerlendirilmesi mümkün olmadığından kesinlik nedeniyle temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekecektir.

Tüm bu değerlendirmeler karşısında 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü ve 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi birlikte değerlendirildiğinde arabuluculuk anlaşma tutanağına bağlanan konularda sahtecilik, irade fesadı veya arabuluculuk sürecinde usulsüzlük iddiasında bulunarak dava açmak isteyen kişilerin arabuluculuk tutanağının iptalini talep edebilecekleri, arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali ile buna bağlı olarak işe iade veya alacak talepli iki davanın usul ekonomisi gözetilerek birlikte açılabilceği ancak her iki talebin ayrı ayrı dava niteliğinde görülmesi gerektiği açıktır. Bu nedenle arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin dava tek başına dava konusu edildiğinde temyiz mümkün iken işe iade talepli dava ile birlikte görülmesinde ön sorun kabulü ile verilen kararın temyizinde temyiz yolu açık olmadığı için ret kararı verilmesinin hukuka uygun olmadığı, kanun yolları farklı olan bu iki talebe ilişkin davaların tefriki ile ayrı bir esasa kaydı yapılarak işe iadeye ilişkin davada arabuluculuğun iptaline ilişkin davanın bekletici mesele yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun görüşüne katılmamaktayız.

İlgili Kanun / Madde
6325 S. HUAK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1656

Karar No. 2025/4292

Tarihi: 12.05.2025

- İHTİYARİ ARABULUCULUK
- ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN BORÇLAR HUKUKU SÖZLEŞMESİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERLİ OLMASI İÇİN ARABULUCULUK FAALİYETİ SONUNDA DÜZENLENMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- TARAFLARIN ÜZERİNDE UZLAŞARAK ARABULUCUYA İMZALATTIKLARI BELGENİN ANLAŞMA BELGESİ OLARAK KABUL EDİLEMeyeCEĞİ
- ARABULUCULUĞUN ORTADA UYUŞMAZLIK YOKKEN DÜZENLENEMeyeCEĞİ
- İHTİYARİ ARABULUCULUĞUN İBRA HÜKÜMLERİNİ BERTARAF ETMEK İÇİN KULLANILMAYACAĞI

ÖZETİ Borçlar hukuku sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinde bulunması gereken esaslı unsurlardan ilki, bu anlaşmaya arabuluculuk faaliyeti sonucunda ulaşılmış olmasıdır (Badur, s. 59). Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır. Kanuna uygun biçimde yürütülen arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin varlığı hâlinde ilk koşul gerçekleşmiş kabul edilmelidir. İşçinin arabuluculuk faaliyetinin hiç gerçekleşmediği veya usulüne uygun olarak gerçekleştirilmediği yönündeki iddiası, bu ilke ve esaslar

ile birlikte somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle araştırılmalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygun olarak yürütülmediği sonucuna varıldığı takdirde arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşen bir anlaşmadan söz edilemez. Bu hâlde anlaşma belgesinin iptaline karar verilmelidir.

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin ikinci esaslı unsuru tarafların anlaşmasıdır. 6325 sayılı Kanun'un 18/1 hükmüne göre arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Kanun'un 17/2 hükmünde ise arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşmadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığının bir tutanak ile belgelendirileceği ifade edilmiştir.

Tarafların hangi konularda, hangi ölçüde ve koşulda anlaştıklarının anlaşma belgesinden veya son tutanaktan tespit edilebilmesi gerekir. Aksi takdirde 6325 sayılı Kanun'un 18/4 hükmünün uygulanabilir olması mümkün değildir. Söz konusu hükümde, kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılındığı hâller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilâm niteliğinde belge olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin beşinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı vurgulanmıştır.

Taraflar arasında 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edebilmek için ise öncelikle bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması ve bundan sonra arabulucuya başvurulmuş olması gerekmektedir. Burada sözü edilen uyuşmazlıktan anlaşılması gereken, 6325 sayılı Kanun'un 1/2 hükmünde de ifade edildiği üzere tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarıdır. Taraflar arasında uyuşmazlık çıktığından söz edilebilmesi için, taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunması, bunu ileri sürmesi; ancak karşı tarafın bu iddia ve talebi kabul etmemesi sonucunda kendi aralarında anlaşamamış olmaları gerekir.

(...)

Hiç kuşkusuz arabulucu önünde yapılan anlaşmada, ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 420. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hâle gelir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.02.2022 tarihli ve 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı).

Ancak bu kabul şekli, sadece usulüne uygun gerçekleştirilmiş olan bir

arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen bir son tutanak veya anlaşma belgesinin varlığı hâlinde mümkündür. Çünkü ibraya ilişkin hükümlerin emrediciliği karşısında, bu hükümleri devre dışı bırakacak bir anlaşma belgesinin de Kanun'un öngördüğü kurallar çerçevesinde yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenmiş olması gerekir. 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü kapsamında bir anlaşma söz konusu değilse, somut olayın özelliğine göre, 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesindeki koşulların veya ifaya ilişkin hükümlerin göz önünde bulundurularak sonuca gidilmesine bir engel bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1400
Karar No. 2025/4435
Tarihi: 15.05.2025

●FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞU YÖNÜNDEKİ KURALLARLA SINIRLI OLARAK DEĞER VERMEK GEREKTİĞİ
●İŞ SÖZLEŞMESİNDE FAZLA ÇALIŞMALARIN AYLIK ÜCRETE DAHİL OLDUĞU HÜKMÜNÜN YILDA 270 SAATLE SINIRLI OLARAK GEÇERLİ OLACAĞI
●YILDA 270 SAATTİN HAFTADA 5,2 SAATE DENK GELEN KISMININ MAHSUP EDİLEREK FAZLA ÇALIŞMA HESABI YAPILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ: İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin 9. maddesinde fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesi kararında, hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu maddeye göre 21 saat üzerinden hesaplama yapıldığı belirtilmiş ise de bilirkişi raporunda bu düzenleme dikkate alınmadığı; davacının ayda 21 gün 08.00-20.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenmesi ile çalıştığı ve bu süreye 2 saat yol süresi eklenerek haftalık 26 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır.

Bu itibarla; belirlenen haftalık fazla çalışma süresinden, iş sözleşmesine göre davacıya ücretin içinde ödenen haftalık 5,20 saat (yıllık 270 saatin hafta başına denk düşen kısmı) mahsup edilmek suretiyle fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanması gerekirken bu hususun gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/9

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3783
Karar No. 2025/4513
Tarihi: 20.05.2025

**●SENDİKA YÖNETİCİNE SENDİKA DİSİPLİN
KURULUNCA VERİLEN CEZADA ÖLÇÜLÜLÜK
İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Ölçülülük ilkesi, hukuk devletinin gereklerinden doğmaktadır. Öğreti ve uygulamada ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluştuğu kabul edilmektedir. Bu kapsamda orantılılık, hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.

Belirtmek gerekir ki seçimle göreve gelmiş olan Şube Yönetim Kurulu üyesi davacıya verilecek görevden uzaklaştırma cezasının süresinin ölçülü tayin edilmesi de bir zorunluluktur. Bu husus sendikaların işleyişinin demokrasi esasların aykırı olamayacağına dair 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinin de bir gereğidir.

Disiplin hukukunda ceza hukukundaki gibi tam bir kanunilik ilkesi bulunmadığından, disiplin kurulu tarafından verilen cezanın adil olup olmadığı, suça göre cezanın ölçülü olup olmadığı mahkemece incelenmektedir. Hakimin verilen cezayı ağır bulması durumunda bunu daha hafif bir yaptırıma çevirme yetkisi yok ise de disiplin kurulu kararının iptal edebilme yetkisi vardır. (F. Şahlanan, Sendikalar hukuku, İstanbul 1995,s.143)

Somut olayda Mahkemece dinlenen bir kısım tanıkların beyanlarından dava dışı yönetici B.E. tarafından davacıya istifa dilekçesi verildiği, davacının bu dilekçeyi işleme koymadan önce Yönetim Kurulu toplantısında telefonla B.E'yi aradığı, yapılan görüşmede B.E'nin davacıdan istifa dilekçesinin işleme koyulmasını istediğinin anlaşılmasına ve tespit edilen diğer eylemin niteliğine göre, davacıya görevden uzaklaştırma cezasının en üst sınırdan verilmesinin ölçülü olmadığı açıktır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre davanın kabulü ile disiplin cezasının iptaline karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22
5620 S. K/Ek-2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1095
Karar No. 2025/4644
Tarihi: 21.05.2025

●ENGELLİK NEDENİYLE NAKLEN TAYİN İSTEMİ
●ENGELLİLİK NEDENİ VE DURUMUNUN İDARENİN TAKTİR YETKİSİNİ ORTADAN KALDIRACAK BOYUTTA OLMADIĞI

ÖZETİ Dosya içeriğine göre davacının çölyak hastalığı nedeniyle %55 oranında engelli raporu olduğu ve dava konusu naklen tayin talebinin de bu mazerete bağlı olduğu sabittir. Hâl böyle olunca uyuşmazlıkta ele alınması gereken husus davacının mazeretinin, naklen tayin hususunda davalı İdarenin takdir hakkını bertaraf edip etmediğidir.

Yukarıda yer verilen 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engeli olan personelin, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak Kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabileceği yönünde bir hak kabul edilmiş ise de, bu hakkın idarelerce koşulsuz olarak karşılanması gerektiğine ilişkin emredici bir düzenleme yapılmamış, aksine bu kapsamdaki taleplerin idarelerin kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanacağı kuralına yer verilmiştir. Kaldı ki davacının yukarıda hükmüne yer verilen Genelge uyarınca 2019 yılında yer değişikliği yaptığı da sabittir.

İlgili mevzuat ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davalı Bakanlığın takdir hak ve yetkisi kapsamında kamu hizmetini gözeterek davacının naklen tayin talebinin reddine dair yaptığı işlem hukuka uygun olup aksi yöndeki değerlendirmeye yazılı şekilde verilen davanın kabulü kararının bozulması gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1775
Karar No. 2025/4846
Tarihi: 26.05.2025

●ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARININ
BAĞLAYICILIĞININ SINIRLARI
●KOŞULLARI OLMADAN AÇILAN BELİRSİZ
ALACAK DAVASININ DAVA ŞARTI YOKLUĞU
NEDENİYLE REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Belirsiz alacak davasının usulden reddinden önce başvurulması gerektiği belirtilen 6100 sayılı Kanun’un anılan hükümlerinin söz konusu usuli sorunun çözümünde uygulanma olanağı olup olmadığı önem arz etmektedir. Bu bağlamda belirtilen usul kurallarının Kanun’un amacı ve benimsediği sistematige uygun şekilde yorumlanması gerektiği açıktır. Bununla birlikte öncelikle ifade etmek gerekir ki belirtilen usul kurallarının yorumlanması derece mahkemelerinin ve içtihat mahkemesi olan Yargıtayın görev alanına girmektedir. Çünkü bireysel başvuru, Anayasa Mahkemesinin bir temel hak ihlali iddiasını sadece Anayasa ve temel haklar açısından incelemesine olanak sağlayan bir hukuki çaredir. Anayasa’nın 148/4 hükmünde ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un 49/6 hükmünde belirtildiği üzere, kanun yolu denetiminde gözetilmesi gereken hususlarda inceleme yapılamaz. Bu nedenle bir yargılamada usul meseleleri hakkında karar verilmesi, maddi vakıaların ortaya konması ve değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve somut uyumsuzluğa uygulanması Anayasa Mahkemesinin yetkisi dışında kalmaktadır.

Anayasa Mahkemesinin İsmail Avcı başvurusuna ilişkin kararında yaptığı değerlendirmeler, esasen münhasıran kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlar olup bireysel başvuru yolunda riayet edilmesi gereken inceleme kapsamında değildir (Mehmet Emin Alpaslan, Anayasa Mahkemesi’ne Bireysel Başvuru ve Kararların Medenî Usûl Hukukuna Etkileri, İstanbul, 2022, s.389 vd. ve özellikle s.393, dn.1573).

Anayasa Mahkemesi kararları bağlayıcı olmakla birlikte, bu özel bağlayıcı etki sınırsız değildir. Anayasa Mahkemesi kararlarının özel bağlayıcı etkisi Anayasa’nın yorumlanması ve uygulanmasına ilişkin meselelerle sınırlı olup bu etki, münhasıran kanun yolunda gözetilmesi gereken alelade kanun hükümlerinin yorumlanması

bakımından geçerli değildir. Zira Anayasa Mahkemesi, genel yetkili en üst derece mahkemesi olmayıp özel bir mahkemedir ve vazifesi de anayasa hukuku meseleleri ile sınırlıdır. Bu nedenle yukarıda ifade edildiği üzere, Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru incelemesinin kapsamını aşan, alelade kanun hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olan ve münhasıran kanun yolunda gözetilmesi gereken söz konusu değerlendirmelerin bağlayıcı etkisinden söz edilemez. Usul hukuku kuralları çerçevesinde kabulü mümkün görünmeyen söz konusu değerlendirmeler, Yargıtay ve derece mahkemeleri bakımından Anayasa'nın 153/6 hükmünde öngörülen bağlayıcılıktan istifade edemez. Hatta belirsiz alacak davasının niteliğiyle bağdaşmayan bu değerlendirmelerin Yargıtay ve derece mahkemelerince kabulü, mevzuatın açıklığı karşısında kanuna aykırı ve hatta keyfi bir uygulama dahi oluşturabilecektir (Alpaslan, s.561-562, dn.2324).

Anayasa Mahkemesi kararlarına bahsedilen bu özel bağlayıcı etkinin gücü ve önemi, bireysel başvuru yolu incelemesinin kapsamının aşılmamasına azami hassasiyet gösterilmesini de gerektirmektedir. Zira Anayasa Mahkemesinin; yetkili olmadığı, sadece derece mahkemelerinin yetkisine giren ve münhasıran kanun yolunda incelenebilecek olan bir konuda karar vermesi, derece mahkemelerinin yetki alanlarına müdahale teşkil edeceği gibi kanunların kanun koyucunun öngörmediği bir şekilde uygulanmaya başlanması tehlikesini de beraberinde getirecektir (Alpaslan, s.393).

Kaldı ki belirsiz alacak davasında aranan hukuki yararın mevcut olup olmadığı ile şartları bulunmadığı hâlde belirsiz alacak davası olarak açılan bir davada 6100 sayılı Kanun'un 31., 115. ve 119. maddelerinin uygulanması gerektiğine ilişkin Anayasa Mahkemesince yapılan yorumlar, aşağıda açıklanacağı üzere sözü edilen düzenlemelere uygun düşmemektedir. (...)

Somut uyuşmazlıkta davacı dava dilekçesinde açıkça, ödenmeyen ücret alacağının miktarının 400,00 USD, iki ay 15 güne tekabül eden bakiye süre ücreti tutarında tazminat alacağının ise 14.625,00 USD olduğunu ifade ettikten sonra 900 USD geçici talep sonucuyla belirsiz alacak davası açtığını belirtmiştir. Davacının bu beyanı dikkate alındığında, gerek ücret gerekse bakiye süre ücreti alacağı belirli olduğundan bu alacaklar bakımından belirsiz alacak davası açılamaz.

6098 sayılı Kanun'un 434. maddesi gereğince kötüniet tazminatı talebi bakımından ise, davacı çalışma süresini ve kendisine ödenen ücret miktarını bilmekte olup davanın açıldığı tarih itibarıyla kötüniet tazminatı alacağı belirlenebilir niteliktedir. Açıklanan nedenle bu alacak da belirsiz alacak davasına konu edilemez.

Davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığından koşulları oluşmayan işbu davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2685
Karar No. 2025/4888
Tarihi: 27.05.2025

●İŞE İADE DAVASI SONRASI FESHİN GEÇERSİZ OLDUĞUNUN TESPİT EDİLMİŞ OLMASI
●İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN DAVA AÇILMASINDA İŞÇİ AÇISINDAN HUKUKİ YARAR BULUNDUĞU

ÖZETİ İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı tarafından davalı aleyhine açılmış olan ve kesinleşen işe iade davasında davalı işveren tarafından yapılan feshin geçersiz olduğunun tespit edildiği ve kararın kesinleştiği, davacının eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne, işten ayrılış kodu olarak bildirilen "49" kodunun "4" olarak değiştirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

(...)

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

KARŞI OY ÖZETİ:

●İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASININ KESİNLEŞMESİYLE BİRLİKTE İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN SGK'YA BAŞVURABİLECEĞİ

●İŞTEN AYRILIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İÇİN İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞÇİNİN SGK'YA BAŞVURMAMIŞ OLMASI

●GÜNCEL HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI

ÖZETİ: Arabuluculuk tutanağının iptali ile işe iade davasının birlikte açılması hâlinde, arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin davanın dosya içerisinde

ön sorun olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Öncelikle dava şartı olan arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin bir karar verildikten sonra ancak işe iade davasının incelenmesi gerekmektedir. Ön sorun olarak değerlendirildiği takdirde işe iadeye ilişkin 25.10.2017 tarihinden itibaren Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararlar kesin olup Yargıtay tarafından incelenip değerlendirilmesi mümkün olmadığından kesinlik nedeniyle temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekecektir.

