

çiment

İŞVEREN



CİLT:34 ● SAYI:3
MAYIS 2020

#BiziBizYapanÇimento #ÇELS



**BİZİ BİZ YAPAN ÇİMENTO VAR YA...
İŞTE O BİZİ BİR ARADA TUTAR**



ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

TEŞEKKÜRÜ BORÇ BİLİRİZ

Koronavirüs salgınının üstesinden gelebilmek için ülke olarak seferber olduğumuz bu günlerde, yaşamlarını tehlikeye atmak pahasına gece gündüz büyük bir özveriyle görev yapan sağlık çalışanlarımıza minnettarız.

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek, bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet gösterilmesi asıldır.

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir Müttelit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

BAŞKANDAN

Hali hazırda 206 ülkeye yayılan ve 2,5 milyondan fazla insanı enfekte eden Yeni Koronavirüs bir diğer adıyla Covid-19 salgını, dünyayı ve ülkemizi etkilemeye devam ediyor. Sağlıktan ekonomiye, sosyal hayattan çalışma hayatına ve eğitime kadar yaşamın birçok farklı alanına dokunuyor ve dönüştürüyor da aynı zamanda...

ÇEİS olarak dün olduğu gibi salgının yaşandığı bu zor günlerde de tüm gücümüzle ülkemizin, milletimizin, üyelerimizin ve sektör çalışanlarımızın yanındayız. Sürecin başından itibaren Yönetim Kurulumuzun koordinasyonunda ve üye fabrikalarımızın destekleriyle faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Önceliğimiz; çalışanlarımız ile ailelerinin bu salgından etkilenmemesi için sağlıklarının çok yönlü tedbirlerle korunmasıdır. Bu noktada bir parantez açmak ve bu sıkıntılı dönemde bizleri korumak pahasına kendi sağlıklarından olmayı göze alan sağlık çalışanlarına gönülden teşekkür etmek istiyorum. Yaşamın eski akışına dönmesi için canla başla harcadcıkları emekleriyle umudumuz oldular, daima yanlarındayız ve daima destekçileriyiz.



Salgın özellikle ekonomik etkileri açısından, bugüne dek görülmemiş ve deneyimlenmemiş bir niteliğe sahip. Nitekim dünya daha önce hiç bu kadar bütünleşmemişti ve bir ülkede yaşananlar diğer ülkelere bu denli yansımıyor. Özellikle üretimin hem arz hem talep yönünü derinden vuran bu krize karşı, Türk Çimento Sektörü üretmeye ve ekonominin dönen çarkı olmaya devam etmektedir. Bu; Çimento Ailesinin her bir üyesinin özverisi ve cesareti sayesinde yazılmakta olan bir başarı hikâyesidir. Cesurca görevini yerine getirmeye devam eden her bir kahramanımızı yürekten kutluyorum. Sektörümüzün çimentosunda var olan dayanışma duygusunu koruyarak ve tedbirleri sıkı sıkıya uygulayarak, hem salgını alt edeceğimizi hem de ülkemizin ekonomisini ayakta tutmaya devam edeceğimizi, hep birlikte göreceğiz.

Bilindiği üzere 28 Nisan tarihi her yıl ILO'nun öncülüğünde Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü olarak kutlanıyor. Bizler de 28 Nisan tarihini, 2014 yılından bu yana her yıl bir tema kapsamında ve çeşitli etkinliklerle çimento sektöründe kutluyoruz. Bu yılki temasını içinde bulunduğumuz dönem nedeniyle "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar" olarak belirledik ve bu konuda farkındalık artırmayı hedefledik. Buradan Çimento Ailesinin Değerli Her Üyesine; "Sen'den Başlar... Bulaştırmamak Senin Elinde!" diyor; Çimento Sektörü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü'nü kutluyorum. Sektörümüze ve ülkemize sağlıkla ve güvenle büyüdüğümüz nice yarınlar temenni ediyorum.

Zorlu bir dönemden geçen ülkemize destek olabilmek ve umut verebilmek amacıyla ÇEİS olarak yeni ve farklı bir adım daha attık. İlk reklam filmimiz, Bizi Biz Yapan Çimento'yu, 21 Nisan 2020 tarihi itibarıyla televizyon ve internette izleyiciyle buluşturduk. Çimentonun kendine has özelliklerinden hareketle, tuğlaları bir arada tutan çimento gibi birliktelikten doğan gücü vurgulayan film ile zorlu bir dönemden geçen ülkemize mücadele, hoşgörü ve sevgiyle bu süreci aşacağımızın mesajının verilmesini amaçlıyoruz. Filmimizin, izleyen herkese gelecek güzel günlere dair ümit aşılayacağına inanıyorum. Sektörümüze ve ülkemize hayırlı olsun.

23 Nisan, tarihimizdeki en önemli günlerden biri ve bu yıl daha da anlamlı... Bu yıl, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışının 100. yılına şahitlik ediyoruz. Çocuklarımıza armağan edilen bugünün vizyonunun, Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'ün şu cümlesinde saklı olduğunu görüyoruz: "Küçük hanımlar, küçük beyler! Sizler geleceğin bir gülü, yıldızı ve ikbal ışığısınız. Memleketi asıl ışığa boğacak olan sizsiniz." Ulu Önderimiz başta olmak üzere, Meclisimizin kurucu büyüklerini, şehitlerimiz ile gazilerimizi rahmet ve şükranla yâd ediyorum. Şanlı Meclisimizin açılışının 100. yılı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramımız Kutlu Olsun.

Nisan ayı kadar Mayıs ayı da önemli tarihlerle dolu... Başta Çimento Ailesinin çalışanları olmak üzere, tüm çalışanların 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü; ardından kurtuluş mücadelemizin başlangıcı olan ve Ulu Önderimiz tarafından gençliğe armağan edilen 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramını kutlarım. Atatürk'ü anarken, O'nun izinden giden Türk Gençliğinin ülkemizi daha güçlü yarınlara taşıyacağına gönülden inandığımı da, ayrıca vurgulamak isterim.

Sözlerime son verirken, Arkoz Ağrı Çimento Fabrikası'nın Mart sonu itibarıyla ÇEİS üyeleri arasına katıldığını memnuniyetle paylaşıyor, yeni üyemize şahsım ve Yönetim Kurulumuz adına hoş geldiniz diyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ
VE TİCARET A.Ş.
NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
SANÇİM BİLEÇİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Yeni Koronavirüs (Covid-19) salgını dolayısıyla insanlık olarak ciddi bir sınavdan geçtiğimiz bugünlerde, hayatı yaşama rutinimiz tamamen değişmiş durumda. Salgının önüne geçebilmenin en iyi yolu sosyal izolasyonu sağlayabilmek. Bu süreçten sağlıklı bir şekilde çıkmak ve normal hayata hazır olarak dönebilmek için uzaktan çalışma ya da kısa çalışma yoluyla iş hayatımıza devam ediyoruz. Sonuç olarak salgın sebebiyle insanlık gerek iş yaşamında gerekse özel hayatta başka bir sürece evrilecek mi, hep birlikte göreceğiz.

ÇEİS olarak bizler de yeni sürece hızlıca adapte olup, bu zor zamanlarda Üyelerimize yönelik hizmetlerimizi başka bir boyuta çekmeye çalıştık. Çalışma hayatıyla ilgili her tür konuda, gerek mevzuat bakımından gerek uygulama bakımından Üyelerimizi bilgilendirmeye çalıştık. Bunun yanında salgının yarattığı belirsizlik ve oluşan kaygı ile daha iyi başa çıkabilmek, çimento sektörünün yeni sürece uyumunu kolaylaştırmak için çeşitli konularda webinarlar düzenlemeye başladık. Konu ile ilgili daha detaylı bilgilere Dergimiz içeriğinde ulaşabilirsiniz.



Bu sayımızda Koronavirüs (Covid-19) salgını ve yaşanan süreç dolayısıyla, yazılarımızda ağırlıklı olarak bu konu ele alındı. İlk olarak, Koronavirüs (Covid-19) salgının sebep olduğu hastalıktan korunmak için gerek bireysel olarak gerekse tıbbi açıdan alınması gereken önlemler ve uygulama adımlarının açıklandığı bilgilendirme yazımız var. Sonrasında, salgın sebebiyle işletmelerin karşı karşıya oldukları hak ve yükümlülükler ile hukuki düzenlemelerin işçi-işveren ilişkilerine olası etkilerinin değerlendirildiği makaleye yer veriyoruz. Son olarak, iş sözleşmesinin feshi sonucu kıdem tazminatı ödenecek hallerden birisi olan, işçinin yaş dışında kalan bazı sigortalılık şartlarını yerine getirmesi durumunun incelendiği makalemiz bulunuyor.

Rekabet Hukuku Bölümümüzde bu sayımızda, Rekabet Kurulu'nun 2020 yılının ilk çeyreğindeki faaliyetleri inceleniyor. Öncelikle Rekabet Kurulu'nun akaryakıt şirketlerine yönelik yürüttüğü soruşturma ele alınırken; akabinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Elektrik Mühendisleri Odası'na yönelik yürütülen ve para cezası ile sonuçlanan soruşturmanın gerekçeli kararı değerlendiriliyor.

Dergimizin bu sayısından itibaren yeni bir bölüme başlıyoruz. 6 sayı boyunca yer vereceğimiz yeni bölümümüzün adı "Yapı Seçkisi Dizisi". Türkiye'nin saygın yayınlarından Arredamento Mimarlık Dergisi işbirliği ile "Opus Caementicium" başlığı altında başlattığımız yazı dizisiyle amacımız, çimento ve betonun estetik kullanım örneklerini öne çıkartarak, güzel örnekleri paylaşmak oldu. Söz konusu dergide bir yıl boyunca yayımlanacak yazı dizisi, Çimento İşveren Dergimizde de yer bularak, siz okurlarımıza ulaşmış olacak. Yazı dizisinin ilki mimar ve akademisyen Dr. Saitali KÖKNAR tarafından kaleme alınmış. KÖKNAR, "İyi mimarlık" kavramını dünya gündemine taşıyarak kendi alanında öncü işler üretmiş ve dünya sıralamasında ilk 50 içine girmiş David CHIPPERFIELD'ın imza attığı James-Simon-Galerie binasını incelemiştir.

Geride bıraktığımız Nisan ayı vesilesiyle, geleceğimiz olan çocuklarımızın "Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı"nı ve Meclisimizin kuruluşunun 100. yılını; Mayıs ayı vesilesiyle, tüm işçilerimizin "Emek ve Dayanışma Günü"nü, tüm annelerimizin "Anneler Günü"nü ve tüm gençlerimizin "Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı"nı kutluyorum. Halkımızın Ramazan Bayramı'nı şimdiden tebrik ediyor, bayram sonrası normal hayatımıza dönebilmeyi umut ediyorum. Salgında hayatını kaybeden vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, tüm sevenlerine baş sağlığı diliyorum. Sağlıklı ve mutlu günlerde bir arada olabilmek dileğiyle sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 34 - Sayı: 3 - MAYIS 2020

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Suat ÇALBIYIK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail ATAAY - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ - E.
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - E.
Prof. Dr. Nahit TÖRE - E.
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.
Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.
Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ankara Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj & Dağıtım

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Emsal Matbaa Tanıtım Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
Bahçekapı Mah. 2477. Cad. No:6 Etimesgut/ANKARA

Basım Tarihi

07 Mayıs 2020

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-15 BİLGİLENDİRME YAZISI
Prof. Dr. Nazmi BİLİR