Tüm bu değerlendirmeler karşısında 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü ve 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesi birlikte değerlendirildiğinde arabuluculuk anlaşma tutanağına bağlanan konularda sahtecilik, irade fesadı veya arabuluculuk sürecinde usulsüzlük iddiasında bulunarak dava açmak isteyen kişilerin arabuluculuk tutanağının iptalini talep edebilecekleri, arabuluculuk anlaşma tutanağının iptali ile buna bağlı olarak işe iade veya alacak talepli iki davanın usul ekonomisi gözetilerek birlikte açılabilceği ancak her iki talebin ayrı ayrı dava niteliğinde görülmesi gerektiği açıktır. Bu nedenle arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin dava tek başına dava konusu edildiğinde temyiz mümkün iken işe iade talepli dava ile birlikte görülmesinde ön sorun kabulü ile verilen kararın temyizinde temyiz yolu açık olmadığı için ret kararı verilmesinin hukuka uygun olmadığı, kanun yolları farklı olan bu iki talebe ilişkin davaların tefriki ile ayrı bir esasa kaydı yapılarak işe iadeye ilişkin davada arabuluculuğun iptaline ilişkin davanın bekletici mesele yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiği görüşünde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun görüşüne katılmamaktayız.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1384
Karar No. 2025/4895
Tarihi: 27.05.2025

●EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK
●AYRIMCILIK TAZMİNATININ MUTLAK
AYRIM YASAKLARINA AYKIRI
DAVRANILMASININ YAPTIRIMI OLDUĞU
●İŞVERENİN EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRI
HER DAVRANIŞININ AYRIMCILIK TAZMİNATI
YAPTIRIMINI GEREKTİRMEDİĞİ
●EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRI ANCAK
MUTLAK AYRIMCILIK KAPSAMINA GİRMEYEN
İŞVEREN DAVRANIŞLARI KARŞISINDA İŞÇİNİN
BORCA AYKIRILIK SEBEBİYLE MAHRUM
KALINAN HAKLARI TALEP EDİLEBİLECEĞİ

ÖZETİ Mutlak ayırım yasakları olarak nitelenebilecek hâller 5 inci maddenin ilk fıkrasında sayılmıştır. İlgili hükümde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı öngörülmektedir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Fıkra da sayılan hâller sınırlı olmayıp bu hâllere benzer nedenlerle de işveren ayırım yasağını ihlal edemez. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi, siyasî sebepler ve dünya görüşü gibi sebepler benzeri sebepler kapsamında değerlendirilebilir.

Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında tam süreli - kısmi süreli işçi ile belirli süreli-belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüş, üçüncü fıkra da ise cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği adı geçen hükümde açıklanmıştır.

Maddenin 4 ve 5. fıkralarında, işverence ücret ödeme borcunun ifası sırasında cinsiyet sebebiyle ayırım yapılamayacağından söz edilmektedir. Burada

sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, prim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını Kanun'un 5/6 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkânı bulunmaktadır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme hükümleri geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır.

Yerleşik hâle gelen içtihatlar uyarınca 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı koşullarının oluşması için öncelikle işverence yapılan farklı muamelenin ırk, dil, siyasi düşünce, inanç gibi sebeplere dayalı olması gerekmekte olup ilgili maddenin dar yorumlanması gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.11.2018 tarihli ve 2015/26907 Esas, 2018/20333 Karar; 24.03.2020 tarihli ve 2019/8029 Esas, 2020/4421 Karar; 14.01.2021 tarihli ve 2018/7135 Esas, 2021/920 Karar sayılı ilâmları; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.07.2019 tarih 2017/23268 Esas ve 2019/14998 Karar sayılı ilâmı). Bu sebeple işverenin mutlak ayırım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilir ise de sadece mutlak ayırım yasaklarının ihlali hâlinde ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilebilir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/7
6356 S. STK/10

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3896
Karar No. 2025/4945
Tarihi: 29.05.2025

●SENDİKA DELEGE SEÇİMLERİNİN NASIL YAPILACAĞINI BELİRLEYEN SEÇİM YÖNETMELİĞİNİN ANCAK SENDİKA GENEL KURULUNCA YAPILABİLECEĞİ

ÖZETİ 4688 sayılı Kanun'un 7/1-(f) hükmü gereğince "Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü" sendika tüzüğünde düzenlenmelidir.

4688 sayılı Kanun'un 43. maddesi atfı ile uygulanan 6356 sayılı Kanun'un "Genel kurulun oluşması" kenar başlıklı 10/3 hükmü de "Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz." şeklindedir.

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.

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 da tartışmasızdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece davanın kabulü ile davalı Sendika Yönetim Kurulunun 08.04.2024 tarihli ve 151 sayılı kararı ile ihdas edilen "Seçim Yönetmeliği"nin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2353
Karar No. 2025/4951
Tarihi: 29.05.2025

**●YASAYA UYGUN OLARAK ATANMAYAN
İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TEMSİLCİ-
LİK GÜVENCESİNDEN YARARLANMAYACAĞI**

ÖZETİ Yetki belgesi ve olumlu yetki tespiti içeriğine göre, Samsun Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü kapsamında iki işyeri bulunduğu, (1155742) sicil numaralı işyerinde 472 işçi çalıştığı, (1171764) sicil numaralı işyerinde ise 53 işçi çalıştığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü gereğince sendika tarafından (1155742) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak 3 işyeri sendika temsilcisi, (1171764) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak ise 1 işyeri sendika temsilcisi olmak üzere toplamda en fazla 4 işyeri sendika temsilcisi atanması gerekmektedir. Buna mukabil 03.01.2024 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile 29 kişinin, 01.03.2024 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile 1 kişinin, 03.04.2024 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile de davacının işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasına karar verildiği görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre Sendika tarafından 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde işyeri sendika temsilcisi ataması yapılmadığı açık olduğundan, davacının işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanamayacağı tartışmasızdır.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/13

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2891
Karar No. 2025/4952
Tarihi: 29.05.2025

**●SENDİKA GENEL KURULUNDA KARAR
NİSABININ HİÇBİR BİÇİMDE ÜYE TAM
SAYISININ DÖRTTE BİRİNDEN AZ
OLAMAYACAĞI**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 13/3 hükmü gereğince karar nisabı hiçbir durumda üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Somut uyuşmazlıkta sendikanın üye tam sayısının 69 olmasına göre karar nisabı 18 olmaktadır. Buna karşın zorunlu organ üyeliklerine seçim bakımından Genel Kurulda 18 oya ulaşan aday bulunmamaktadır. Bu itibarla dava konusu Genel Kurulun hukuka aykırı olarak gerçekleştirildiği açıktır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2078
Karar No. 2025/4953
Tarihi: 29.05.2025

●YETKİ TESPİTİ
●YETKİ ALINMASINI ENGELLEMELİK İÇİN
MUVAZAALI ALT İŞVERENLER KURULMASI
●MUVAZAA NEDENİYLE İŞÇİLERİN İŞ
SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞ AŞAMASINDAN
İTİBAREN ASIL İŞVEREN İŞÇİSİ OLARAK
KABUL EDİLECEĞİNDEN MUVAZAALI ALT
İŞVERENLERİN FARKLI İŞKOLUNDA
OLDUĞUNUN KABULÜNÜN HATALI OLDUĞU

ÖZETİ Öncelikle belirtmek gerekir ki İlk Derece Mahkemesinin işveren F. AŞ ile alt işverenler K. Ltd. Şti., F. Ltd. Şti., O. Ltd. Şti., F. Ltd. Şti., O. O. Ltd. Şti., T. Ltd. Şti., P. Ltd. Şti. ve S. AŞ arasındaki alt işverenlik ilişkilerinin muvazaalı olduğuna yönelik tespiti isabetlidir. Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması durumunda ise bu kapsamdaki alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmesi gerekmektedir. Bu itibarla muvazaa olgusu tespit edilmesine karşın F. AŞ ile alt işverenlik ilişkisi çerçevesinde faaliyet yürüten S. AŞ işverenine ait 4 işyerinin farklı işkolunda bulunduğu gerekçesiyle bu işyerlerinde çalışan 855 işçinin yetki tespitinde dikkate alınamayacağı yönündeki tespit hatalıdır.

Diğer taraftan işkolu değişikliği söz konusu olmayacağından, muvazaa kapsamında olan işçiler bakımından sendika üyesi olanların işkolu değişikliğine dayalı olarak sendika üyeliğinin düşmesi de olanaklı değil ise de, bu konuda Mahkemece yapılan araştırma da yetersizdir.

Tüm bu hususlar çerçevesinde; yetki başvuru tarihi olan 21.02.2022 tarihi itibarıyla işçi ve sendika üye sayısının belirlenmesi bakımından yukarıda açıklanan ilkeler gözetilerek gerekli araştırma yapılmalı ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2560
Karar No. 2025/3143
Tarihi: 07.04.2025

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞYERİNİN TEMSİLCİNİN YAZILI ONAYI OLMADAN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ
- YAZILI ONAY OLMADAN İŞYERİ TEMSİLCİSİNİN İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNİN GEÇERSİZ SAYILACAĞI
- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNİN İPTALİNE DEĞİL GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Sendika işyeri temsilcisinin güvencesi, temsilcilik sıfatından kaynaklanmakta ve temsilcilik görevi ile sınırlı tutulmaktadır. Düzenlemenin amacı işyeri sendika temsilcilerine görevlerini yerine getirebilmeleri için güvence sağlamaktır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi kapsamında, işverence işyeri değişikliği işleminin gerçekleştirilebilmesi için temsilcinin yazılı rızası gerekmektedir. Aksi hâlde kanundaki ifadesiyle "değişiklik geçersiz sayılır." Bu itibarla Mahkemece işlemin iptaline karar verilmesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1594
Karar No. 2025/3144
Tarihi: 07.04.2025

●İŞYERİNİN TESCİL EDİLDİĞİ İŞKOLU, İDARI BAŞVURU YOLUYLA İŞKOLU KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ SURETİYLE DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ
●İŞKOLU KODUNUN DEĞİŞTİRİLMİŞ OLMASININ, İŞKOLUNUN DA BUNA BAĞLI OLARAK DEĞİŞECEĞİ ANLAMINA GELMEYECEĞİ

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 Resmî Gazete'de yayımlamaktan ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Tarafların bu tespiti de itirazı olması durumunda ise, işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Kuşkusuz bu ihtimalde yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

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 usule riayet edilmeksizin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da bir işyerinin dâhil olduğu işkolu resen değiştirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.05.2021 tarihli ve 2021/2201 Esas, 2021/9345 Karar sayılı kararı).

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2437
Karar No. 2025/3153
Tarihi: 07.04.2025

●İŞYERİ DEVRİNDE MÜTESELSİL
SORUMLULUK
●BOZMAYA UYGUN KARAR

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

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

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

KARŞI OY ÖZETİ:

●İŞYERİ DEVRİNDE DEVREDEN İŞVERENİN MÜTESELSİL SORUMLULUĞUNUN İKİ YIL OLDUĞU

●HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN ANCAK KİSMİ DAVADA KİSMİ OLARAK TALEP EDİLEN TUTAR İÇİN İŞLEMESİ

●HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İSLAHLA ARTTIRILAN TUTARLAR İÇİN KESİLMEMİŞ OLACAĞI

ÖZETİ İşyerinin devri ile birlikte, devralan işveren önceki işverenin işçilere karşı olan genel hak ve borç statüsünü üstlenmekte, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm yükümlülüklerin borçlusu ve aynı zamanda tüm hakların da alacaklısı durumuna gelmektedir. Bu durumda, iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan

işverene geçtiğine ve devralan işveren devreden işverenin hukuki konumunu üstlendiğine göre, işyerini devralan işveren, sadece kendi döneminde gerçekleşen haklardan değil, aynı zamanda işçinin devreden işveren yanındaki çalışması nedeniyle kazandığı haklardan da sorumlu olacaktır (Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk”, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1,131-162, s.142-143).

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

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

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/108
Karar No. 2025/3201
Tarihi: 08.04.2025

●ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL
KARARININ KESİNLEŞMEMİŞ TÜM DERDEST
DAVALARA UYGULANACAĞI
●DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TİS DEN
YARARLANMANIN TALEP TARİHİNDEN
BAŞLAYACAĞI

ÖZETİ: İmza tarihinden önceki dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerinin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin 39. maddedeki düzenleme ise Anayasa Mahkemesinin 30.12.2020 tarihli ve 2020/57 Esas, 2020/83 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararının eldeki gibi kesin hüküm hâlini almamış derdest dosyalar yönünden uygulanması zorunludur (Anayasa Mahkemesi, 12.12.1989 tarihli ve 1989/11 Esas, 1989/48 Karar sayılı kararı; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı içtihadı birleştirme kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.02.2021 tarihli ve 2020/5169 Esas, 2021/3479 Karar; 06.07.2023 tarihli ve 2023/9636 Esas, 2023/11055 Karar ve 6.11.2024 tarihli ve 2024/9537 Esas, 2024/14568 Karar sayılı kararları).

Yukarıda yapılan açıklamalara göre; Bölge Adliye Mahkemesince, davacının dayanışma aidatı ödeyerek talepte bulunduğu tarih olan 03.11.2021 tarihinden itibaren 01.03.2021-28.02.2023 tarihli toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceğinin tespit edilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak 03.11.2021 tarihinden sonra toplu iş sözleşmesinde ücret zammı öngörülmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Davacının dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için talepte bulunma tarihi olan 03.11.2021 tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı dâhil tüm hükümlerinden yararlanabileceği gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesis edilerek davanın reddi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/71

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2444
Karar No. 2025/3283
Tarihi: 09.04.2025

●KANUN DIŞI GREVİN TESPİTİ
●GREV SONA ERDİKTEN SONRA KANUN DIŞI
OLDUĞUNUN TESPİTİNDE HUKUKİ YARARIN
BULUNMADIĞI

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta dava dilekçesinde açık bir şekilde belirtildiği üzere; davalıların 04.08.2023 ila 10.08.2023 tarihlerinde kanun dışı grev gerçekleştirdikleri iddia edilerek 14.08.2023 tarihinde 6356 sayılı Kanun'un 71. maddesi kapsamında tespit davası açılmıştır.

6356 sayılı Kanun'un 71. maddesi kapsamında kanun dışı grevin tespitine dair dava açılabilmesi için grevin devam ediyor olması gerekmektedir. Nitekim madde metninde "...karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının" tespitine dair dava açılabilceği düzenlenmiştir. Grev sona erdikten sonra, grevin kanun dışı olduğuna yönelik tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3046
Karar No. 2025/3290
Tarihi: 10.04.2025

- İŞKOLUNUN TESCİL AŞAMASINDA BELİRLENME ŞEKLİ
- İLK TESCİL AŞAMASINDA BELİRLENEN İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN İDARİ KARARLA DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİ FESİH EDİLEN İŞÇİLERDEN İŞE İADE DAVASI AÇANLARIN SENDİKANIN İTİRAZ ETMESİ HALİNDE YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAĞI
- İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİLERİN YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINMASI İÇİN KARARIN KESİNLEŞMESİNDEN SONRA İŞE BAŞLAMAK İÇİN SÜRESİ İÇİNDE BAŞVURMUŞ OLMALARININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Ayrıntılı olarak belirtilen hükümlere 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 tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasından ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Bu tespite de itiraz 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 açıklanan yönetime 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.

(...)

Yerleşik Yargıtay uygulaması gereğince iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açması, davanın kabul edilmesi, işçinin kanuni süresinde işe başlamak için usulüne uygun şekilde işverene başvuru yapması ve buna karşın işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması durumunda, iş sözleşmesinin ilk fesih işleminin geçersizliğine karar verildiğinden aynı iş sözleşmesi kapsamında fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarih olarak kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.04.2021 tarihli ve 2021/4641 Esas, 2021/8533 Karar sayılı kararı). Bu anlamda işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar olan dönemde yetki tespit başvurusu yapılması ve işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda söz konusu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte işe iade davası kabul edilse ve karar kesinleşse dahi, işçinin yasal süre içinde işe başlama başvurusu yapmaması durumunda ilk fesih geçerli hâle gelmektedir.

Bu açıklamalar ışığında olmak üzere, davacı Sendika tarafından yetki başvuru tarihinden kısa süre önce iş sözleşmesi feshedilen 22 işçi bulunduğu itirazı ileri sürülmüş ise de bu çerçevede yapılan araştırma da yetersizdir. Mahkemece, işe iade davası açan itiraz konusu işçiler tespit edilmeli, işe iade kararlarının kesinleştiğine dair kayıtlar getirilmeli, bunun yanında işe iade kararı kesinleşen işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince yasal süre içinde işe başlama başvurusunda bulunup bulunmadığı ve sonraki süreç tespit edilmeli, bu kapsamda yetki tespitinde dikkate alınması gerekenler duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15136

Karar No. 2025/3430

Tarihi: 15.04.2025

**●İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE DAVETİN
VEKİLE YAPILAMAYACAĞI**
**●YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ
SÖZLEŞMESİNDE TÜRK HUKUKUNA GÖRE
DAVA AÇILDIĞINDA EN GEÇ CEVAP
DİLEKÇESİ İLE YABANCI HUKUKUN
UYGULANMASI İTİRAZININ YAPILMAMASI
HALİNDE TÜRK HUKUKUNUN
UYGULANACAĞININ ZİMNEN KABUL EDİLMİŞ
SAYILACAĞI**

ÖZETİ Uyuşmazlık, işe iade kararı sonrası davacının işe başlatılma talebinde samimi, davalının ise işe davetinde ciddi olup olmadığı ile davacının işe iade sonrası isteklere ve feshe bağlı alacaklara hak kazanıp kazanmadığı, ıslahın usulüne uygun olup olmadığı hususlarındadır.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılik unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle davalılar vekilinin net ücretin belirlenmesinde gelir vergisi oranı ve asgari geçim indirimi alacağı konusunda istinaf talebinin bulunmadığının anlaşılmasına göre usul ve kanuna uygun olup davalılar vekilince

temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

KARŞI OY ÖZETİ:

●İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLAMA İSTEMİNİN VEKİLLE YAPILDIĞI DURUMDA İŞE DAVETİNDE VEKİL ARACILIĞI İLE YAPILABİLECEĞİ

● DÜRÜSTLÜK KURALI

ÖZETİ İşe iade kararının kesinleşmesinden sonra tarafların davranışlarının dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Davacı işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiğine göre işe başlama davetinin aynı vekile yapılması doğal karşılanmalıdır. Başka bir anlatımla, işe başlama davetinin davacının işe başlatılmasını talep eden vekiline yapılması dürüstlük kurallarına aykırı kabul edilemez. Aksine işe başlatılma iradesini vekili aracılığıyla bildirdiği hâlde işverenin işe başlama davetine ilişkin ihtarnamesinin kendisi yerine vekiline yapıldığını öne sürerek işe başlamayan davacı işçinin dürüstlük kurallarına uygun hareket etmediği sonucuna varılmalıdır. Bu durumda, iş güvencesi ve boşa geçen süre ücretine ilişkin talebi reddedilmeli, diğer tazminat ve alacak talepleri ise geçerli hâle gelen ilk fesih tarihine göre belirlenmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/402
Karar No. 2025/3440
Tarihi: 16.04.2025

●SÜRESİ SONA EREN ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN İHALEYİ YENİ ALAN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİNE İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI

●ALT İŞVERENLER ARASINDA İŞYERİ DEVRİNİN KABULÜ İÇİN; DAVACININ BİR ALT İŞVERENE AİT İŞYERİNDEN ÇIKIŞI İLE BİR SONRAKİ ALT İŞVERENE AİT İŞYERİNE GİRİŞİ ARASINDAKİ SÜRENİN, MAKUL SÜREYİ AŞMAMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dâhilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hâllerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir. (...)

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri hâlinde, alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri

devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden iş sözleşmelerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için; davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin, makul süreyi aşmaması gerekir. Aynı alt işveren bünyesindeki çalışmanın kesintiye uğraması, asıl işverenin sorumluluğu yönünden olumsuz bir sonuç oluşturmaz ise de değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, alt işverenler arasında işyeri devri kurallarının uygulanmasını engelleyeceğinden asıl işverenin sorumluluğu da etkilenir.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSTK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2928

Karar No. 2025/3446

Tarihi: 16.04.2025

- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARINA ÜYE OLABİLMEK İÇİN KAMU GÖREVLİLİĞİNİN DEVAM ETMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLDUĞU**
- KAMU GÖREVİNDEN AYRILMA İLE SENDİKA ÜYELİĞİNİN DE SONA ERECEĞİ**
- GENEL KURULA KATILANLARDAN SADECE BİR KİŞİNİN HATALI OLMASI HALİNDE SADECE BİR OYLUK DEĞİŞİMİN ETKİLEDİĞİ İŞLEMLERİN İPTAL EDİLECEĞİ**

ÖZETİ: 4688 sayılı Kanun'un 14. maddesi gereğince kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmek yahut üyeliğin devamı için kamu görevliliğinin devam etmesi gerektiği, 4688 sayılı Kanun'un 16/5 hükmü gereğince kamu görevinden ayrılma ile sendika üyeliğinin de sona ereceği, adaylık süresince sendika üyeliğinin askıda olmasının söz konusu olmadığı tartışmasızdır. Bu itibarla, A. K. isimli kişinin genel kurula katılamayacağı yönündeki tespit sonucu itibarıyla isabetlidir.

Sadece bir kişinin, dava konusu Genel Kurula katılmasının hatalı olduğunun tespit edilmesine göre, sadece bir oyluk değişimin etkilediği zorunlu organ üyeliği seçimine dair genel kurul kararlarının iptaline karar verilmesi gerekirken, Genel Kurulun tamamen iptal edilmesi doğru olmamıştır. Bu itibarla sadece Şube Başkanı seçimi ile Yönetim Kurulu'nun 6 ve 7. sıra yedek üyeliği seçimlerine ilişkin iptal kararı verilmesi gerektiği nazara alınmalıdır.

Belirtmek gerekir ki oluşan sonuca göre Şube Yönetim Kurulunun aynı Genel Kurulda seçilen altı üyesi bakımından bir iptal kararı verilmediğinden, davacının Şubeye kayyım tayini isteminin de reddine karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/113
Karar No. 2025/3465
Tarihi: 17.04.2025

**●ARABULUCULUK SON TUTANAĞINDA YER
ALMAYAN ALACAKLAR İÇİN DAVA ŞARTI
ARABULUCULUĞUN GERÇEKLEŞMEDİĞİ İÇİN
DAVANIN USULDEN REDDİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Uyuşmazlık konusu Hukuk Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Son Tutanağı, davacı ve davalı Bakanlık arasında 05.11.2020 tarihinde tanzim edilmiş ve tutanağın ilgili kısmında tarafların, yukarıda paragrafta açıklanan alacaklar konusunda anlaşmaya varamadıkları belirtilmiştir. Böylece arabuluculuk son tutanağında faaliyete konu alacak kalemleri tek tek sayılmış olup tutanakta yer almayan ancak dava konusu edilen çocuk yardımı, öğrenim yardımı, bayram yardımı, bulaşıcı hastalık ve risk primi alacak kalemlerinin arabuluculuk görüşmelerine konu edildiğinin, bu alacaklar üzerinde müzakere edildikten sonra anlaşmaya varılmadığının kabul edilmesi olanaklı değildir. Belirtilen sebeple dava konusu çocuk yardımı, bulaşıcı hastalık ve risk primi, öğrenim yardımı, bayram yardımı, gece çalışması alacak kalemleri yönünden, arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/452
Karar No. 2025/3472
Tarihi: 17.04.2025

- ARA DİNLENMESİNİN KULLANDIRILMASI ESASLARI
- ARA DİNLENME SÜRESİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMASININ 7,5 SAAT OLDUĞU İŞLERDE YARIM SAAT 7,5 SAAT İLE 11 SAAT OLAN İŞYERLERİNDE BİR SAAT OLACAĞI
- ARA DİNLENMESİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAYACAĞI ÜCRET ÖDENMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN ARA DİNLENMESİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE ÜCRET ÖDEME BORCUNUN DOĞACAĞI
- ARA DİNLENMELERDE ÇALIŞMA NEDENİYLE HAFTALIK 45 SAATLİK ÇALIŞMANIN AŞILMASI HALİNDE FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI
- ARA DİNLENMELER YERİNE İŞTEN ERKEN ÇIKMA YAPILARAK ARA DİNLENMELERİN VERİLMESİNDEN KAÇINILAMAYACAĞI
- İŞÇİNİN ARA DİNLENME SAATİNDE TAMAMEN SERBEST OLDUĞU BU SÜREYİ DİLERSE İŞYERİ DIŞINDA DA GEÇİREBİLECEĞİ
- İŞÇİNİN ARA DİNLENMESİNİ İŞYERİNDE GEÇİRİRKEN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ HALİNDE ARA DİNLENMESİ VERİLMEMİŞ SAYILACAĞI

ÖZETİ Ara dinlenmesi, 4857 sayılı Kanun'un 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre

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

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

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

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

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3300
Karar No. 2025/3663
Tarihi: 22.04.2025

**●FAZLA ÇALIŞMA VEYA FAZLA SÜRELERDE
ÇALIŞMADA ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESABINDA
YARIM SAATTEN AZ SÜRELERİN YARIM SAAT
YARIM SAATİ AŞAN SÜRELERİN İSE BİR SAAT
SAYILACAĞI**

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3 hükmüne göre; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.". Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" kenar başlıklı 5/2 hükmüne göre ise "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/727
Karar No. 2025/3813
Tarihi: 24.04.2025

**●SENDİKA GENEL MERKEZİNİN ŞUBESİNE
EKSİK ÜST KURUL DELEGE SAYISI
BELİRLDİĞİ**
**●ŞUBE GENEL KURULUNUN BELİRLENEN
SAYIDA ÜST KURUL DELEGESİ SEÇTİĞİ**
**●ŞUBE GENEL KURUL İPTAL DAVASININ RET
EDİLEREK KESİNLEŞMİŞ OLDUĞU**
**●EKSİK ÜST KURUL DELEGESİ
BİLDİRİLDİĞİNİN TESPİTİNDE HUKUKİ
YARARIN KALMAMIŞ OLMASI**

ÖZETİ: Dava dilekçesi ile 11.12.2022 tarihli Şube Genel Kurulunda seçilecek üst kurul delege sayısına itiraz edilerek tespit davası açılmış ise de anılan Şube Genel Kurulunun iptaline yönelik açılan tek davanın reddine karar verildiği ve kararın Dairemizin 2025/3587 Esas, 2025/3812 Karar sayılı kararı ile onandığı, Genel Kurulun yahut seçim sonuçlarının iptaline yönelik başkaca bir dava da bulunmadığı görülmektedir.

Belirtmek gerekir ki, bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir. Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır. Hukuki yarar bir dava şartı olup hüküm kesinleşinceye kadar davada hukuki yararın mevcut olması gerekmektedir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, Birinci Baskı, 2009, s.155, 341-344).

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, somut uyuşmazlıktaki tespit talebi bakımından davacının hukuki yararı kalmamıştır. Bu itibarla davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/362

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2303
Karar No. 2025/3483
Tarihi: 17.04.2025

**●İHTİYARİ ARABULUCULUK BELGESİNİN
GEÇERLİ OLUP OLMADIĞI KONUSUNUN
ALACAK DAVADA ÖN SORUN OLARAK
İNCELENEBİLECEĞİ**
**●KESİNLİK SINIRININ HÜKÜM ALINA ALINAN
YA DA RET EDİLEN VE TEMYİZE KONU
ALACAK TUTARINA GÖRE BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: Dairemiz uygulamasına göre ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığı hususu, alacak davasında ön sorun olarak incelenebileceğinden kararın miktar itibarıyla kesin olup olmadığının tespiti bakımından, hüküm altına alınan ya da reddedilen ve temyize konu edilen alacak miktarının dikkate alınması gerekmektedir.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Çev: Alpay HEKİMLER*

Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 11.2.2025

Sayısı : 7 Sa 635/23

İş saatleri içerisinde arkadaş ziyareti: Derhal fesih sonrasında çalışma sürelerinin ihlali gerekçesi ile Dedektiflik masraflarının tazmini.

Özü:

İşveren işçiden, çalışma sürelerini ihlal ettiği şüphesiyle bir dedektiflik bürosu tarafından izlenmesi nedeniyle ortaya çıkan masrafları, şüphesinde haklı olması ve iş sözleşmesinin derhal feshetmesi ile birlikte talep edebilir.

Olay:

Taraflar arasında, iş sözleşsinin derhal, derhal feshin kabul görmemesi halinde şüphe feshi nedeniyle ve de ortaya çıkan dedektiflik masrafları için uyumsuzluk çıkmıştır.

Davacı, 2009 yılından beri davalı ulaşım şirketinde bilet kontrolörü olarak çalışmaktadır. Haziran 2022 tarihinde davalı şirket için çalışmakta olan güvenlik firması tarafından, davacının çalışma sürelerinin kayıtları ve de aynı zamanda filli olarak gerçekleştirmiş olduğu çalışmalar arasında tutarsızlıkların mevcut olduğunu, bu kapsamda, davacının çalışma saatleri içerisinde sürenin bir kısmını spor salonlarında, camide, kuaförde veya özel fotoğraf çekimi yaptırırken gözlemlediğini bildirmiştir. Bunun üzerine davalı bir dedektiflik bürosunu görevlendirerek, davacının izlenmesini istemiştir. Bunun üzerine ilk etapta, haftanın belirsiz günlerinde düzensiz olarak davacı izlenmeye alınmış, şüphenin daha net görünür hale gelmesi üzerine ise düzenli olarak izlenmesine karar verilmiştir. Yapılan izlemeler, davacının çalışma saatleri içerisinde defaatle arkadaşı ile bir kafede bulunduğunu, çok kez kayıtlarda gösterildiğinden fazla bir biçimde ara dinlenmeler yaptığını göstermiştir.

Davacı, çalışma süreleri bağlamında bilinçli bir biçimde dolandırıcılık yaptığı iddiası ile ilgili olarak, işveren vekili ve işyeri kurulu başkan vekilinin katılım sağladığı bir toplantıda dinlenmiştir. Ardından işveren iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Davacı, feshi kararı aleyhine işe iade davası açmış, çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir dolandırıcılık faaliyetinde bulunmadığını, çalışma sürelerini kayıt altına alan sistemin doğru çalışmadığını, cami veya kafelerde herhangi bir görüşme gerçekleştirmediğini beyan etmiştir. Kişisel verilerin değerlendirilmesi boyutunda haklarının ihlal edilmiş olduğunu ve bu nedenle de delillerin kullanılamayacağını

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

iddia etmiştir. Bir dedektiflik bürosunun görevlendirilmesinin ise yersiz olduğunu ayrıca ifade etmiştir. Davalı şirket, davacıdan yaklaşık 21.600 Euro tutarındaki dedektiflik ücretinin tazmin edilmesini talep etmiştir.

İş Mahkemesi, temyiz yolu açık olmak üzere davanın reddine karar vermiştir. Davacının temyiz başvurusu reddedilmiş, Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz yolu kapalı tutulmuştur.

Gerekçe:

Davalının derhal fesih kararı hukuka uygun olup, taraflar arasındaki iş ilişkisi fesih ihbarının tebliği edilmesi ile birlikte son bulmuştur.

Davacının bilinçli olarak yükümlülüklerini ihlal etmesi, işveren tarafından kontrolü zor olan çalışma sürelerini eksik olarak kayıt altına alması, Medeni Kanun'un 626.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca esasen iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı bir neden oluşturmaktadır. İşveren, işçisinin çalışma sürelerini doğru bir biçimde kayıt altına almakta olduğuna güvenmek durumundadır. İşveren bu doğrultuda, işçinin filli çalışma sürelerini kayıt altına alınması konusunda yetkilendirir, işçi ancak bilinçli ve kasıtlı olarak belgeleri yanı sıra doldurursa, bu eylem her durumda karşılıklı güven ilişkisinin sarsılmasına neden olur. İşçi bu eylemi ile yükümlülüğünü ağır bir biçimde ihlal etmiş olur.

Bu kapsamda iş sözleşmesinin derhal feshedilmesine ilişkin haklı bir gerekçe ortaya çıkmıştır. Çünkü davacı bilinçli bir biçimde, farklı iş günlerinde uzun süren ara dinlenme sürelerini, çalışma süreleri kapsamında kayıt altına almamıştır. Oysa gerek işyeri kurulu ile işveren arasında bağtlanmış olan işyeri sözleşmesi gerekse iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan işyeri yönetmeliğine göre bu yükümlülüğünü yerine getirmek durumundadır. İş Mahkemesi, isabetli bir biçimde örneğin davacının 9.12.2022 tarihinde arkadaşının evinde 40 dakika boyunca özel işlerini görmüş olduğunu ve bu süreyi ara dinlenme süresi olarak göstermemiş olduğunu, tespit etmiştir. Davacının, burada bilet kontrolü yapmış olduğunu kabul edebilmek mümkün değildir. Bu evde ancak başka bir iş görüp görmediği tespit edilememiştir.

İş Mahkemesi yine isabetli bir biçimde Federal Kişisel Verilerin Korunması Kanunun 26.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca davacının izlenmesinin hukuka uygun olarak gerçekleştirilmiş olduğuna ve elde edilen delillerinin kullanılmasının yasaklanamayacağına, hükmetmiştir. Davacının, bir dedektiflik bürosu tarafından izlenmesi, fotoğraflanması ve kayıt altına alınması, bir GPS aletinin çalışma süreleri boyunca işverene ait kullanılan araca yerleştirilmesi, esas itibarıyla kişilik haklarına müdahale ve bilgilerin kişi tarafından kullanılma hakkının ihlali anlamına gelmektedir. Ancak bu eylemler, kamuya açık alanda gerçekleştiği ve izlenmenin yoğunluğu göz önünde bulundurulduğunda ve de özellikle çalışma saatleri ile sınırlı kalmış olması sonucunda hukuka uygun bir biçimde gerçekleştirilmiştir.

Davalının, davacıdan net 21.600 Euro tutarındaki Dedektiflik ücretini tazmin etme hakkı Medeni Kanun'un 280.maddesinin 1.fıkrası ve 249.maddesi uyarınca bulunmaktadır. Nitekim Federal İş Mahkemesinin içtihatı da bu yöndedir.

Sachen-Anhalt Eyalet Sosyal Mahkemesi

Karar Tarihi : 22.5.2025

Sayısı : L 6 U 45/23 48/24

Kahve İçerken Boğulma ve İş Kazası Niteliği

Özü:

Bir işçi, işyerinde kahve içerken boğulup, boğulma neticesinde düşerse, belirli durumlarda bu olay iş kazası olarak nitelenebilir.