ÇEİS'ten **115-116**

16-71 MAKALE I
Prof. Dr. Levent AKIN

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ **117-121**

72-83 MAKALE II
Prof. Dr. A. Can TUNCAY

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **123**

84-103 YARGITAY KARARLARI
Av. Cansu ORTANCA
Av. Ayşe Öykü ARSLAN

ÜYELERİMİZDEN
HABERLER **124-128**

104-109 REKABET HUKUKU
Mustafa AYNA/Özlem BAŞIBÖYÜK
ACTECON

ARAŞTIRMA VE İSTATİSTİK **129-132**
Özgür ACAR

110-114 YAPI SEÇKİSİ DİZGİSİ

KİTAP TANITIM **133-134**

BİLGİLENDİRME YAZISI



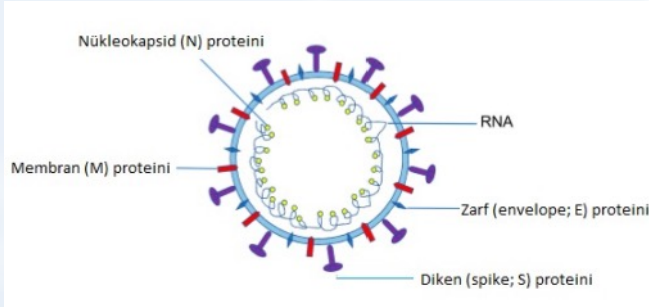
Prof. Dr. Nazmi BİLİR

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı (Emekli)

CORONAVIRUS (KORONAVİRÜS) SALGINI, KORUYUCU UYGULAMALAR ve ÖNLEMLER

GİRİŞ

Koronavirüsün mikroskop görüntüsünde yuvarlak şekildeki virüsün çevresinde bazı çıkıntılar olması ve bu görünümün “taç” şekline benzetilmesi nedeni ile bu virüsler “Coronavirus (Koronavirüs) olarak adlandırılmıştır (Şekil 1). Koronavirüsler (CoV) RNA virüs ailesindedir. “Coronaviridae” ailesinin “Orthocoronaviridae” alt ailesi içinde yer alan, (Alfa, Beta, Gama ve Delta olmak üzere) 4 cins ve bu dört cins altında çok sayıda alt cinsten oluşan geniş bir virüs grubudur. Virüs bazı yabancı ve evcil hayvanlarda (yarasa, domuz, kedi, köpek vb.) bulunur. Halen hayvanlarda bulunan, ancak henüz insanlara bulaşmamış olan başka Koronavirüs türleri de vardır.



Şekil 1. Koronavirüs yapısı

Koronavirüsler insanlarda genellikle soğuk algınlığı şeklinde hastalığa neden olurlar. Koronavirüs ailesinden bazı virüslerin neden olduğu salgın hastalıklar geçtiğimiz yıllarda yaşanmıştır. Bunlardan bilinen örnekler olarak SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome; SARS-CoV) ve MERS (Middle East Respiratory Syndrome; MERS-CoV) sayılabilir. SARS, 2003 yılında 20. yüzyılın ilk uluslararası salgını olarak seyretti ve birkaç yüz insanın ölümüne neden oldu. Bu salgından 10 yıl kadar sonra 2012 yılında aynı aileden bir başka virüs (MERS) Suudi Arabistan ve Ürdün’de en fazla olmak üzere bazı Arap ülkelerinde solunum yollarında hastalıklara neden oldu.

YENİ KORONAVİRÜS SALGINI

Yeni Koronavirüs enfeksiyonuna bağlı ilk olgular 31 Aralık 2019 tarihinde görüldü. Çin’in güney kısmında balıkçılık ve canlı hayvan alım-satımının yaygın olduğu Hubei Eyaleti’ndeki 14 milyon nüfusu olan Wuhan kentinde değişik seyirli,

nedeni açık olarak anlaşılamayan pnömoni (zatürre) olguları görülmeye başladı. Hastalarda nefes darlığı, yüksek ateş ile başlayan ve hızla ilerleyen, radyolojik olarak da akciğerlerde değişik görünümlü pnömonik infiltrasyon ile karakterize bir tablo görüldü. İncelemeler sonucunda hastalığın, Koronavirüs nedeni ile meydana geldiği, ancak daha önce insanlarda görülmemiş olan yeni bir formunun hastalığa neden olduğu anlaşıldı. Sonuç olarak Koronavirüsün 2019 yılındaki yeni formunun hastalığa neden olduğuna işaret etmek üzere hastalığın adı COVID-19 olarak belirlendi (1).

Hastalık insandan insana bulaşmaktadır; bir aracı söz konusu değildir. Hastalık etkeni olan virüs hasta veya enfekte kişilerin öksürük, aksırık ve nefes alıp vermesi ile havaya yayılır ve bu sırada hasta kişinin karşısında bulunan kişilere bulaşabilir. Bu sırada ortamda başka kimsenin olmadığı durumda da bulaşma olabilir. Öksürük, aksırık ve nefesle ortama yayılan virüsler kısa bir süre havada kaldıktan sonra zemine çökme eğilimindedir; bu nedenle ortamda bulunan (masa, sandalye, örtü, giysi vb.) çeşitli eşya üzerine yerleşir, zemine çökme nedeni ile yerde de virüs bulunur. Diğer kişiler bu eşyaya elleri ile temas ettiğinde ellerine bulaşan virüs ellerin ağız, burun veya göze teması ile bu kişilere bulaşır. Sigara içilmesi sırasında eller sık olarak ağız ve burun ile temas etme durumunda olduğundan sigara içenlerin hastalığa yakalanma olasılığı daha fazladır. Aynı durum nargile ve elektronik sigara kullanımı açısından da söz konusudur. Nargile içilmesi sırasında ağızlığın birden fazla kişi tarafından paylaşılması durumunda bulaşma olasılığı daha artar. Öte yandan sigara ve diğer tütün ürünlerinin içilmesi akciğerlerde fonksiyonel bozukluğa ve akciğerlerin savunma mekanizmasının zayıflamasına yol açtığı için Koronavirüs nedeniyle meydana gelen hastalık sigara içenlerde daha ağır belirtilerle seyretmektedir (2, 3). Ayrıca ileri yaştaki kişilerde, kanser, kronik akciğer hastalığı, böbrek yetmezliği, şeker hastalığı gibi kronik hastalığı olanlarda da hastalık daha ağır seyretmekte ve bu kişiler arasında ölüm daha fazla görülmektedir.