Olay:

Davacı, inşaat şantiyesinde işçi olarak çalışmıştır. Şantiyede bulunan konteynerde yapılan sabah toplantısında kahve içerken boğulmuş, rahatlamak amacıyla öksürerek kapıya doğru yönelmiş, kısa bir süre için bilincini kaybetmiş ve ardından yüzü üstü metal bir ızgaranın üzerine düşmüştür. Bu esnada burun kemiği kırılmıştır.

Yetkili sosyal güvenlik kurumu (Berufsgenossenschaft) meydana gelen olayı, kahve içmenin işletme amaçlı bir faaliyet olmadığı gerekçesi ile iş kazası olarak kabul etmemiştir. Kahve içme eylemi davacının daha çok bireysel yaşamına yönelik bir hareket olarak değerlendirmek gerektiği sigorta kurumunca değerlendirilmiş, bu görüşe Sosyal Mahkeme’de katılmıştır.

Eyalet Sosyal Mahkemesi, kararı yerinde bulmayarak bozmuş, Federal Sosyal Mahkemeye temyiz yolunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Kanuni kaza sigortası¹, esas itibarıyla insanın temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla alınan yiyecek ve içeceklerin tüketilmesi sürecinde meydana gelen kazaları kapsamamaktadır. Ancak dava konusu olayda, kahve tüketimi, susuzluğun giderilmesine yönelik bir eylem olarak değil onun ötesinde işletme amaçlı hedeflere yönelik bir eylem olarak gerçekleştirilmiştir. İşyerinde yapılan zorunlu toplantıya katılım sırasında kahve içilmesi, işyerinde olumlu bir atmosferin yaratılmasına ve çalışma arkadaşları arasında iş birliğinin güçlendirilmesine katkı sağlayacak niteliktedir.

Bunun ile birlikte kahve tüketimi aynı zamanda dikkatlerin odaklanmasına ve aynı anda bilgilerin daha rahat anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Bu durum aynı zamanda işveren tarafından bilinmekte olup, kahve tüketiminin sağlanmasına yönelik olarak bizzat kendisi gerekli stokların hazır bulunması için ilgi göstermiştir.

Bu nedenle de dava konusu olayın, bir işçinin kahvaltı molası esnasında kendisinin getirmiş olduğu Termotan kahve alıp tüketirken, boğulması halinden farklı bir biçimde değerlendirilmesi gerekir.

¹ ÇN.: Federal Almanya’da zorunlu kaza sigortası, kanuni kaza sigortası olarak adlandırılmaktadır.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

Bir Öğretmenin Cinsel Yönelimiyle İlişkilendirilen Çevrimiçi Paylaşımları Nedeniyle Görevden Alınmasının Sözleşmenin 10. Maddesi Bağlamında Değerlendirilmesi

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

P./Polonya Kararı

(Başvuru no. 56310/15)

13 Şubat 2025

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

GİRİŞ

Dava, bir lise öğretmenin, diğer hususların yanı sıra, yetişkinlere yönelik ve cinsel açıdan açık bazı içerikler barındıran bir internet blogu yazdığı gerekçesiyle görevden alınmasıyla ilgilidir. Dava esas olarak Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında değerlendirilmektedir.

OLAYLAR

Başvurucu 1980 doğumlu olup Koszalin'de ikamet etmektedir. Başvurucu, Szczecin'de avukat olarak çalışan A. Stach tarafından temsil edilmiştir.

Hükümeti, önce Dışişleri Bakanlığı'ndan J. Sobczak, daha sonra ise yerine geçen A. Kosińska-Makowska temsil etmiştir.

Olaylar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

I. DAVANIN ARKA PLANI

Başvurucu, Lehçe ve İngilizce branşlarında formasyon almış bir öğretmendir.

1 Eylül 2007 ile 16 Aralık 2013 tarihleri arasında başvuru, Koszalin'deki bir lisede öğretmenlik ve sınıf rehberliği yapmıştır. Polonya'da lise öğrencileri 15 ila 18 yaş arasındadır.

2008'den 2012'ye kadar her yıl okul müdürü başvurucuya "en iyi öğretmen" ödülünü vermiştir. Başvurucu ayrıca 2010 ve 2013 yıllarında "en iyi sınıf rehberi" unvanıyla ulusal yarışmaları kazanmıştır.

Başvurucu hakkında herhangi bir disiplin cezası verilmemiş ve hakkında hiçbir şikayet yapılmamıştır.

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Aşağıda ayrıntıları verilen disiplin sürecinde okul müdürü, 2010 yılından itibaren başvurunun eşcinsel olduğundan şüphelendiğini ifade etmiştir. Müdür, başvurunun cinsel yönelimiyle ilgili bir sorun yaşamadığını ve onu çok iyi bir öğretmen olarak gördüğünü belirtmiştir.

Başvurucu zaman zaman öğrencileriyle birlikte okul gezilerine katılmıştır.

2001 tarihli Eğitim Bakanı Genelgesi'ne göre, okul tarafından düzenlenen bir geziye yalnızca etkinlikten önce okul müdürü tarafından gezi kayıt defterine kaydedilen kişiler katılabilir (Genelge'nin 10. maddesi). Başvurucunun görev yaptığı okulda yerleşmiş uygulamaya göre, üçüncü kişiler bu tür etkinliklere davet edilememektedir. Bu kural, her okul gezisinin dosyasında açıkça belirtilmiştir. Taraflar arasında başvurunun bu kuraldan haberdar olduğu hususunda herhangi bir ihtilaf bulunmamaktadır.

Haziran 2013'te başvuru iki okul gezisi düzenlemiştir. Bu gezilerden birinde, başvurunun erkek partneri, Varşova'daki Cumhurbaşkanlığı Sarayı'nda düzenlenen bir törene kadar ona eşlik etmiştir. Partneri, törenin ardından hemen ayrılmış ve gezi süresince başka bir etkinliğe katılmamıştır. Başvurucunun partneri ayrıca bir okul kamp gezisine de eşlik etmiştir. Başvurucu, güneş yanığı yaşadığı için partnerinin ona eşlik etmesini istediğini açıklamıştır. Her iki durumda da başvuru partnerini herkese kuzeni olarak tanıtmıştır. Partneri, gezi kayıtlarında yer alan katılımcılar arasında yer almamıştır. Başvurucu her iki gezide de gece vardiyalarında görev yaptığını ve öğrencileri dikkatle gözetlediğini vurgulamıştır.

Nisan veya Mayıs 2012'den 1 Temmuz 2013 tarihine kadar başvuru, eşcinsel erkeklere yönelik bir internet sitesinde herkese açık bir bloga yaklaşık yüz gönderi yazmıştır. Bazı dönemlerde neredeyse her gün paylaşım yapmıştır. Siteye erişmek isteyen kullanıcıların erişim öncesinde reşit olduklarını beyan etmeleri gerekmektedir. Başvurucu, yazılarını takma bir adla kaleme almıştır. Yazılar birinci tekil şahısla yazılmış olup zaman zaman başvuru gerçek adıyla kendisinden bahsetmiştir. Blog gönderileri, fotoğraflar ve günlük tarzı metinlerden oluşmuştur.

Fotoğraflar genellikle tek başına ya da başka erkeklerle birlikte olan erkekleri çeşitli hallerde -giyinik, yarı çıplak ya da çıplak- göstermektedir: el ele tutuşma, birlikte uyurken sarılma, plajda eğlenme, ev işleri yapma, aynı yatakta uyuma, sokakta öpüşme, çim biçme, erkekler tuvaletinde idrar yapma, araba tamir etme, fotoğraf için poz verme, fallik şekilli bir nesne tutma, iç çamaşırını çıkarma ya da cinsel ilişki. Diğer bazı fotoğraflarda başvuru tek başına ya da başka bir erkekle sarılmış ya da öpüşürken görünmektedir. Ne başvurucuya ait ne de diğer fotoğraflarda cinsel organlar ya da doğrudan cinsel ilişki görüntüsü yer almamaktadır.

Başvurucunun yazıları ağırlıklı olarak günlük yaşamını; aşk ve yalnızlık duygularını, rüyalarını ve partnerine yönelik mahrem düşünce ve arzularını konu almaktadır. Çok sayıda pasaj, açıkça erotik çağrışımlar içermekte veya erkekler arasında geçen erotik ya da cinsel eylemleri tasvir etmektedir.

Blog gönderilerinin bazılarında başvuru, genç öğretmen olarak yaşadığı iş memnuniyetsizliğini dile getirmiş ve amirlerine yönelik küfürlü ifadeler kullanmıştır. Ayrıca öğrencilerinden de genel ifadelerle söz etmiştir.

Başvurucunun blogu 39.000 ziyaretçi tarafından görüntülenmiştir.

Başvuru, blogunu meslektaşlarından ve öğrencilerinden gizli tuttuğunu beyan etmiştir. Ancak okul personelinin blogu okuyup yorumladığı anlaşılmaktadır. Öğrencilerin de blogdan haberdar oldukları görülmektedir. Nitekim bir öğrenci blogda ya da başvuru Facebook sayfasında şu yorumda bulunmuştur: “Bu adam... benim Lehçe öğretmenim.”

Aşağıda ayrıntıları verilen disiplin süreci sırasında okul müdürü, öğrencilerden ya da velilerden blogla ilgili herhangi bir şikayet almadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin blogu okuduğunu bildiğini, ancak onların başvuru cinsel yöneliminden değil Facebook’ta okul personeline yönelik yaptığı aşağılayıcı yorumlardan dolayı rahatsızlık duyduklarını ifade etmiştir. Aynı disiplin sürecinde başvuru, öğrencilerinden hiçbir dedikodu ya da tepki duymadığını beyan etmiştir.

II. BAŞVURUCU HAKKINDA YÜRÜTÜLEN DİSİPLİN SORUŞTURMASI

4 Temmuz 2013 tarihinde okul müdürü, başvuru 1982 tarihli Öğretmenler Kanunu’nda (Karta Nauczyciela) öngörülen görevlerini ihlal ettiği gerekçesiyle öğretmenler için görevli disiplin müfettişine (rzecznik dyscyplinarny) disiplin soruşturması açılması yönünde başvuruda bulunmuştur. Özellikle başvuru, okul müdürünü bilgilendirmeksizin ya da onayını almaksızın üçüncü bir kişiyi (partnerini) iki okul gezisine dahil ettiği bildirilmiştir. Bu suretle başvuru her iki okul etkinliğini kişisel bir faaliyet gibi değerlendirmiş ve öğrencilerin yeterli gözetim ve denetimini sağlayamamıştır. Ayrıca başvuru, “erotizm (erotyzm) ve küfür (wulgaryzm) içeren” metin ve görseller barındıran bir internet blogu yürütmesi de rapor edilmiştir. Blogun içeriğine ilişkin herhangi bir ayrıntı verilmemiştir. Müdür, başvuru “öğrencilerin ahlaki tutumlarını şekillendirme” görevine uygun olmadığı endişesini dile getirmiştir. Müdürün yazısında başvuru öğrencileri ya da meslektaşları hakkında yaptığı açıklamalara ya da Facebook faaliyetlerine değinilmemiştir.

“Zachodniopomorski Eyalet Valiliği’nden görevli disiplin müfettişi, Öğretmenlik Mesleği Disiplin Komisyonu nezdinde disiplin süreci başlatmış ve başvuru, iki okul gezisine yetkisiz bir üçüncü kişiyi dahil etmesi ve ‘öğretmenlik mesleğine yakışmayan metin ve görseller içeren bir blog yürütmesi’ gerekçesiyle kınama cezası ile cezalandırılması talebinde bulunmuştur.

Öğretmenlik Mesleği Disiplin Komisyonu’nun 16 Aralık 2013 tarihinde gerçekleştirdiği duruşma tutanağına göre, okul müdürünün ve başvuru sorulanması, öncelikle başvuru okul gezilerine üçüncü bir kişiyi dahil etmesi, ardından blog paylaşımlarının “küfürlü” ve “müstehcen” fotoğraf ve sahneler

içermesi -bunların “başvurucunun ahlaki durumu hakkında fikir verdiği” değerlendirilerek- ve ayrıca öğrencileri ile meslektaşlarına yönelik hakaret içeren ifadeler barındırması üzerinde yoğunlaşmıştır. Meslektaşlara yönelik ifadeler bakımından okul müdürü esasen başvurucunun başka bir faaliyetine, yani okul personeli “tembel” (nieroby) olarak nitelendirdiği Facebook gönderilerine atıfta bulunmuş, bu gönderilerde küfürlü ifadelerin yer almadığını açıklamıştır. Duruşma boyunca Komisyon üyeleri, kullanılan küfürlü ifadelerle başvurucunun cinsel yöneliminin birbirinden bağımsız olduğunu açıkça belirtmiş, cinsel yönelimin disiplin soruşturmasının konusu olmadığını vurgulamışlardır. Başvurucu, okul gezilerine ilişkin kuralları ihlal ettiğini ve blogu kendisinin yazdığını kabul etmiştir. Blog yazarlığını bir çeşit terapi yöntemi olarak gördüğünü ve bunun bir hata olduğunu beyan etmiştir. Blogu sildiğini ve benzer içerikler yayınlamayacağına dair Komisyona güvence vermiştir.

Yukarıda anılan duruşmada disiplin müfettişi, başvurucu hakkında “uyarı ile birlikte kınama” şeklinde bir yaptırım uygulanması yönündeki talebini yinelemiştir.

16 Aralık 2013 tarihli duruşmanın ardından Disiplin Komisyonu, başvurucunun “öğretmenlik mesleğinin onurunu ve Öğretmenler Kanunu’nun 6. maddesinde düzenlenen görevleri ihlal ettiğine” karar vermiştir. Bu değerlendirme, başvurucunun iki ayrı okul gezisinde yetkisiz bir üçüncü kişiyle birlikte olması ve “öğretmenlik mesleğine yakışmayan metin ve görseller içeren herkese açık bir blog” yürütmesi gerekçelerine dayandırılmıştır. Komisyon, Öğretmenler Kanunu’nun 76/1,2. maddesi uyarınca başvurucunun görevine son verilmesine karar vermiştir.

Kararın gerekçesinde, diğer hususların yanı sıra, şu değerlendirmelere yer verilmiştir: Başvurucunun blogu “erotik nitelikli metinler ve müstehcen fotoğraflar” içermektedir. Sosyal medyada küfürlü yorumlar yayınlayan bir öğretmen, mesleğin onuruna zarar verir. Öğretmenler hem okulda hem de özel hayatlarında onurlu bir şekilde davranmalıdır. Boş zamanlarında internette aktif olan öğretmenler de onurlu bir tutum sergilemelidir. Öğretmenler ifade özgürlüğünden yararlansalar da yeni nesli eğitme misyonları ve ifadelerinden doğan sorumlulukları nedeniyle itidalli davranmak zorundadır. İnternette yapılan paylaşımlar açısından özel hayatın gizliliğinden faydalanılamaz. Facebook’ta paylaşılan içerikler geniş bir kitleye açık olup sınırsız bir kamuya hitap etmektedir. Kararda şu ifadeye yer verilmiştir: “Küfürlü ifadeler kullanarak, ifadesiyle genel ahlaka (dobrze obyczaj) aykırı davranarak ve müstehcen fotoğraflar yayınlarak bir öğretmen, öğretmenlik mesleğinin onurunu ihlal eder.” Kararın gerekçesine göre, Komisyon herhangi bir belirli blog gönderisini ayrı ayrı değerlendirmemiştir.

Başvurucu, hakkında verilen yaptırım kararının orantısız derecede ağır olduğu gerekçesiyle itiraz etmiş ve yaptırımın değiştirilmesini talep etmiştir. Özellikle Disiplin Komisyonu’nun kendisinin ahlaki değerlerden yoksun olduğunu ve öğrencilerin etik eğitimi açısından tehdit oluşturduğunu hatalı şekilde

değerlendirdiğini ileri sürmüştür. Komisyon kararının, başvuruçunun ifadesiyle “cinsel yönelimine ilişkin sorunlu bir değerlendirmeye” dayandığını ileri sürmüştür. Blog yazarlığının kınanması gereken bir davranış olduğunu kabul etmiş ancak bu davranışının ahlaki bir yozlaşmadan değil karmaşık ve zor kişisel durumu, kimlik sorunları ve travmatik çocukluğundan kaynaklandığını açıklamıştır. Başvuruçucu, kendisine uygulanan yaptırımın orantısız ağırlığının, Komisyon kararının bilinçli olmasa dahi homofobik önyargı ve kalıplaşmış yargılara dayandığını gösterdiğini ileri sürmüştür.

Başvuruçucu, yargılama süreci kapsamında kendisine adli yardım yoluyla bir avukat atanarak temsil edilmiştir. Yüksek Disiplin Komisyonu nezdinde başvuruçunun avukatı, öncelikle başvuruçuya uygulanan yaptırımın orantısız şekilde ağır olduğunu ileri sürmüştür. Başvuruçuya isnat edilen ilk fiil bakımından, avukat başvuruçunun gerçekten düzenlemeleri ihlal ettiğini kabul etmiş ancak söz konusu okul gezileri sırasında görevlerini ihmal etmediğini belirtmiştir. İkinci fiil bakımındansa meselenin daha karmaşık olduğunu savunmuştur. Özellikle disiplin soruşturmasının esas nedeninin, başvuruçunun blogunda ortaya çıkan eşcinsel yöneliminin öğrenilmesi olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle disiplin sürecinin hem başlatılmasının hem de sonucunun ayrımcı nitelikte olduğunu belirtilmiştir. Avukat, başvuruçunun öğrencilerine ülke sevgisi, Anayasa’ya saygı, vicdan özgürlüğü ve her bireye saygı gibi değerleri öğreten nitelikli bir öğretmen olduğunu vurgulamıştır.

Eylül 2014 tarihinde Yüksek Disiplin Komisyonu, 16 Aralık 2013 tarihli kararı kaldırmış ve başvuruçucu hakkındaki disiplin soruşturmasının sona erdirilmesine karar vermiştir.

Yüksek Disiplin Komisyonu, kararında başvuruçunun disiplin süreci boyunca sergilediği tutumu dikkate almıştır. Bu bağlamda, başvuruçunun kendisine atfedilen tüm fiilleri kabul etmesi ve pişmanlık ifade etmesi ile blog yazarlığına son verip okul müdürü tarafından bu konuda uyarıldığı gün blogu derhal silmiş olması dikkate alınmıştır. Komisyon ayrıca, okul gezileri sırasında başvuruçunun rehberlik görevini ihmal ettiğine dair herhangi bir delil bulunmadığını tespit etmiştir. Bunun yanı sıra, başvuruçunun blogu, çocukluk dönemine ilişkin psikolojik travmalarıyla başa çıkabilmek amacıyla, psikiyatristinin önerisi üzerine duygularını yazılı olarak ifade etmek için “terapötik amaçla” kaleme aldığı kanaatine varılmıştır. Komisyon, kararının gerekçesi kapsamında herhangi bir belirli blog gönderisine ilişkin ayrı bir değerlendirme yapmamıştır. Son olarak, blogun okulda öğrenim gören gençler üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu dair herhangi bir delilin mevcut olmaması, Komisyon açısından önemli addedilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı disiplin müfettişi, karara itiraz ederek şu hususları yinelemiştir: Birincisi, başvuruçucu, okul gezilerinde öğrencilerin güvenliğini sağlama amacına yönelik düzenlemelere uymamıştır; ikincisi ise, yürüttüğü blog vasıtasıyla öğretmenlik mesleğinin onurunu zedelemiştir. Bu ikinci hususa ilişkin

olarak müfettiş, başvurunun avukatı tarafından ileri sürülenlerin aksine, söz konusu sorunun başvurunun cinsel yönelimiyle değil, yalnızca kamuya açık blogun müstehcen içeriğiyle ilgili olduğunu vurgulamıştır. Müfettiş, başvurunun blogunda “erotik metinler”, “müstehcen fotoğraflar”, “küfürlü ifadeler”, “erotik ve küfürlü biçimde tasvir edilmiş mahrem durumlar” ve “başvurunun partneriyle birlikte yer aldığı müstehcen fotoğraflar” bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca, “küfür dolu yorumların okul personeline ve okul meselelerine de atıfta bulunduğunu” ifade etmiştir. Müfettiş, başvurunun isnat edilen fiilleri kabul ettiğini ve itiraz dilekçesinde yalnızca daha hafif bir ceza talebinde bulunduğunu, dolayısıyla cezai sorumluluğa esas teşkil eden eylemleri bizzat sorgulamadığını ileri sürmüştür. Müfettişe göre başvuru, bir öğretmenin sahip olması gereken temel ahlaki ilkelere uyma yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Başvuru bu yükümlülüğü, blogunda “genel ahlaka aykırı” ifadeler ve görseller paylaşarak ihlal etmiştir. Bu değerlendirmeler ışığında müfettiş, başvuru hakkında uygulanan yaptırımın yerinde olduğunu savunmuştur.

7 Mayıs 2015 tarihinde Szczecin Bölge Mahkemesi, 24 Eylül 2014 tarihli kararı bozarak başvurunun itirazını reddetmiş ve Disiplin Komisyonu’nun başvurunun görevine son verilmesini de içeren kararını onamıştır.

Szczecin Bölge Mahkemesi, başvurunun iki okul gezisine yetkisiz bir kişiyi dahil ederek görevlerini ihmal ettiğini ve öğrencilerin güvenliğini tehlikeye attığını bu nedenle Öğretmenler Kanunu’nun 6/1. maddesini ihlal ettiğini tespit etmiştir. Ayrıca başvurunun “küfürlü, müstehcen ve cinsel içerikli bir blog yazmış olmasının” öğretmenlik mesleği ile bağdaşmadığı ve aynı Kanun’un 6/5. maddesinde düzenlenen, öğrencilerin ahlaki ve yurttaşlık bilinci yönünden eğitilmesi görevine aykırılık teşkil ettiği kanaatine varmıştır. Bu bağlamda mahkeme, otuzdan fazla tarihli blog gönderisini sıralamış ve bunları şu şekilde nitelendirmiştir: “müstehcen ve pornografik fotoğraflar” (“erkeklerin fotoğrafları”, “başvurunun fotoğrafları”, “cinsel içerikler”); “başvurunun cinsel yaşamına dair tasvirler” ve “öğrencilerle ve okulda yaptığı işle ilgili yorumlar”. Mahkeme şu pasajları özellikle öne çıkarmıştır:

- (i) İş hayatına dair ifadeler:
 - “Artık okulun f...yım, nasıl olsa her şeye razıyım, isteyen kullansın.”
 - “Size işe yaradığımı söyledim mi? Ne yazık ki cinsel anlamda değil... Regl dönemim başladı... staj dönemi.”
 - “Birinci sınıf sinirimi çoktan bozdu. İngilizce sınavında o ib...lere gününü göstereceğim!”
 - “Öğrencilerinizin size benzemesi kadar gurur verici bir şey var mı? Şimdiden alaycılıkta bana denk, geleceğin küçük psikopatlarını yetiştiriyorum.”
- (ii) Gençlik dönemine dair ifadeler:
 - “İşyan yıllarıydı. Devamsızlık ve eğitime karşı cinsel yaklaşımım yüzünden okuldan atıldım – eğitimi s...m; ya da başka bir ifadeyle, her şey g...deydi.”

(iii) Genel hayata dair ifadeler:

– “Bugün kutsal gün. Protesto için aşağılanmaktan ölebilirim. Beni ölmüş, pantolonum indirilmiş ve 7 Haziran...bu kutsal günü kutlamayı unutmayın.”

Mahkeme, okul müdürünün duruşmada beyan ettiği üzere, başvurunun blogunda bulunan gibi ifadelerin geçtiğini ve bunların kabul edilemez ve aşağılayıcı olduğunu değerlendirmiştir. Mahkeme, başvurunun Facebook faaliyetlerine ilişkin herhangi bir değerlendirmede bulunmamıştır. Ayrıca meslektaşları ve okul müdürünün, blogdaki fotoğrafları “pornografik” ve “müstehcen”; metinleri ise “ahlaka aykırı”, “küfürlü” ve “cinsel içerikli” olarak tanımladıklarını not etmiştir. Gerekçede, zamanla başvurunun blogda giderek daha fazla mesleki onuru zedeleyen paylaşımlar yaptığı; cinsel ve mesleki yaşamına ilişkin açıklamalarda bulunduğu ve fotoğraflar yüklediği ifade edilmiştir. Mahkeme, öğretmenlerin yalnızca bilgi aktaran kişiler olmadığını; aynı zamanda çocukların davranışlarını ve dünyaya bakışlarını şekillendiren bireyler olduğunu vurgulamıştır. Mahkeme, başvurunun cinsel yöneliminin davalayla ilgili olmadığını ve kamuya açık biçimde müstehcen içerik yaymasını mazur gösterecek bir gerekçe oluşturmadığını açıkça belirtmiştir. Yüksek Disiplin Komisyonu’nun değerlendirmelerine cevaben, başvurunun eylemlerinin öğrenciler üzerinde olumsuz bir etkisi olmamış olmasının da önemsiz olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda mahkeme, başvurunun blogunun kamuya açık nitelikte olmasına ve bu yolla öğretmenlik mesleğini, meslektaşlarını, amirlerini ve öğrencilerini alenen küçük düşürmüş olmasına özel önem atfetmiştir.

Mahkeme, başvurunun meslektaşları veya okul yönetimi hakkındaki ifadelerine ilişkin değerlendirmeleri gerekçelendirmemiştir. Bu bağlamda dava, iftira veya hakaret perspektifinden incelenmemiştir.

Son olarak mahkeme, başvurucuya uygulanan yaptırımın orantılı olduğunu belirtmiştir. Zira başvurunun pişmanlık göstermesi ve öğretmenlik geçmişinin oldukça olumlu olması göz önüne alındığında, verilen ceza başvuru açısından yeterince ağır nitelikte olup, diğer okullarda mesleki kariyerine devam etme imkânını ortadan kaldırmamaktadır.

Yürürlükteki hukuka göre, bu karara karşı başka bir kanun yolu bulunmamaktadır.

Hükümet tarafından sunulan istatistiklere göre, 2013 ile 2021 yılları arasında Polonya’da “öğretmenlerin internet ortamındaki uygunsuz faaliyetleri” (blog yazarlığı, Facebook gönderileri, öğrencilere mesaj gönderme dahil) nedeniyle toplam 109 disiplin soruşturması açılmıştır. Bu davaların 96’sında öğretmen hakkında disiplin yaptırımı uygulanmıştır. Bu davalardan kaç tanesinin cinsel içerikli paylaşımlar ile ilgili olduğu bilinmemektedir.

İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE

Polonya’da öğretmenlerin mesleki davranışları, 26 Ocak 1982 tarihli Öğretmenler Kanunu (Karta Nauczyciela) ile düzenlenmektedir. İlgili hükümler

aşağıdaki şekildedir:

“Polonya Cumhuriyeti’nde eğitim ve öğretimin taşıdığı önemli rol göz önüne alınarak; öğretmenlik mesleğinin özel toplumsal önemini toplumun ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda ifade etmek amacıyla; ulusal eğitim sistemine ilişkin daha ileri düzeyde yasal düzenlemelere zemin hazırlamak üzere işbu Kanun kabul edilmiştir:

...”

Madde 6

“Bir öğretmen aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirmekle mükelleftir:

Kendisine tevdi edilen göreve ve okulun temel işleyişine ilişkin görevleri — eğitim, öğretim ve gözetim — güvenilir bir şekilde yerine getirmek; bu kapsamda, okul tarafından düzenlenen etkinliklerde öğrencilerin güvenliğini sağlamakla ilgili görevleri de kapsar;

Her bir öğrencinin bireysel gelişimini desteklemek;

...

Gençleri, vatana sevgi, Polonya Cumhuriyeti Anayasası’na saygı ve vicdan özgürlüğü ile her bireye saygı ortamı içinde yetiştirmek;

Öğrencilerde ahlaki ve yurttaşlık tutumlarını; demokrasi, barış ve farklı millet, ırk ve dünya görüşlerine mensup insanlar arasında dostluk ideallerine uygun biçimde şekillendirmeye özen göstermek.

...”

Madde 9

“1. Öğretmenlik görevi, aşağıdaki şartları haiz kişilerce yerine getirilebilir:

Uygun pedagojik formasyona sahip yükseköğrenim mezunu olmak veya bir öğretmen yetiştirme kurumundan mezun olmak;

Temel ahlaki ilkelere bağlılık göstermek;

...”

Öğretmenler Kanunu, öğretmenlerin disiplin sorumluluğunu da ayrıca düzenlemektedir. Konuyla ilgili hükümler şu şekildedir:

Madde 75

“1. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin onuruna veya 6. maddede belirtilen yükümlülüklerle aykırı davranışları nedeniyle disiplin sorumluluğuna tabidir.

...

2a. ... Bir öğretmenin, çocuğun haklarını ve esenliğini ihlal eden bir fiil işlediğinden şüphe edilmesi halinde, okul müdürü, böyle bir fiilin işlendiğine ilişkin şüphenin öğrenildiği tarihten itibaren en geç 14 gün içinde disiplin müfettişine bildirimde bulunmakla yükümlüdür; ancak olayın koşulları açık bir biçimde böyle bir fiilin gerçekleşmediğini ortaya koyuyorsa bildirimde bulunulmayabilir.”

Madde 76

“1. Öğretmenler hakkında uygulanabilecek disiplin cezaları şunlardır:

Uyarı ile birlikte kınama;

Görevden alma;

Görevden alma ve cezalandırma tarihinden itibaren 3 yıl süreyle öğretmen olarak çalışma yasağı getirilmesi;

Öğretmenlik mesleğinden men.

...

fıkranın 4 numaralı bendi uyarınca disiplin cezası uygulanması, ilgili kişinin öğretmen olarak istihdam edilmesinin yasaklanması sonucunu doğurur.

...

Kesinleşmiş disiplin cezasına ilişkin kararın bir örneği ve gerekçesi, öğretmenin kişisel dosyasına eklenir.”

Öğretmenler Kanunu’nun 85s maddesi uyarınca, görevden alma gibi bir disiplin cezası, üç yılın geçmesinin ardından öğretmenin sicilinden silinir ve disiplin kararına ilişkin belge öğretmenin mesleki özlük dosyasından çıkarılır.

HÜKMÜN GEREKÇESİ

1. Tarafların beyanları

Başvurucu, hakkında yürütülen disiplin soruşturmasının, eşcinsel yönelime sahip bireylere yönelik önyargılardan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Ayrıca blogunda pornografik içerik bulunduğu ya da blogun öğrencileri tarafından erişildiği iddialarını reddetmiştir. Uygulanan yaptırımın ağırlığı bakımından ise, okuldan görevine son verilmesinin mesleğine fiilen dönmesini engellediğini, zira disiplin sicili nedeniyle başka bir okulun kendisini işe almak istemeyeceğini savunmuştur.

Hükümet, başvurusunun ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin, öğrencilerin ahlakının korunması meşru amacına hizmet ettiğini ve orantılı olduğunu ileri sürmüştür. Özellikle öğretmenliğin kamusal güvene dayalı bir meslek olduğunu ve öğretmenin öğrencilere örnek teşkil etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Başvurusunun yazılarındaki küfür, müstehcen, erotik ve pornografik içeriğin öğretmenlik mesleğinin onurunu zedelediği belirtilmiştir. Hükümet, başvurusunun blogunun gerçekte anonim olmadığını, çünkü blogda kendi fotoğraflarını paylaştığını ifade etmiştir. Ayrıca blogun edebi kurgu olarak nitelendirilemeyeceğini, zira başvurusunun kişisel ve mesleki hayatına ilişkin gerçek olayları, zaman zaman hakaret içeren ifadelerle aktardığını belirtmiştir. Hükümet, yetkili makamların verdiği tepkinin başvurusunun cinsel yönelimiyle hiçbir ilgisinin olmadığını özellikle vurgulamıştır. Ayrıca başvurusunun blogu silmeyi kabul etmesinin, kendi davranışını yanlış bulduğunun göstergesi olduğunu savunmuştur. Son olarak, uygulanan yaptırımın orantısız derecede ağır olmadığını, zira bu yaptırımın okul gezilerine ilişkin güvenlik kurallarının ihlali ile hem müstehcen hem de öğrencilere ve okul personeline hakaret içeren blog paylaşımlarının birlikte değerlendirilmesiyle verildiğini belirtmiştir. Ayrıca,

başvurucu hakkındaki disiplin cezasının, üç yılın sonunda öğretmenlik sicilinden kendiliğinden silineceğini, bu nedenle başvurusunun mesleğine geri dönmesi yönünde teorik ya da pratik herhangi bir engel bulunmadığını ileri sürmüştür.

2. Üçüncü tarafların beyanları

Üç sivil toplum kuruluşu -Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Derneği Avrupa Bölgesi (ILGA-Europe), Eşcinselliğe Karşı Nefretle Mücadele Kampanyası (CAH) ve Polonya Ayrımcılıkla Mücadele Hukuku Derneği (PSAL)- davaya üçüncü taraf olarak birlikte katılarak, konuya ilişkin aşağıdaki görüşleri sunmuşlardır.

Söz konusu kuruluşlar, diğer hususların yanı sıra, Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Komitesi'nin Fedotova/Rusya Federasyonu başvurusu hakkında (Başvuru No. 1932/2010, BM Belgesi CCPR/C/106/D/1932/2010, 30 Kasım 2012, paragraf 10.7) verdiği kararda ortaya koyduğu görüşlere atıfla, lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) bireylerin ifade özgürlüğünün, cinsel kimlikleri veya toplumsal cinsiyet kimlikleri hakkında kamusal alanda kendilerini ifade etme ve bunun anlaşılmasını talep etme haklarını kapsadığını ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca, BM insan hakları uzmanları, Amerika Kıtası İnsan Hakları Komisyonu, Afrika İnsan ve Halkların Hakları Komisyonu nezdindeki İnsan Hakları Savunucuları Özel Raportörü ve Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) Medya Özgürlüğü Temsilcisi tarafından ortaklaşa yayımlanan ve "Nefret Söylemini ve Transfobiye Ortadan Kaldırmada İfade ve Örgütlenme Özgürlüğü Temeldir" başlığını taşıyan 15 Mayıs 2014 tarihli açıklamaya atıfla, cinsel yönelim veya toplumsal cinsiyet kimliği konularında bilgi yayımının kamu ahlakını veya hassas grupların esenliğini korumak amacıyla yasaklanması gerektiği yönündeki gerekçelerin açık biçimde reddedildiğini belirtmişlerdir.