Virüsün insandan insana bulaşma özelliği olması nedeni ile 2019 Aralık ayı sonunda başlayan hastalık 2020 yılının Ocak ve Şubat aylarında Çin’de hızla yayılmaya başladı; hasta sayıları ve ölümler hızla arttı. Kısa süre sonra Güney Kore, İtalya

ve İran'da en fazla olmak üzere başka ülkelerde de hastalık ve ölümler görülmeye başladı. Çin'de ilk vakanın görülmesinden 2 ay sonra, Dünya Sağlık Örgütü'nün 02 Mart 2020 tarihli raporunda Çin'deki hasta sayısının 80.174'e, ölümlerin de 2.915'e ulaştığı ve dünya genelinde 67 ülkede hastalık görüldüğü belirtilmişti. Aynı raporda Güney Kore'de 4.212 hasta ve 22 ölüm, İtalya'da 1.689 hasta ve 35 ölüm, İran'da da 978 hasta ve 54 ölüm bilgisi yer alıyordu. İlerleyen günlerde hastalığın görüldüğü ülke sayısı ile hastalık ve ölüm sayıları hızla artmaktaydı. Dünya Sağlık Örgütü kayıtlarına göre 25 Nisan 2020 tarihi itibarıyla dünyada 206 ülkede görülen hastalığa yakalananların sayısı 2.659.163, ölenlerin sayısı da 185.461 olarak bildirilmiştir. Hastalık ve ölümlerin en fazla görüldüğü ülkeler ABD (886.709 vaka ve 50.243 ölüm), İspanya (219.764 vaka ve 22.524 ölüm), İtalya (189.793 vaka ve 25.549 ölüm), Fransa (158.183 vaka ve 21.856 ölüm) ve Almanya'dır (153.393 vaka ve 5.575 ölüm). Bu sıralamada Türkiye 101.790 vaka ve 2491 ölüm sayıları ile yedinci sırada yer almıştır. Listenin sonlarında 12 bin dolayında vaka ve 100-1500 arasındaki ölüm sayıları ile Japonya ve Singapur yer almaktadır (4).

KLİNİK ÖZELLİKLER, TANI VE TEDAVİ

Koronavirüs vücuda girdikten sonra çoğalmaya başlar ve yeterli sayıya ulaştığında hastalık tablosu ortaya çıkar. Hastalığın başlangıç belirtileri üst solunum yolları enfeksiyonlarında olduğu gibi hafif ateş, kırgınlık, boğaz ağrısı gibi belirtilerdir. Özellikle genç ve sağlıklı kişilerde hastalık bu belirtilerle seyirini tamamlayıp, hatta kimi hastalarda hiç belirti vermeden de sona erebilir. Ancak bazı hastalarda 2-3 günden sonra boğaz ağrısı artmaya başlar, ses kalitesi değişir, baş ağrısı, iştahsızlık, koku ve tad duyusunda bozulma, yutma güçlüğü, halsizlik gibi belirtiler eklenebilir. Hastalığın ağır seyrettiği durumda birkaç gün içinde bu belirtiler artabilir, adale ve eklem ağrısı yakınmaları olur, birinci haftanın sonunda boğaz ağrısının artması ile birlikte yutma güçlüğü ve kuru öksürük ortaya çıkar, nefes almada güçlük hissedilir, kusma ve ishal ile birlikte ateş 38 derece veya daha üzerinde ölçülür. Daha sonra ateş ve öksürüğün artması ile birlikte hasta balgam çıkarmaya başlar, nefes almada güçlük ve nefes alırken göğüs ağrısı hissedilir; bu şekilde tablo daha ağırlaşır ve tedavide başarı sağlanamazsa hasta kaybedilir.

Salgının başlangıç günlerinde hasta sayısı az olduğundan hastalığın klinik tablosu ile ilgili bilgiler yeterli değildi. Ancak diğer ülkelerde görülen hastalar birlikte değerlendirildiğinde klinik özellikler daha net olarak ortaya konmuştur. Sonuç olarak Koronavirüs enfeksiyonunun %80-82 kadarı çok hafif belirtilerle seyirini tamamlar. Bu hastaların önemli bir bölümü bu nedenle sağlık kuruluşuna başvurma gereği hissetmeyebilir. Vakaların %20 kadarı daha ileri belirtiler nedeni ile sağlık kuruluşuna başvurur. %2-5'lik bir grup hastanın hastanede yatarak tedavi edilmesi gerekir. Yatarak tedaviye alınan hastaların bir bölümünün nefes almada ciddi sıkıntıları nedeni ile yoğun bakım koşullarında tedavi edilmesi gerekir. Bu hastaların bir bölümüne solunum desteği sağlanması da gerekebilir.

Virüsü almış olanların büyük bölümünün enfeksiyonu belirtisiz veya hafif belirtilerle geçirdiği bilinmekle birlikte, bazı kişilerde hastalık daha ağır bir tablo halinde seyretmektedir. Herhangi sağlık sorunu olmayan ve genç yaşta olan kişilerde hastalık hafif seyrederken, vücut direncinin düşük olduğu kişilerde daha ciddi belirtiler ortaya çıkmaktadır. Vücut direncinin düşmesi ilerleyen yaş ile birlikte meydana gelebildiği gibi kalp hastalığı, kanser, kontrol altında olmayan diyabet, HIV, AIDS ve benzeri enfeksiyon hastalıkları da vücut direncinin azalmasına yol açabilir. Ayrıca Koronavirüs esas olarak akciğerlere yerleşme eğiliminde olduğundan, akciğerlerin savunma mekanizmasının bozulmasına yol açan kronik akciğer hastalığı gibi tablolar da hastalığın daha ağır belirtilerle seyretmesi bakımından zemin hazırlamaktadır. Koronavirüse bağlı hastalığın sigara içilmesi ile de ilişkisi vardır. Sigara (veya elektronik sigara dahil olmak üzere her türlü tütün ürünü) içilmesi durumunda hastalık daha ciddi belirtilerle seyretmektedir. Bu konuda yapılan bir sistematik gözden geçirme sonucunda korona virüs enfeksiyonu olan hastalar arasında sigara içenlerin daha ciddi belirtiler gösterdiği (RR 1,4; 0,98-2,00), yoğun bakım ve solunum desteği gereksinimine daha fazla oranda gereksinimleri olduğu ve ölüm olasılığının da yüksek (RR 2,4; 1,43-4,04) olduğu ortaya konmuştur. Aynı değerlendirmede 1099 hasta arasında 173 kişinin daha ciddi belirtiler gösterdiği, bu kişilerin %16,9'unun sigara içen kişiler olmasına karşılık %5,2'si sigarayı bırakmış kişiler olduğu görülmüştür. Bu bulgu sigarayı bırakmış olmanın, hastalığın ağır belirtilerle seyretme olasılığı bakımından olumlu etki yaptığı anlamına gelmektedir (5).