Üçüncü taraflar, ILGA-Europe'un 2021 yılına ait Rainbow Europe Endeksine de atıfta bulunmuşlardır. Bu endekse göre, Polonya 49 Avrupa ülkesi arasında 43. sırada yer almakta ve Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler arasında son sırada bulunmaktadır. Polonya'nın LGBTİ bireylere yönelik hukuki korumaya ilişkin çeşitli kategorilerdeki genel puanı yalnızca %13'tür. Üçüncü taraflar ayrıca Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komitesi tarafından 3 Aralık 2020 tarihinde yayımlanan **"Polonya'da LGBTİ Bireylerin Damgalanması Üzerine Muhtıra"***ya (CommDH(2020)27) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı tarafından 14 Mayıs 2020 tarihinde yayımlanan "LGBTİ Eşitliği İçin Kat Edilmesi Gereken Uzun Yol" başlıklı rapora atıfla, Polonya'da LGBTİ bireylere yönelik toplumsal tutumun genel olarak olumsuz olduğunu beyan etmişlerdir.

3. AİHM değerlendirmesi

a) Genel İlkeler

AİHM, ifade özgürlüğüne ilişkin genel ilkelerine dair içtihadını özetlediği Medžlis Islamske Zajednice Brčko ve Diğerleri / Bosna-Hersek ([BD], No.

17224/11, § 75, 27 Haziran 2017) kararına atıfta bulunmaktadır:

“(i) İfade özgürlüğü, demokratik bir toplumun temel taşlarından biri olup hem toplumun ilerlemesi hem de bireyin kendini gerçekleştirme için vazgeçilmez koşullardan birini teşkil eder. 10. maddenin ikinci fıkrasına tabi olmak kaydıyla, bu özgürlük yalnızca hoş karşılanan, zararsız ya da önemsiz görülen bilgi ve düşünceleri değil; inciten, şoke eden veya rahatsız eden ifade biçimlerini de kapsar. Çünkü “demokratik bir toplum”, ancak çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik ilkeleriyle mümkündür. 10. maddede belirtildiği üzere, bu özgürlük bazı istisnalara tabi tutulabilir; ancak bu istisnalar dar yorumlanmalı ve herhangi bir kısıtlamanın gerekliliği ikna edici bir şekilde ortaya konulmalıdır.

(ii) 10. maddenin 2. fıkrası anlamında “gereklilik” sıfatı, “zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaç”ın varlığını ima eder. Sözleşmeci Devletler, böyle bir ihtiyacın mevcut olup olmadığını değerlendirirken belli bir takdir payına sahiptir; ancak bu takdir yetkisi, hem ilgili mevzuatı hem de bu mevzuatın uygulanmasına ilişkin -bağımsız mahkemelerce verilenler dâhil olmak üzere- kararları kapsayan Avrupa denetimiyle birlikte yürütülür. Dolayısıyla AİHM, bir “kısıtlamanın” 10. madde ile güvence altına alınan ifade özgürlüğüyle bağdaşıp bağdaşmadığı konusunda son değerlendirmeyi yapma yetkisine sahiptir.

(iii) AİHM’in gözetim yetkisini kullanırken görevi, ulusal makamların yerine geçmek değil; onların takdir yetkisi çerçevesinde aldıkları kararları 10. madde uyarınca denetlemektir. Ancak bu denetim, sadece ilgili Devletin takdir yetkisini makul, dikkatli ve iyi niyetli kullandığını saptamakla sınırlı değildir. AİHM’ni görevi, şikayet konusu müdahaleyi davayı bir bütün olarak ele alarak incelemek; bu müdahalenin güdülen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve ulusal makamların müdahaleyi haklı göstermek için sunduğu gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığını değerlendirmektir. Bu bağlamda AİHM, ulusal makamların 10. maddede yer alan ilkelere uygun ölçütleri uygulayıp uygulamadığını ve ilgili olgulara ilişkin kabul edilebilir bir değerlendirmeye dayanıp dayanmadığını da denetlemek zorundadır.”

b) Mevcut ilkelerin somut olaya uygulanması

AİHM, öncelikle, başvurunun iki gerekçeyle görevden alındığını not etmektedir: Bunlardan ilki, okul gezilerine yetkisiz üçüncü bir kişiyle katılması, ikincisi ise öğretmenlik mesleğine yakışmayan içeriklere sahip bir blog yürütmesidir. Başvurucunun Sözleşme’nin 10. maddesi kapsamında şikayetin yalnızca ikinci gerekçeye, yani blog içeriğine dayandığı anlaşılmaktadır.

Taraflar arasında başvurunun blog yayımlaması nedeniyle ortaöğretim öğretmeni görevinden alınmasının ifade özgürlüğüne müdahale teşkil ettiği hususunda bir ihtilaf bulunmamaktadır.

Mevcut davada bu müdahalenin hukuki dayanağı, yetkili makamlar tarafından Öğretmenler Kanunu’nun 6. maddesi olarak belirtilmiştir. Bu bağlamda müdahalenin, AİHS anlamında “kanunla öngörülmüş” olduğu kabul edilmektedir.

Hükümet ve ulusal makamlar, söz konusu müdahaleyi haklı kılan meşru amaçların öğrencilere ilişkin ahlâkın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması olduğunu ileri sürmüştür.

AİHM, Öğretmenler Kanunu’nun yukarıda anılan 6/5. maddesiyle öğretmenlerin “öğrencilerin ahlaki tutumlarını şekillendirme” yükümlülüğünün özünde onlara uygunsuz materyallerin aktarılmasının yasaklanmasını içerdiğini gözlemlemektedir. Ayrıca AİHM, aynı Kanun’un 9. maddesi uyarınca öğretmenin “temel ahlaki ilkelere bağlı kalması” gerektiğini de not etmektedir. Bu hüküm, ahlakın daha genel bir anlamda korunmasına yönelik bir ilgiye işaret eder niteliktedir ve öğretmenin özel yaşamına da uzanabilecek şekilde yorumlanabilir (benzer şekilde bkz. *Chocholáč*, §61). Ancak somut olayda yetkili makamlar disiplin süreci boyunca 9. maddeye atıfta bulunmamıştır.

AİHM, yetkili makamlar ve Hükümetin açıklamalarına göre, başvurusunun blogunun Polonya’da hakim olan toplumsal değerlere aykırı bulunmasının nedeninin, blogda açık şekilde cinselliğin konu edilmesi olduğunu, anlatılan cinselliğin eşcinsel nitelikte olmasının değil, içerikteki açıklık düzeyinin esas alındığını vurgulamaktadır (karşılaştırmalı olarak bkz. *Bayev ve Diğerleri/Rusya*, §§65, 67, 69, 74).

AİHM, Sözleşmeciler Devletlerin hukuk ve toplumsal düzenlerinde ahlaka ilişkin tek tip bir Avrupa anlayışının bulunmadığını yinelemektedir. Ahlak gereklerine ilişkin yaklaşımlar zamanla ve yere göre değişebilir; özellikle de görüşlerin hızla değiştiği günümüzde (bkz. *Pryanishnikov/Rusya*, § 53). Devlet makamları, ülkelerinin toplumsal dinamikleriyle doğrudan ve sürekli temas halinde olmaları nedeniyle, bu gereklerin içeriği ile bu gerekleri karşılamayı amaçlayan “sınırlamanın” veya “ceza”nın “gerekliliği” hakkında uluslararası bir yargıçtan daha iyi değerlendirme yapabilir (bkz. *Müller ve Diğerleri/İsviçre*, §35; *Kaos GL/Türkiye*, §49; *Pryanishnikov*, §53; *Chocholáč*, §70). Bununla birlikte, müdahaleyi haklı kılan acil bir toplumsal ihtiyacın varlığını ortaya koyma yükümlülüğü davalı Devlet üzerindedir (bkz. *Khoroshenko/Rusya [BD]*, § 118; *Chocholáč*, § 64).

Somut olayda AİHM, müdahalenin gerçekten belirtilen meşru amaçlardan herhangi birini güdüp gütmeyeceğine kesin bir yanıt vermeyi gerekli görmemektedir. Zira her halükarda bu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olmadığı kanaatinde (benzer şekilde bkz. *Biržietis/Litvanya*, § 54; *Chocholáč*, § 63).

Müdahalenin gerekliliği bakımından AİHM, ulusal makamlara tanınan takdir payının genişliğinin, özellikle söz konusu ifadenin türüne bağlı olduğunu hatırlatır. Sözleşme’nin 10. maddesinin 2. fıkrası uyarınca siyasi ifadelerle getirilecek sınırlamalara çok dar bir alan tanınırken, ahlak veya özellikle din gibi konularda ulusal makamların takdir payı daha geniştir (bkz. *Mouvement raëlien suisse/İsviçre [BD]*, § 61).

Mevcut davaya dönecek olursak, AİHM öncelikle başvuru hakkında yürütülen disiplin sürecinde görevli ulusal makamların gerekçelerini incelemelidir. Bu sayede başvurusunun ortaöğretim öğretmenliği görevinden alınmasının “ilgili ve

yeterli gerekçelere” dayanıp dayanmadığı tespit edilebilir (bkz. *Pryanishnikov*, § 56; *Kaos GL*, § 57).

AİHM, başvurunun iç hukuk makamları önünde açıkça ifade özgürlüğü temelinde bir savunma sunmadığını, blog yazarlığını da “kınanması gereken bir davranış” olarak kabul ettiğini gözlemlemektedir. Ancak buna rağmen başvuru, yetkililerin blog yazarlığını ahlaki yetersizlikle ilişkilendirmesini ve öğrencilerin etik eğitimi açısından tehdit olarak değerlendirmesini haksız bulmuş; uygulanan yaptırımın ise orantısız olduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda AİHM, Disiplin Komisyonu’nun öğretmenlerin ifade özgürlüğüne sahip olmakla birlikte eğitimci rolleri gereği temkinli davranmaları gerektiğini belirttiğini not etmektedir. AİHM, başvurunun savunmasının çelişkili ve örtük niteliğine rağmen, hakkında yürütülen disiplin sürecinin ifade özgürlüğü kapsamındaki faaliyetleri nedeniyle başlatıldığını ve uygulanan cezanın bu faaliyetler nedeniyle verildiğini değerlendirmektedir (benzer şekilde bkz. *Müddir Duman/Türkiye*, § 30).

AİHM ayrıca başvurunun orantısızlık iddiasının, ulusal makamların olaydaki farklı unsurları nasıl değerlendirdiğiyle doğrudan ilgili olduğunu vurgular. Başvurunun davasında üç kademeli bir yargılama süreci yürütülmüş olmasına rağmen, blog içeriğine dair somut örnekler yalnızca son aşamada – Szczecin Yüksek Disiplin Komisyonu nezdinde – tartışılmıştır. Bu içerikler sadece “müstehcen”, “ahlaka aykırı” ve “cinsel” olarak nitelendirilmiş; ancak bu nitelendirmelerin neden Polonya’daki toplumsal değerlere aykırı sayıldığı açıklanmamıştır (bkz. *Pryanishnikov*, § 58; *Kaos GL*, § 57). Disiplin süreci, blogda öğrenci ve meslektaşlara yönelik ifadelerden ziyade cinsellik içeren içeriklere odaklanmıştır. Özellikle Yüksek Komisyon, blogun herkese açık olmasına ve başvurunun mesleğini ifşa edip öğrencilerini ve meslektaşlarını küçük düşürmesine vurgu yapmıştır. Buna karşılık, ilk derece komisyonunun blogun erişiminin yetişkinlerle sınırlı olduğu, silinmiş olduğu ve öğrenciler üzerinde olumsuz bir etkisinin kanıtlanmadığı gibi hususlara önem verdiği görülmektedir.

Başvurunun ifade özgürlüğüne açıkça dayanmadığı dikkate alınsa dahi, AİHM ulusal makamların ifade özgürlüğünün sınırlandırılmasında dikkate alınması gereken ölçütleri gereği gibi incelemediği kanaatinde dir.

AİHM öncelikle şunu vurgular: İç hukuk makamları, başvurunun öğrencilerine ahlaka aykırı içerik aktardığına dair herhangi bir tespitte bulunmamış; yalnızca okul ile ilgisi olmayan kişisel bir blog yürüttüğünü değerlendirmiştir (bkz. *X/Birleşik Krallık*, no. 8010/77, Avrupa Komisyonu kararı, 1 Mart 1979).

Başvuru blogunun sadece özel amaçlar taşıdığını ileri sürmüş olsa da söz konusu blog herkese açık bir internet sitesinde yayımlanmakta olup binlerce kişi tarafından okunmuştur. Bu okuyucu kitlesinin içinde öğrenciler ve meslektaşlar da yer almış olabilir. Blog anonim olsa da başvuruyla ilişkilendirilebilmiştir ve nitekim ilişkilendirilmiştir.

Öte yandan AİHM, başvurunun eylemlerinin eğitim politikalarına ya da ebeveynlerin etik veya cinsellik konularında tercihlerine bir müdahale teşkil etmediği kanaatinde. Başvurucunun hiçbir eylemi, ebeveynlerin çocuklarını aydınlatma, onlara öğüt verme, eğitici sıfatıyla doğal ebeveynlik görevlerini yerine getirme veya kendi dini ya da felsefi inançları doğrultusunda yönlendirme haklarını zayıflatmamıştır (benzer şekilde bkz. *Bayev ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 82). Bu bağlamda AİHM, başvurunun disiplin sürecinin ne öğrenciler ne de çocuklarının ahlaki bütünlüğünden ya da güvenliğinden endişe eden ebeveynler tarafından başlatıldığına dair bir iddia bulunmadığını not etmektedir (benzer şekilde bkz. *Klein/Slovakya*, § 53; karşılaştırınız *Müller ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 12). Son olarak, başvurunun hiçbir zaman cinsel içerikli bir suçtan hüküm giymediği ve söz konusu materyalin şiddet içeren veya uygunsuz davranışları tetiklemesine yol açacak herhangi bir durumu olmadığına dair bir veri bulunmamaktadır (benzer şekilde bkz. *Chocholáč*, § 68).

İkinci olarak, AİHM ulusal makamların başvurunun faaliyetlerini hukuka aykırı görmediğini ve hakkında müstehcen veya saldırgan dil kullandığı gerekçesiyle herhangi bir ceza ya da hukuk davası açılmadığını dikkate almadığını vurgulamaktadır. Ayrıca, başvurunun yazılarını yayımladığı internet platformunun, kullanıcıların 18 yaşında veya üzeri olduğunu onaylayan bir kutucuğu işaretlemeleri halinde içerik sunmasına izin veren kurallara uygun çalıştığı gerçeği de değerlendirilmemiştir. AİHM, benzer hatta daha açık – ve gerçekten pornografik içeriklerin internet ve basın aracılığıyla davalı Devlet dahilinde ve ötesinde yetişkin nüfusa yaygın şekilde sunulduğunu da not etmektedir (benzer şekilde bkz. *Chocholáč*, §68). Tüm bunlara karşın başvurunun çocuklara pornografik materyal dağıttığına dair herhangi bir şüphe bulunduğu görülmemektedir. Bu koşullar altında, başvurunun görevden alınmasının amaçlarından birinin öğrencileri cinsel içerikli yayınlardan korumak olduğu yönündeki görüşe AİHM katılmamaktadır (benzer şekilde bkz. *Pryanishnikov*, § 61).

Üçüncü olarak, AİHM çevrimiçi içerik üreticilerinin, sanatçılar ve yazarlar gibi, Sözleşme'nin 10. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen sınırlamalardan muaf olmadığını belirtir. Anılan fıkraya göre, ifade özgürlüğünü kullanan herkes “görev ve sorumluluklar” taşır ve bu görev ve sorumlulukların kapsamı kişinin durumu ile kullandığı araçlara bağlıdır (bkz. *Vereinigung Bildender Künstler/Avusturya*, § 26; *Akdaş/Türkiye*, § 26; *Pryanishnikov*, § 51).

Bu bağlamda AİHM, öğretmenlerin kamu güvenine dayalı bir meslek icra ettiğini ve önemli bir kamusal hizmet sunduğunu kabul eder (bkz. *Grzelak/Polonya*, §87 son cümle). Ayrıca öğretmenlerin öğrencileri karşısında otorite figürleri olması nedeniyle, bazı özel görev ve sorumlulukların okul dışı faaliyetlerini de kapsayabileceği ifade edilmiştir (bkz. *Vogt/Almanya*, § 60).

AIHM, çocukların savunmasızlığı ve etkilenebilirliğinin dikkate alınması gerektiğini kabul etmiştir (bkz. *Macatê*, § 205; *F.O./Hırvatistan*, § 58). Ancak AIHM, Yüksek Disiplin Komisyonu’nun başvurunun Öğretmenler Kanunu’nun 6/5. maddesi uyarınca öğrencilerinin ahlaki ve toplumsal tutumlarını şekillendirme görevini ihlal ettiğine hükmederken, başvurunun blog yoluyla öğrencilerle doğrudan etkileşim kurma ya da onların özel alanlarına müdahale etme amacıyla olmadığı yönündeki savunmasını dikkate almadığını belirtmektedir (benzer şekilde bkz. *Bayev ve Diğerleri*, § 80; karşılaştırınız *Vejdeland ve Diğerleri*, §§ 56 ve 57). Başvurunun blogunu okuyan öğrencilerin, erişimi yetişkinlerle sınırlı olan bir blogu kendi iradeleriyle ziyaret etmiş olması AIHM açısından önem arz etmektedir.

AIHM ayrıca, başvurunun bir kamu otoritesi ile bir birey arasındaki tarafsız bir hukuki ilişki çerçevesinde istihdam edildiğini vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle, başvuru bir dini okulda çalışmamakta ve din ya da etik dersi vermemektedir. Oysa bu tür bir statü, öğretmenin özel yaşamına ve yaşam tarzına da uzanabilecek tekil bir ahlak anlayışına sadakat yükümlülüğü doğurabilir (karşılaştırınız *Travaş*, §§ 97–98 ve *Țimpău*, § 197). Başvurunun statüsü yalnızca Öğretmenler Kanunu’nun 9. maddesi uyarınca “temel ahlaki ilkelere bağlı kalma” yükümlülüğünü içermektedir. Bu nedenle, yasal olarak faaliyet gösteren bir yetişkin blogu çerçevesinde cinselliğini ifade etmesini engelleyecek şekilde artırılmış bir sadakat yükümlülüğü getirilmesi, somut olayda makul görülmemektedir (karşılaştırınız *Fernández Martínez*, §85). Ayrıca AIHM, başvurunun blog faaliyetinin ulusal makamlar tarafından Öğretmenler Kanunu’nun 6/5. maddesi uyarınca “öğrencilerin ahlaki tutumlarını şekillendirme” yükümlülüğü temelinde mahkûm edildiğini hatırlatmaktadır.

AIHM başvurunun görevden alınmasının cinsel yönelimiyle ilgili olmadığını daha önce tespit etmiş olsa da blogun eşcinsel ilişkileri tasvir ettiğini ve Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri ile AB Temel Haklar Ajansı’nın Polonya’daki LGBTI bireylere yönelik toplumsal yaklaşımın olumsuz olduğunu rapor ettiğini göz ardı edemez. Bu nedenle AIHM, *Macatê* kararında Büyük Daire tarafından yapılan tespitlere atıf yapmayı önemli görmektedir (bkz. *Macatê*, §§ 210, 212–213 ve 215). Söz konusu karar, aynı cinsten kişilerin evliliğini konu alan bir kitabın dağıtımına getirilen sınırlamaları, bu tür ilişkilerin farklı cinsiyetli ilişkilerle özdeş görülmesinin engellenmesini ve bu tür bilgilendirmenin zararlı olarak nitelendirilmesini ele almaktadır.

Son olarak, başvurucuya uygulanan disiplin cezasının ağırlığına ilişkin olarak AIHM, görevden almanın iki nedene dayandığını not eder: blog faaliyetleri ve yetkisiz bir üçüncü kişiyi okul gezisine dahil etmesi. Bu ceza, uygulanan kanundaki en ağır yaptırım olmasa da İl Valiliği disiplin müfettişinin önerdiği “uyarı ve ihtar” cezasından daha ağırdır. Süreç ilerledikçe, Bakanlık düzeyindeki disiplin müfettişi görevden almanın uygun olduğu kanaatine varmıştır. Son aşamada Yüksek Disiplin Komisyonu, başvurunun pişmanlık gösterdiğini ve öğretmenlik geçmişinin çok iyi

olduğunu göz önünde bulundurarak görevinin sonlandırılmasının orantılı olduğunu değerlendirmiştir. Bununla birlikte, başvurunun daha önce herhangi bir disiplin cezası bulunmadığı gerçeği dikkate alınmamıştır. Bu nedenle AİHM, ulusal makamların değerlendirmesine katılamamakta ve başvurucuya verilen cezanın izlenilen meşru amaçlarla orantılı olmadığı kanaatine varmaktadır (benzer şekilde bkz. *Gülü/Türkiye*, § 116).

Yukarıdaki değerlendirmelere göre AİHM, ulusal makamların başvurunun görevden alınması için “ilgili ve yeterli gerekçeler” sunmadığı sonucuna varmaktadır. Belirli bir takdir payı tanınsa dahi, başvurunun kişisel blog faaliyetinin, öğrencilerin ahlaki gelişimi açısından müdahalenin gerekliliğini haklı gösterecek düzeyde bir tehdit oluşturduğu söylenemez. Bu nedenle, ifade özgürlüğüne yönelik müdahale ne acil bir toplumsal ihtiyaca karşılık gelmekte ne de izlenen meşru amaçla orantılı bulunmaktadır. Dolayısıyla bu müdahale “demokratik bir toplumda gerekli” değildir.

Sonuç olarak, Sözleşme’nin 10. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

AİHM, bu sonuca ulaşılmış olması nedeniyle, Sözleşme’nin 14. maddesi ile 10. maddesinin birlikte uygulanması bakımından ayrıca incelenmesi gereken bir mesele bulunmadığını değerlendirmektedir (benzer şekilde bkz. *Association Ekin/Fransa*, § 65).

YARGIÇLAR WOJTYCZEK, PACZOLAY VE POLÁČKOVÁ’NIN ORTAK KARŞIOY GEREKÇESİ

Bu davada AİHS’nin 10. maddesinin ihlal edildiği yönündeki görüşe saygıyla katılmıyoruz.

Kanaatimizce, çoğunluğun olaya ilişkin değerlendirmesi hatalı olgusal tespitlere ve iç hukuk yollarının işleyişine dair sorunlu bir çözümlemeye dayanmaktadır.

Çoğunluk, özellikle şu unsurların önemine vurgu yapmaktadır (bkz. kararın 90. paragrafı):

“Ancak AİHM, Yüksek Disiplin Komisyonu’nun başvurunun Öğretmenler Kanunu’nun 6/5. maddesi uyarınca öğrencilerinin ahlaki ve toplumsal tutumlarını şekillendirme görevini ihlal ettiğine hükmederken, başvurunun blog yoluyla öğrencilerle doğrudan etkileşim kurma ya da onların özel alanlarına müdahale etme amacıyla olmadığı yönündeki savunmasını dikkate almadığını not eder (benzer şekilde bkz. *Bayev ve Diğerleri*, § 80; karşılaştırınız *Vejdeland ve Diğerleri*, §§ 56 ve 57). Başvurunun blogunu okuyan öğrencilerin, erişimi yetişkinlerle sınırlı olan bir blogu kendi iradeleriyle ziyaret etmiş olması AİHM açısından önem arz etmektedir.”

Bu analiz doğruluğu bakımından tarafımızca kabul edilmemektedir. Blogun yalnızca yetişkinlere yönelik olduğu doğru değildir. Çünkü küçük yaştaki kişilerin erişimini önleyici etkili hiçbir mekanizma mevcut değildi. İç hukuk mercileri tarafından da tespit edildiği üzere, başvurunun blogu ve Facebook hesabı, çok

sayıda küçük yaştaki öğrencinin artan ilgisini çekmiş ve bu durum, öğrenciler arasında bir sohbet konusu haline gelmiştir. Böylece söz konusu küçük yaştaki bireyler, öğretmenleri tarafından yürütülen bir blogu aktif biçimde kontrol etmeye ve okumaya yöneltilmiştir. Bu ilgi, bazı öğrencilerin blog hakkında sosyal medya üzerinden yorum yapmasına da neden olmuş, bu da başvuru ile öğrenciler arasında dolaylı bir etkileşim doğurmuştur. Başvuru, en azından bazı öğrencilerine blogun içeriğini aktaran bir süreci bizzat başlatmıştır.

Çoğunluk ayrıca şu argümana da vurgu yapmıştır: “... [başvurucunun] faaliyetinin sürdüğü süre boyunca öğrenciler üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olduğu ... ortaya konmamıştır”

Bizim görüşümüze göre, bireysel bir davada yürütülen disiplin soruşturması çerçevesinde, herhangi bir içeriğin öğrenciler üzerinde olumsuz etkisi olduğunu somut biçimde göstermek fiilen olanaksızdır. Bu bağlamda, günümüzde uluslararası düzeyde küçük yaştaki kişilerin müstehcen internet içeriklerine erişimlerinin etkili biçimde kısıtlanması yönünde artan bir eğilim olduğunu not etmek isteriz. Bu tür içeriklerin küçükler üzerinde olumsuz etki yarattığına ilişkin varsayım, bu tür içeriklere erişimin yasaklanmasını öngören yasama faaliyetlerinin altında yatan ve geniş ölçüde kabul gören bir kabuldür.

Gerçekten de kararın 86. paragrafında ifade edildiği üzere, ilgili disiplin süreci, ebeveynlerin çocuklarının ahlaki bütünlüğüne yönelik endişelerine dayalı olarak başlatılmış değildir. Ancak kanaatimizce, bu durum ebeveynlerin durumdan haberdar olmaları halinde hiçbirinin böyle bir endişe duymayacağı anlamına gelmemektedir. Büyük olasılıkla, disiplin süreci ilgili ebeveynler durumun farkına varmadan önce başlatılmıştır. Her halükarda disiplin sürecini başlatan idari makamlar, ebeveynlerin durumdan haberdar olmaları halinde çoğunun çocuklarının ahlaki bütünlüğü açısından kaygı duyacağını açık biçimde öngörmüştür.

Söz konusu blogda çok çeşitli içerik ve yorumlar bulunduğunu, ancak bunlardan bazılarının oldukça ağır argo ve kaba nitelikte olduğunu düşünmekteyiz. Çoğunluk bu yönü ele almamıştır. Bizim kanaatimize göre, bu durum, başvurucuya verilen disiplin yaptırımını haklı kılan en önemli unsurlardan biridir.

Çoğunluk kararın 81. paragrafında şu değerlendirmede bulunmaktadır (vurgu bize ait):

“AİHM, başvuru iç hukuk makamları önünde açıkça ifade özgürlüğü temelinde bir savunma sunmadığını, blog yazarlığını da “kınanması gereken bir davranış” olarak kabul ettiğini gözlemlemektedir. Ancak buna rağmen başvuru, yetkililerin blog yazarlığını ahlaki yetersizlikle ilişkilendirmesini ve öğrencilerin etik eğitimi açısından tehdit olarak değerlendirmesini haksız bulmuş; uygulanan yaptırımın ise orantısız olduğunu ileri sürmüştür Bu bağlamda AİHM, Disiplin Komisyonu’nun öğretmenlerin ifade özgürlüğüne sahip olmakla birlikte eğitimci rolleri gereği temkinli davranmaları gerektiğini belirttiğini not etmektedir. AİHM,

başvurucunun savunmasının çelişkili ve örtük niteliğine rağmen, hakkında yürütülen disiplin sürecinin ifade özgürlüğü kapsamındaki faaliyetleri nedeniyle başlatıldığını ve uygulanan cezanın bu faaliyetler nedeniyle verildiğini değerlendirmektedir (benzer şekilde bkz. *Müdür Duman/Türkiye*, § 30)”

Bu değerlendirmeye genel olarak katılıyoruz.

Ayrıca, ihlal tespiti büyük ölçüde, iç hukuk mercilerinin belirli meseleleri ele almadığı ve bazı argümanları değerlendirmede varsayımına dayandırılmıştır. Bu bağlamda, disiplin kurulları ve özellikle İstinaf Mahkemesi’nin tarafların ileri sürdüğü argümanlara odaklandığını gözlemliyoruz. Başvurucu blog yazmanın yanlış bir davranış olduğunu kabul ettiğinden, meslek etiğinin ihlali ve ifadenin ölçüsüzlüğü hususları taraflar arasında çekişmeli olmaktan çıkmıştır. Başvurucu sunumlarında yalnızca yaptırımın ağırlığına odaklanmıştır. Böyle bir bağlamda, disiplin mercilerinin, çoğunlukça belirtilen tüm hususlara kendiliğinden değinmesi gerekmezdi. Çoğunluğun yaklaşımı, tarafların ileri sürmediği hususlara iç hukuk temyiz mercilerinin re’sen değinmesini zorunlu gören zımni bir varsayıma dayalı olup, iç hukuk yollarına yönelik haksız bir müdahale niteliğindedir.

Çoğunluğun, başvurunun görevden alınmasına ilişkin tedbirin meşru bir amaç taşıyıp taşımadığına dair bir değerlendirmede bulunmaktan kaçındığını not ediyoruz. Bizim görüşümüze göre, söz konusu disiplin yaptırımı, başkalarının haklarını koruma, yani küçük yaştaki bireyleri ve ebeveynlerin dini ya da felsefi inançları doğrultusunda eğitim sağlama hakkını koruma gibi meşru amaçlar taşımaktadır. Aynı zamanda, kamu düzenini – öğretmenlik mesleği ve okul otoritesini – korumaya da hizmet etmektedir.

Çoğunluk kararın 94. paragrafında, “iç hukuk mercilerinin başvurunun görevden alınmasına ilişkin ‘ilgili ve yeterli gerekçeler’ sunmadığını” belirtmektedir. Bu görüşe saygıyla katılmıyoruz. Yetkili makamlarca sunulan gerekçeler açıkça ilgiliydi ve kanaatimizce aynı zamanda yeterliydi.

Çoğunluk, yaptırımın ağırlığını değerlendirirken şu ifadeye yer vermiştir ki, bu görüşe biz de katılıyoruz:

“... AİHM, bu nedenle, söz konusu disiplin yaptırımının başvurunun uzun vadeli mesleki yaşam kurma ve sürdürme imkanlarını, sonuç odaklı yaklaşım kapsamında gerekli eşğin ötesinde etkilemediği kanaatindedir... Başvurucunun kişisel algısı ile objektif koşulları karşılaştırıldığında ve dosyadaki kanıtlara dayanarak görevden alma yaptırımının maddi ve manevi etkileri değerlendirildiğinde, başvurunun özel yaşamı üzerindeki etkilerin AİHS’nin 8. maddesi uyarınca bir mesele oluşturacak düzeyde ‘ciddiyet eşğini’ aşmadığı sonucuna varılmıştır.”

Bizim görüşümüze göre, AİHS’nin 8. maddesi bu davada uygulama alanı bulmamaktadır. Ancak, AİHS’nin 10. maddesi kapsam dahilindedir. Bununla birlikte, yaptırımın başvurunun yaşamı üzerindeki sınırlı etkisi dikkate alındığında, ifade özgürlüğüne yönelik müdahalenin orantısız olduğunu söylemek mümkün değildir.

Çoğunluk kararın 92. paragrafında şu ifadeye yer vermiştir:

“Buna ek olarak, AİHM başvurusunun görevden alınmasının asıl nedeninin cinsel yönelimi olmadığını tespit etmiş olsa da blogda eşcinsel ilişkilere yer verilmiş olmasını göz ardı edemez...”

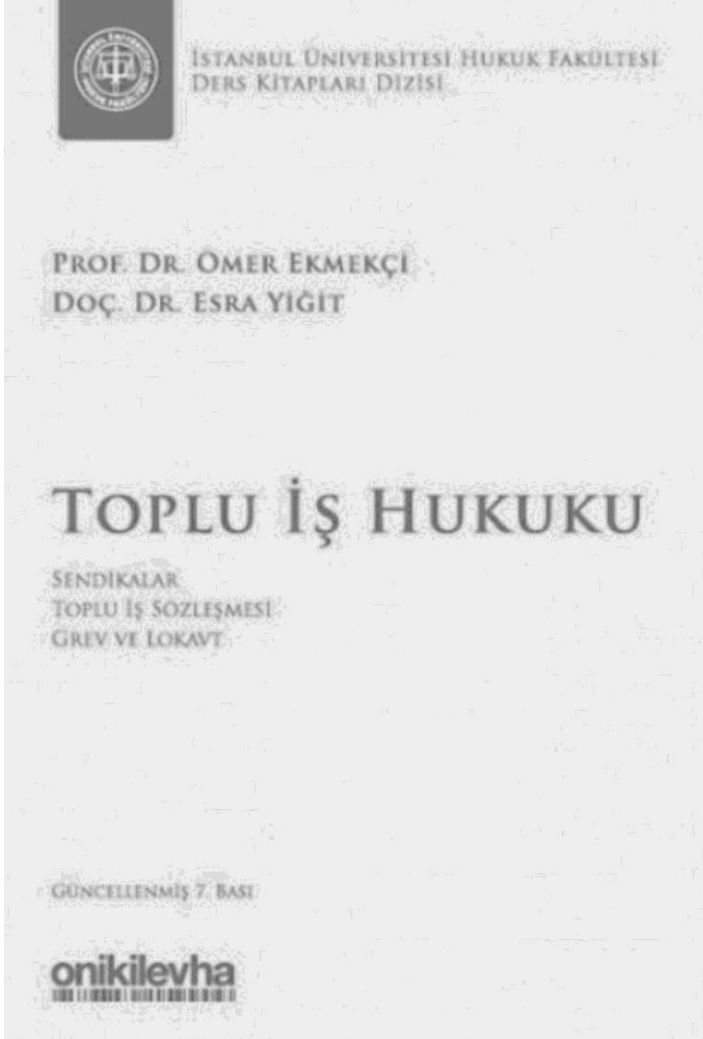
Bu argümanı doğru anlıyorsak, başvuru blogda heteroseksüel ilişkilerden söz etmiş olsaydı, davanın sonucu farklı olabilirdi. Ayrıca belirtmek gerekir ki, başvurusunun yayımladığı içerik esasen aynı cinsten kişiler arasındaki ilişkilerin farklı cinsten kişiler arasındaki ilişkilerle eşit düzeyde olduğunu savunmayı amaçlamamaktadır.