Koronavirüs nedeni ile meydana gelen hastalığın tanısında hastanın yakınmaları önemlidir. Ancak tanının kesinleşmesi için laboratuvar bulgularına gereksinim vardır. Bir kişide ateş, öksürük ve nefes sıkıntısı yakınmalarından herhangi birisinin olması durumunda Koronavirüs enfeksiyonu olasılığı akla gelmeli ve gerekli inceleme yapılmalıdır. Bu yakınmaların olmadığı durumda da ev halkı veya yakınlarından birisinde Koronavirüs enfeksiyonu veya ateşli bir hastalık öyküsü olması, son 14 gün içinde yurt dışından gelmiş olma veya yurt dışından gelmiş bir kişi ile yakın temasının olması durumunda da Koronavirüs enfeksiyonundan kuşku duyulmalıdır (Şekil 2). Bu gibi durumlarda laboratuvar yöntemleri ile coronavirus varlığının saptanması sonucunda tanı kesinleşir (6). Tanıya yardımcı olması bakımından radyolojik incelemelerden de yararlanır. Direkt akciğer grafisi (veya gereken durumda) bilgisayarlı tomografi incelemesi ile tanı desteklenir. Ancak radyolojinin kesin tanı yöntemi olmadığı, klinik ve laboratuvar yöntemleri ile kesinleşmiş olan tanıya yardımcı bir inceleme olduğu unutulmamalıdır. Bununla birlikte solunum sıkıntısı, nefes darlığı gibi akciğer tutulumuna işaret eden tablo olduğunda, radyolojik inceleme akciğer görünümünün değerlendirilmesi bakımından önemlidir (7).

Ateş öykünüz var mı?
Bilinmiyor ise ateş ölçülür

Evet Hayır

Öksürüğünüz var mı?

Evet Hayır

Nefes almakta güçlük veya solunum sıkıntınız oldu mu?

Evet Hayır

Yukarıdaki sorulardan herhangi birisine verilen yanıt **EVET** ise **HASTAYA MASKE TAKILIR** ve **COVID-19** için ayrılmış alana yönlendirilir.

Şekil 2. Ayaktan tedavi kapsamında başvuran hastalar için olası Koronavirüs vaka sorgulama kılavuzu, Sağlık Bakanlığı

Koronavirüs enfeksiyonu dünyada ilk kez görülen bir tablo olduğundan hastalarla ilgili özellikler ve hastalığın klinik seyri hakkındaki bilgiler fazla değildir. Hastalık ilk olarak Çin’de ortaya çıktığı için bu konuda ilk kapsamlı rapor 2020 yılı Şubat ayı sonlarında Çin Hastalık Kontrol ve Koruma Merkezi tarafından yayınlanmıştır (8). Çin’de hastalığın ilk ortaya çıktığı 31 Aralık 2019 tarihinden itibaren yaklaşık 2 aylık süre içinde 72.324 vaka tanımlanmış, bu vakalardan 44.672 kişide (%62) laboratuvar testi ile tanı doğrulanmıştır. Hastaların en büyük bölümü (38.680 hasta, %87) 30 ile 79 yaşlar arasındaki kişiler olup genç yaşlardaki hasta sayısı çok azdır (Tablo 1). Tanısı doğrulanmış olan hastaların büyük bölümünde (%81) hastalığın hafif belirtilerle seyrettiği, %14’lük bölümünde daha ciddi belirtiler görüldüğü, ancak vakaların %5 kadarı-

nın “kritik” hasta olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Yaşlılarda ve vücut direncinin düşmesine neden olan sağlık sorunları olanlarda hastalık daha ağır seyretmekte, bu gruptaki hastalar arasında ölümler daha fazla olmaktadır. Toplam olarak 44.672 hasta arasında 1.023 hasta (%2,3) ölmüştür. On yaşın altında hiç ölüm görülmezken, 70-79 yaş grubundaki hastaların %8’i, 80 ve üzeri yaştaki hastaların ise %14,8’i ölmüştür. İleri yaş dışında hastalarda eşlik eden başka hastalığın olması durumunda da hastalığın daha ağır seyrettiği görülmüştür. Çin’deki vakalarda, eşlik eden hastalık olarak kalp hastalığının olması durumunda hastalığın daha ağır belirtilerle seyretme sıklığı %10,5, diyabet olması durumunda %7,3, kronik solunum hastalığı olması durumunda %6,3 ve hipertansiyon olması durumunda %6 oranında görülmüştür (9,10).

Koronavirüs enfeksiyonuna bağlı hastalığın kuluçka süresi konusundaki ilk bilgiler de Wuhan salgını sırasında ortaya konmuştur. Akciğer tutulumunun olduğu hastalarda ortalama kuluçka süresi 5,2 gün (%95GA 4,1-7,0 gün) olarak bulunmuş olup bu sürenin 12,5 güne kadar uzayabildiği saptanmıştır (11).

Salgın sırasında hastalananlar arasında 1.716 kişi (%3,8) sağlık personeli olup bu hastaların 247'si ciddi ve kritik hasta özellikleri göstermiştir, 5 hasta ölmüştür.