Son olarak, Protokol No. 15 ile değiştirilen şekliyle AİHS’nin Başlangıç kısmında şu husus vurgulanmaktadır:

“...Sözleşmeciler, yerindelik ilkesi uyarınca, AİHS ve ek protokollerinde tanımlanan hak ve özgürlüklerin korunmasında birincil sorumluluğa sahiptir ve bu sorumluluğu yerine getirirken belli bir takdir payına sahiptirler. Ancak bu durum, AİHS çerçevesinde oluşturulmuş olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin denetim yetkisine tabidir.”

Çoğunluk, davayı sanki bir yüksek derece iç hukuk mahkemesiymişçesine yeniden değerlendirmiştir; bu durum, AİHS sisteminin yerindelik ilkesini zayıflatmaktadır. Başvurucunun blogunda yayımlanan bazı içeriklerin kaba niteliği ve bazı küçük yaşta öğrencilerin bu içeriğe aktif biçimde ulaşmış olmaları dikkate alındığında, Avrupa genelinde pek çok birey ve özellikle okul çağındaki çocukların ebeveynleri açısından bu davada AİHS’nin 10. maddesinin ihlal edildiği yönündeki bulgu endişe verici bulunacaktır.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**



Toplu İş Hukuku

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Doç. Dr. Esra YİĞİT

ISBN: 978-625-432-814-5

Yayınevi: Oniki Levha Yayınları

Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU
Arş. Gör. Berke Kaan İMANCI

Kamu Görevlileri Sendikaları Hukuku

onikilevha
ONİKİ LEVHA YAYINLARI

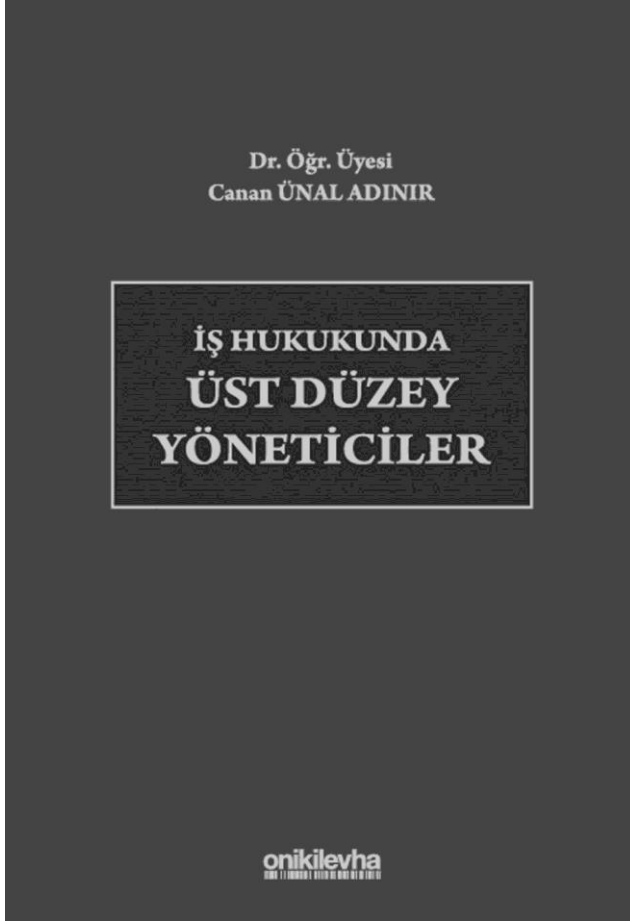
Kamu Görevlileri Sendikaları Hukuku

Doç. Dr. Sezgi Öktem SONGU

Arş. Gör. Berke Kaan İMANCI

ISBN: 9786255878151

Yayınevi: Oniki Levha Yayınları

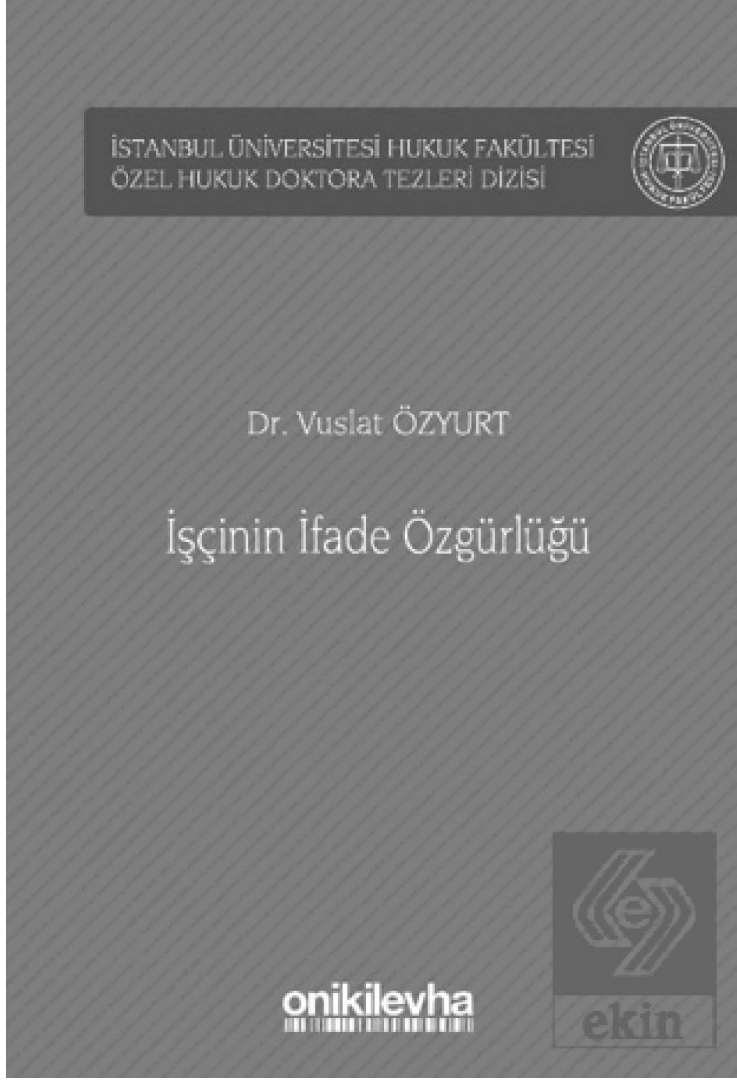


İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler

Doç. Dr. Canan Ünal ADINIR

ISBN: 978-625-432-483-3

Yayınevi: Oniki Levha Yayınları



İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Doktora Tezleri
Dizisi No: 59

İşçinin İfade Özgürlüğü
Dr. Vuslat ÖZYURT

Yayınevi: On İki Levha Yayıncılık

Yazarlarımızın makalelerini göndermeden önce hazırladıkları makalenin TR Dizin Etik İlkeleri Akış Şemasına uygun olup olmadığını mutlaka kontrol etmeleri gerekmektedir.

- Çalışma ve Toplum Dergisi Hakkında-Değerlendirme Süreci
- Derginin Amacı ve Kapsamı
- Yazı Teslim Kuralları
- Etik Kurallar
- İndekslenen Veritabanları
- Fiyat, Telif ve Diğer ödemeler Hakkında
- Yazıların Gönderileceği Adres

ÇALIŞMA VE TOPLUM DERGİSİ HAKKINDA-DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Benzerlik raporu uyarısı: *Yazar, makale metni ile birlikte kaynakça hariç tutulmuş “turnitin.com” veya “intihal.net” üzerinden alınan raporu yayın yönetmenine göndermek zorundadır. Bu raporda benzerlik oranı en fazla yüzde 20 olmalıdır. Bunun üzerinde orana sahip olan veya yazarca benzerlik raporu gönderilmeyen makaleler değerlendirme sürecine alınmaz ve geri çevrilir. Benzerlik raporunun üretilmesinden ve içeriğinden bütünüyle yazar sorumludur. Yüzde 20 oranı üzerinde olan benzerliğin, makalenin konusu veya makalede kullanılan yöntem ve teknikler gibi istisnai nedenlerden zorunlu olarak kaynaklandığının belirtildiği durumlarda alan editörleri, yazarın bu konudaki gerekçelerini değerlendirerek makalenin hakem sürecine sunulup sunulmayacağı hakkında son kararı verir.*

Çalışma ve Toplum hakemli bilimsel bir dergidir. Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulanır. Dergiye gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni tarafından sonra yazar bilgileri gizlenerek alan editörlerince derginin yayın kapsamına uygunluk, bilimsel etik, anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Uygun bulunmayan yazıların yazarlarına bu durum yayın yönetmeni tarafından e-posta ile bildirilir.

Alan editörleri tarafından yapılan inceleme sonucunda dergiye uygun bulunan yazılar, Yayın Kuruluna sunulurken alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış iki hakeme ayrı ayrı gönderilir. Hakemler, makale değerlendirme formunu esas olarak yazıyı değerlendirir ve “düzeltilmeksizin yayınlanır”, “düzeltilerek yayınlanır” veya “yayınlanmaya uygun değildir” sonuçlarından birisine karar verir. Hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir. Hakem raporları alan editörleri tarafından değerlendirilerek tereddüt durumunda yeni bir hakem atanması ve yayın kurulunun görüşüne sunulması gibi seçeneklere başvurulabilir. Yazının yayımlanması konusunda son karar Yayın Kuruluna veya yayın yönetmenine aittir. Yayın Kurulunun ve/veya yayın yönetmeninin kararına ilişkin bilgi ve hakem değerlendirmeleri yayın yönetmeni tarafından yazarın e-postasına gönderilir.

Makale değerlendirme sürecinin aşamaları yayın yönetmeni tarafından yazar ve hakemlerin gizliliği esas alınarak yürütülür.

Hakemlerin raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

Özel Durum Kuralları

- Alan editörleri tarafından yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin editöryel ve hakem süreci yazar olan alan editörü bütünüyle sürecin dışında tutularak Yayın Yönetmeni tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Yayın yönetmeni makale yayınlamak isterse unvanı Profesör Doktor olan alan editörlerinden veya Yayın Kurulu üyelerinden kıdemli olanlardan biri tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Özel temalı sayılarda o sayı için yayın kurulu veya editörlük görevi yapanlar o sayıda makale yayınlamak istiyorlarsa alan editörlerinin ve yayın yönetmenin makale yayınlamasına ilişkin yukarıdaki kurallara tabidir.

Özel Tema Sayılarına İlişkin Kurallar

- Özel bir tema etrafında çıkarılacak sayıların konusu ve varsa özel tema editörünün kim olacağına ilişkin öneri Yayın Yönetmeni tarafından Alan Editörlerinin görüşü alındıktan sonra Yayın Kuruluna sunulur. Yayın Yönetmeni gelen görüşler doğrultusunda karara varır. Özel temalı sayılarda editörlük ve hakem süreci derginin değerlendirme süreci kurallarına uygun yürütülür.
- Sayının tamamı belirlenmiş özel temaya ayrılabilceğı gibi tema dışında kalan makaleler de o sayıda özel tema kısmı dışında ayrı olarak yayınlanabilir. Özel temalı sayılarda toplam olarak en az 11 makale yayınlanmalıdır.
- Özel temalı sayıların makaleleri yazarlardan davet usulü toplanabileceğı gibi dergi sayılarında önceden kamuoyuna açık çağrı yapılarak toplanabilir. Her iki yöntem bir arada uygulanabilir.

DERGİNİN AMACI VE KAPSAMI

Disiplinlerarası bir çalışma alanı olan sosyal politikanın kapsamına giren tüm konularda sosyal politikanın ilke ve yöntemlerine uygun hazırlanan bilimsel eserleri yayınlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Çalışma ve Toplum Dergisi

- iş hukuku
- sosyal güvenlik hukuku
- çalışma ekonomisi
- sosyal ekonomi
- endüstri ilişkileri
- işçi sağlığı ve iş güvenliği
- gelir dağılımı ve yoksulluk
- çalışma sosyolojisi ve psikolojisi
- sosyal gelişme ve sosyal sorunlar
- insan hak ve özgürlükleri
- sosyal hizmetler ve benzeri konuları kapsamaktadır.

YAZI TESLİM KURALLARI

- Gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış olması ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- Dergiye gönderilecek yazılar, (.doc) veya (.docx) formatında dosya olarak yayın yönetmeninin e-posta adresine gönderilmelidir
- Dergiye gönderilen yazılar “bir buçuk aralıklı” ve “Times New Roman” yazı karakteriyle “12 punto” olarak hazırlanmalıdır.
- Yazının başlığı mutlaka Türkçe ve İngilizce olarak iki ayrı dilde hazırlanmalıdır.
- Yazıların kaynakça ile birlikte 10 bin sözcüğü geçmemesi tercih edilir. Makalelerin 150 – 200 sözcük aralığında İngilizce ve Türkçe özetleri ile anahtar sözcükler de yazıda yer almalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir. Ayrıca yazıda 750-800 kelime civarında bir geniş İngilizce özet (extended summary) yer almalıdır.
- Yazar ismi ya da isimleri yazının ilk metin sayfasında değil, yazıya ilâştirilecek kapak sayfasında yer almalıdır. Bu kapak sayfasında, yazar isimleri dışında Türkçe ve İngilizce olarak metin başlığı, yazar veya yazarların adresi, telefon numarası ile e-posta adresi yer almalıdır. Bu kapak sayfasında yazarın veya yazarların ORCID numarasının da bulunması gerekmektedir. Gönderilen yazının birden çok yazarı olması durumunda Yayın Yönetmenin iletişimde bulunacağı yazar bilgisi bu kapak sayfasında belirtilmelidir.
- Beyanlar:

TRDİZİN kuralları gereği “Makalenin sonunda; Araştırmacıların Katkı Oranı beyanı, varsa Destek ve Teşekkür Beyanı, Çatışma Beyanına yer verilmelidir.” Bu beyanlar hazırlanırken bilimsel yayın kural ve etik ilkleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı (Makalede birden çok yazar varsa bu beyan eklenmelidir. Bu beyanda yazarların makaleye nasıl katkı yaptıklarına ilişkin bilgi içermesi gerekmektedir.)

Destek ve Teşekkür Beyanı (Makale hazırlanırken proje katkısı, ödül, destek verme, veri sağlama gibi destekler ile katkı yapan kurum, kuruluş veya kişiler varsa belirtilmelidir. Ayrıca kurum, kuruluş veya kişilere çeşitli katkıları nedeniyle teşekkür etmek gerekiyorsa beyana eklenmelidir.)

Çıkar Çatışması Beyanı (Makale tek yazarlı ise kurum, kuruluş veya kişiler ile olan çıkar çatışmaları bu beyanda belirtilmelidir. Makale birden çok yazarlı ise ek olarak yazarların kendi aralarında bulunan çıkar çatışmaları da bu beyan çerçevesinde belirtilmelidir.)

- Yazılar aşağıda belirtilen “etik kurallara”, “metin içi atıf” yapma ve “kaynakça” gösterme yöntemlerine uyularak hazırlanmalıdır.

KAYNAKLARIN DÜZENLENMESİ

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 dipnot 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.
- *Kıtap Örneği*: Ocak, A. Y. (1999) **Osmanlı İmparatorluğunda Marjinal Süfilik, Kalendariler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- *Çeviri Kıtap Örneği*: Gellner, E. (1992) Uluslar ve Ulusçuluk (çev. B. Behar-G. Özdoğan), İstanbul: İnsan Yayınları.
- *Derleme Kıtapta Makale Örneği*: Georgeon, F. (2000) “Osmanlı İmparatorluğu’nda Gülmek mi?”, Feneglio, I. Ve e Georgeon, F. (der.) **Doğu’da Mizah** (çev. A. Berktaş) içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 28-45.
- *Dergiye Makale Örneği*: Ercan, F. Ve Özar, Ş. (2000) “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmaları”, **Toplum ve Bilim**, 86, 22-72.
- *Bildiri Örneği*: 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 Örneği*: 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)

ETİK KURALLAR

Çalışma ve Toplum Dergisine 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.

- COPE Dergi Editörleri
Yönergesi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>
 - Akademik Yayıncılıkta Şeffaflık İlkeleri ve En İyi Uygulamalar: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/22>
 - Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Yönergesi: <https://www.uak.gov.tr/Documents/mevzuat/2021/%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELERARASI%20KURUL%20B%C4%B0L%C4%B0MSEL%20ARA%C5%9ETIRMA%20VE%20YAYIN%20ET%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-29012021.pdf>
 - 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 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)
- 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 yayınlanmaktadır. 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 kullanılmayan 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 araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın 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%B1nEtik%C4%9FiY%C3%B6nergesi_140318.pdf
- https://trdizin.gov.tr/?page_id=433
- <https://publicationethics.org/>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>

FİYAT, TELİF VE DİĞER ÖDEMELER HAKKINDA

- Çalışma ve Toplum Dergisinin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Açık erişim kurallarını esas almaktadır.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarlara telif ödemesinde bulunmaz. Yazarlar, yayın yönetmenine yayınlanması için makale göndermeleri ile birlikte telif haklarını bedelsiz olarak Dergiye devrettikleri kabul eder.
- Yazarlardan Dergide makalelerinin yayınlanması karşılığında herhangi bir ad altında bir bedel ödemeleri talep edilmez.

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:



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