Yaş grubu	Hasta sayısı	Yüzde
1-9	416	1
10-19	549	1
20-29	3.619	8
30-79	38.680	87
80+	1408	3
Toplam	44.672	100

Tablo 1. Çin'de Koronavirüs hastalarının yaş dağılımı, 24.02.2020

Klinik özellik	Hasta sayısı	Yüzde
Hafif (hafif seyreden zatürre belirtileri)	36.160	81
Ciddi (ciddi zatürre, hızlı solunum, nefes darlığı, kan oksijen düzeyi %93 ve altı)	6.168	14
Kritik (solunum yetmezliği, şok, çok sayıda organda işlev bozulması)	2.087	5
Toplam	44.415	100

Tablo 2. Çin'de Koronavirüs hastalarının klinik özellikleri, 24.02.2020

Hastaların tedavisi ile ilgili olarak Koronavirüse kesin etkili olan bir antiviral ilaç mevcut değildir, benzeri başka hastalıkların tedavisinde kullanılan bazı ilaçların (antibiyotik, antiviral) hastalık seyriyi kısalttığı ve iyileşmeye yardımcı olduğu görülmüştür. Sıtma tedavisinde kullanılan ilacın (klorokin ve hidroklorokin) da erken dönemde kullanılması ile olumlu sonuçlar alındığı bildirilmekle birlikte bu uygulamanın yararı

olmadığı şeklinde bilgi de söz konusudur (12). Daha ciddi belirtilerle seyreden hastalarda sepsis, şok, solunum yetmezliği gibi tabloların ortaya çıkması durumunda hastanın tedavisi yoğun bakım ünitesinde uygun yöntemlerle yapılır; bazı hastalara solunum desteği yapılması gerekebilir (1). Hastalığa özel bir tedavi yöntemi henüz bilinmediği için hastalığı geçirip iyileşmiş olan kişilerin serumlarının tedavide kullanılması

da denenmiş ve ilk uygulamalarda olumlu sonuçlar alınmıştır. Ancak bu şekilde tedavi edilen hasta sayısının az olduğu ve bu konuda kesin karar verilmesi için daha fazla hastalarda yapılacak uygulamaların sonuçlarının beklenmesi gerektiği belirtilmektedir (13). Sağlık Bakanlığı tedavi ile ilgili olarak değişik tedavi uygulamaları ile ilgili rehberler yayınlamakta ve zaman zaman yenileme yapmaktadır.

KORUNMA

Koronavirüse bağlı hastalığın kesin tedavisi olmadığına göre, korunma büyük önem taşımaktadır. Bulaşıcı hastalıklardan korunma konusu, hastalığın kişilere bulaşma süreci ile ilgili olarak üç başlık halinde ele alınır (14):

1- Hastalık kaynağının bulunması ve kontrol altına alınması: Bulaşıcı hastalıkların kontrolünde bulaşmanın önlenmesi bakımından temel konu hastalığın "kaynağının" bulunması ve kontrol altına alınmasıdır. Koronavirüs hastalığında, hastalığın kaynağı hasta veya enfekte insandır. Hasta veya enfekte kişinin bulunması için yukarıda belirtildiği gibi hastalık bakımından kuşku olan durumlarda gerekli muayene ve testler yardımı ile tanı konur, bu şekilde hastalık kaynağı olan kişiler belirlenir. Hasta olan kişilerin belirlenmesinden sonra bu kişilerin virüsü başka kişilere bulaştırmasının önüne geçmek amacı ile kişiler toplu yaşamdan uzaklaştırılır; bu uygulama "izolasyon" olarak bilinir. İzolasyondan başka hastanın tedavisi ne gerektiriyorsa o yönde uygulamalar da yapılır. Ancak halen Koronavirüse doğrudan etkili olan ve virüsü ortadan kaldıran bir tedavinin olmadığını da hatırlamak gerekir. Ayrıca virüsün hastalardan çevreye yayılmasını önlemek amacı ile hastaların ağız ve burun bölümlerini kapayan maske kullanması, maskenin kullanılmadığı durumda öksürme ve akıntı sırasında kolun iç yüzüne doğru öksürülmesi önemlidir. Bu süre içinde hasta ile teması olmuş kişilerin de virüsü almadıkları konusunda netleştirmek gerekir. Bu amaçla "temaslı" olan kişiler de bir süre (bu süre hastalığın kuluçka süresi kadar bir süredir) toplu yaşamdan uzak tutularak gözlenir. Bu uygulama da "karantina" olarak bilinir. Karantina süresi içinde hastalık belirtilerini gösterenlerde gerekli yöntemlerle tanı konur ve hastalar için tedavi planlanır; bu sürenin sonunda hastalık ortaya çıkarmayanlar normal yaşama dönerler. Etki-

li karantina uygulaması ile vaka sayısında %44-81 ve ölüm sayısında da %31-63 oranında azalma sağlanabileceği hesaplanmıştır (15).

2- Kaynaktan diğer kişilere olası bulaşma yollarının kontrol altına alınması: Koronavirüs hastalığının başlıca bulaşma şekli, hasta olan kişilerden öksürük, aksırık, nefes alıp verme yolu ile çevreye yayılan virüslerin diğer kişilerin ağız, burun ve gözleri ile temas etmesi yolu ile diğer kişilerin vücuduna girmesidir. Hasta kişinin solunum sisteminden havaya yayılan virüsler havada 1 metreden öteye ulaşamaz, kısa süre havada kaldıktan sonra yere çöker, dolayısı ile hastalığın bu yolla bulaşma olasılığı azdır. Bununla birlikte hasta ile aynı ortamda bulunan veya hastanın bakım ve tedavisini yapan kişilere bu yolla bulaşma olabilir. Bu şekilde doğrudan havadan bulaşmanın önlenmesi bakımından hasta ve enfekte olan kişilerin toplu yaşamdan izole edilmesi, hasta ve enfekte kişilerle karşılaşma olasılığı olan durumda da hastaların ve temaslı olan kişilerin maske ile ağız ve burunlarının kapatılması çok önemlidir. Maske kullanımının sürekli olması ve maskenin ağız ve burnu hava geçişine izin vermeyecek şekilde tam olarak kapaması gereklidir. Ayrıca hasta kişi ile aradaki mesafenin (sosyal mesafe) en az 1 metre (tercihen 1,5-2 metre) olacak şekilde ayarlanması da önemlidir. Hastanın bulunduğu odaya girilmesi durumunda mutlaka koruyucu maske kullanılmalıdır. Havadan yere doğru çöken virüsler hem zeminde hem de masa, sandalye, örtüler vb. çeşitli eşya üzerinde bulunabilir, bu yüzden hastanın bulunduğu ortamdaki eşya ile mümkün olduğu kadar temas etmemek, temas etme zorunluğu olan durumda koruyucu eldiven kullanmak, hastanın bulunduğu odadaki eşyanın ve zeminlerin silinmesi, dezenfekte edilmesi, yıkanabilir olan eşyanın da yıkanması gerekir. Bu arada hasta olmayan kişilerin el temizliğine dikkat etmesi, sık olarak ellerini yıkaması, ellerini ağız ve burunlarına mümkün olduğunca temas ettirmemesi önemlidir. El temizliği için en kolay ve en uygun yöntem su ve sabunla yıkamaktır, ellerin yıkama süresi 20 saniye olmalıdır. Yıkama sırasında sabun kullanılması özellikle önemlidir, zira sabun virüsün yüzeyini kaplayan yağ tabakasının bütünlüğünü bozar, bu durum virüsün kısa zamanda harabiyeti ile sonlanır. Buna olanak olmayan durumda el temizliği için alkol içeren sıvılar kullanılmalıdır.

3- Toplumdaki sağlıklı kişilerin korunmasına yönelik önlemler: Hastalık kaynağının bulunması ve kontrol altına alınmasının yanı sıra toplumda bu hastalık bakımından "risk altında" olan kişilerin (duyarlı kişiler) korunmasına yönelik uygulamalar da yapılmalıdır. Hastalık etkenine karşı aşının olduğu durumda duyarlı kişilerin korunması bakımından en etkili uygulama aşı yapılmasıdır. Halen Koronavirüse karşı etkili bir aşı geliştirilmiş değildir. Bu durumda duyarlı kişilerin korunması amacı ile yapılacaklar, bu kişilerin hastalık kaynağı olabilecek kişilerle temas etmesinin önlenmesi ve hastalık kaynağının olabileceği ortamlardan uzak durulmasıdır. Hasta ile karşılaşma ve temas olasılığında maske kullanılması gerekir. Ancak hasta ile temasın olmadığı durumda maske kullanılması gerekli değildir. Yaşlılar ve başka sağlık sorunları olanlar gibi hastalık için daha duyarlı olan kişilerin bu kurallara daha titizlikle uyması gerekir. Sigara içenlerde hastalık daha ağır belirtilerle seyrettiği için sigara ve benzeri tütün ürünleri ile elektronik sigaranın içilmemesi de korunma bakımından önemlidir (2). Bütün koruyucu önlemlere uyumun artırılması bakımından konu ile ilgili bilgilendirme ve eğitim yapılması gerekir. Eğitimlerde genel anlamda vücut direncini destekleyen bazı uygulamalar üzerinde durulması yararlıdır. Bu konuda Dünya Sağlık Örgütü Genel Direktörü bazı temel noktalara işaret etmektedir. Bunlar; sağlıklı beslenmeye dikkat etmek, sigara ve diğer tütün ürünlerini (elektronik sigara dahil) kullanmamak, düzenli egzersiz yapmak, alkol kullanımını azaltmak olarak özetlenebilir. Bu arada sürekli olarak evde kalmak durumunda olanların da yalnız kalmamak için arkadaş ve diğer yakınları ile iletişim içinde olması, evde kendilerini meşgul etmek bakımından kitap okuma, müzik dinleme, egzersiz yapma gibi etkinlikler yapılması da doğru olur. Ancak bu etkinlikler sırasında kişilerin otururken uzun süre aynı pozisyonda olması doğru değildir, zaman zaman oturma şeklinin değiştirilmesi önerilmektedir.

Hastalık kaynağına yönelik önlemler	Bulaşma yollarına yönelik önlemler	Duyarlı kişilere yönelik önlemler
<ul style="list-style-type: none"> • Kaynağın belirlenmesi • İzolasyon (hasta için) • Tedavi (varsa) • Maske kullanılması • Öksürme-aksırma hijyeni • Karantina (temaslılar için) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal mesafenin korunması • Kaynakla karşılaşma sırasında maske kullanılması • Yüzeylerin temizlenmesi • Eşyanın temizlenmesi • Ellerin sık olarak yıkanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Aşı (koruyucu aşı varsa) • Maske kullanılması • Hijyen eğitimi • Sigara içilmemesi • Sağlıklı beslenme • Düzenli egzersiz • Yandaş hastalık varsa kontrolü

Tablo 3. Koronavirüs hastalığından korunmak için başlıca uygulamalar

Koronavirüs enfeksiyonu bakımından önemli bir risk grubu sağlık çalışanlarıdır. Bu kişiler hastalarla yakın temastadır ve hastaların muayenesi ve tedavisi sırasında hastanın çevreye yayabileceği virüs ile karşılaşma olasılığı çok fazladır. Bu yüzden sağlık çalışanlarının Koronavirüs enfeksiyonundan korunması çok önemli bir gerekliliktir. Bu amaçla hem Sağlık Bakanlığı hem de Amerikan Hastalıklar Kontrol ve Koruma Merkezi (CDC) tarafından rehberler hazırlanmıştır. Sağlık Bakanlığı tarafından bu konuda hazırlanan rehberde (solunum yolu örneği alınması, entübasyon, ağız, burun, diş ve göz muayenesi vb.) bazı müdahale ve muayeneler sırasında maske kullanılmadığında hastalık riskinin yüksek olduğu belirtilmiştir. (14,16).

İşyerlerinde Koronavirüse karşı alınması gereken önlemler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 8 başlık halinde belirtilmiş, bu başlıklar altında önlemler ayrıntılı olarak açıklanmıştır (17):

1. Salgına karşı hazırlık ekibi oluşturulması
2. Acil durum planı ve risk değerlendirmesi
3. Salgının yayılmasını önleme
4. Temizlik ve hijyen
5. Kişisel koruyucu donanımlar hakkında rehberlik
6. İşyerinde hasta veya şüpheli kişi olduğunda yapılacaklar
7. Seyahat ve toplantılarla ilgili tavsiyeler
8. İşe devamsızlığın onaylanması

SONUÇ

Sonuç olarak Koronavirüse bağlı hastalıklar büyük oranda belirtisiz veya hafif belirtilerle seyretmekle birlikte, bazı durumlarda daha ciddi tablolar ortaya çıkabilmektedir. Koronavirüs salgınından korunma bakımından hasta ve enfekte kişilerin belirlenmesi ve kontrol altına alınması ve hasta olmayan kişilerin hastalığa yakalanmasının önlenmesi bakımından koruyucu yöntemlerin kararlılıkla uygulanması gereklidir. Bütün hastalıklarda olduğu gibi Koronavirüse bağlı hastalıkta da korunmanın mümkün olduğu ve hastaların tedavisinden daha yararlı olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKLAR

COVID-19 Rehberi, Bilim Kurulu Çalışması TC Sağlık Bakanlığı 14.04.2020

Glantz S. Reduce your risk of serious lung disease caused by corona virus by quitting smoking and vaping, UCSF Center for Tobacco Control Research and Education, Mar 6, 2020

Are smokers and tobacco users at higher risk of COVID-19 infection? WHO Q&A on smoking and COVID-19, 24.03.2020

COVID-19 Daily Dashboard, WHO, April 24, 2020

Vardavas K, Nikitara K. COVID19 and Smoking, A Systematic Review, *Tob. Induc. Dis.* 2020;18(March):20, doi:org/10.18332/tid/119324

COVID 19 Olası Vaka Tanımı, TC Sağlık Bakanlığı, 23.03.2020

Ye Z, Zuhang Y, Wang Y, Huang Z, Song B. Chest CT manifestations of new coronavirus disease 2019 (COVID-19): a pictorial review, *Chest*, Published online, 19 March 2020

Wu Z, Googan JM. Characteristics of and Important Lessons From the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China, *JAMA* Published online February 24, 2020, E1-E4

Wu C, Chen X, Cai Y. et.al. Risk Factors Associated With Acute Respiratory Distress Syndrome and Death in Patients

With Coronavirus Disease 2019 Pneumonia in Wuhan, China, *JAMA Intern Med.* doi:10.1001/jamainternmed.2020.0994, Published online March 13, 2020

Li Q, Guan X, Wu P, Wang X, Zhou L ve ark. Early Transmission Dynamics in Wuhan, China, of Novel Coronavirus-Infected Pneumonia, *N Engl J Med* 2020; 382:1199-207. DOI: 10.1056/NEJMoa2001316

Epidemiologic aspects of infectious diseases, *Epidemiology, JS Mausner, AK Bahn, WB Saunders Comp.* Sayfa 264-306

Yazdany J, Kim AHJ; Use of Hydroxychloroquine and Chloroquine During the COVID-19 Pandemic: What Every Clinician Should Know, *Ann Intern Med.* Mar 2020, doi:10.7326/M20-1334

Shen C, Wang Z, Zhao F, et.al., Treatment of Five Critically Ill Patients with COVID 19 with Convalescent Plasma., doi:10.1001/jama.2020.4783, Published online Mar 27, 2020, *JAMA*

Teması Olan Sağlık Çalışanlarının Değerlendirilmesi, Sağlık Bakanlığı, 25.03.2020

Nussbaumer-Streit B, Mayr V, Dobrescu AI, Chapman A, Persad E, Klerings I, Wagner G, Siebert U, Christof C, Zachariah C, Gartlehner G. Quarantine alone or in combination with other public health measures to control COVID-19: a rapid review. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2020, Issue 4. Art. No.: CD013574. DOI: 10.1002/14651858.CD013574

Interim U.S. Guidance for Risk Assessment and Public Health Management of Healthcare Personnel with Potential Exposure in a Healthcare Setting to Patients with Coronavirus Disease (COVID-19). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/guidance-risk-assesment-hcp.html> Erişim tarihi: 17.03.2020

İşyerlerinde Koronavirüse (COVID-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 20.03.2020

MAKALE 1

Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Makale gönderim tarihi: 27.04.2020

Makale kabul tarihi: 30.04.2020

COVID-19'UN İŞ İLİŞKİLERİNE OLASI ETKİLERİ



GİRİŞ

Tüm dünyayı sadece üç ay içinde etkisi altına alan ve Mart ortalarında ülkemize de ulaşan Koronavirüs (Covid-19) salgını, dünya sağlığına yönelik büyük bir tehdit yaratmış durumda. Dünya tarihinin karşılaştığı en büyük tehditlerden biri haline geldiği söylenen ve sadece birkaç ayda milyonlarca kişiyi enfekte eden ve yüzbinlerce kişinin ölümüne yol açan salgının etkisi son derece geniş bir alana yayıldı.

Henüz tespit dahi edilemeyen özellikleri ve yayılma şekli itibarıyla virüsün, dünya sağlığı üzerindeki etkisi yanında, dünya ekonomisine de çok büyük zararları olacağı kesin görülüyor. Virüsün etkisi altında olan Çin'den Amerika'ya kadar sanayileşmiş ülkelerin hemen hepsi, ciddi ekonomik sorunlarla karşı karşıya. Özellikle Avrupa Birliği'nin en önemli ülkeleri, hızla üretimlerini azaltma hatta durdurma noktasına geldi.

Bu küresel sağlık tehlikesinin etki alanına giren Türkiye, hızla aynı salgının yarattığı küresel ekonomik tehditle de karşı karşıya kaldı. Zira virüsün yayılma hızını azaltma amacıyla alınması gereken ve gittikçe daha da katılaşması beklenen yaşamsal tedbirler, üretime de etki edecek nitelikte. Üretimin en asli unsuru olan işçilerin, mevcut ya da potansiyel sağlık sorunları, üretime katkılarını hızla düşürüyor. İşletmeler, bu üretim unsurunun eksikliği sebebiyle her geçen gün ya üretimi azaltıyor ya da tümüyle durdurmak durumunda kalıyor. Salgın sebebiyle işyerlerinin geçici olarak kapatılması, insanların sokaklardan çekilmesi ve harcamalarını kısıması, birçok sektörü hızla durma noktasına sürüklüyor. Bu koşullar altında işletmelerin, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de üretim ve istihdam politikalarına ilişkin çeşitli adımlar atmak zorunda kaldıkları ya da kalacakları açık. O sebeple burada, Covid-19 etkisi altında, işletmelerin karşı karşıya oldukları hak ve yükümlülükler ile verdikleri işletmesel kararların, mevcut ve yeni getirilen geçici hukuki düzenlemeler karşısında, işçi-işveren ilişkilerine olası etkileri tespit edilerek, değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Çalışmamız, salgının dünyada ve ülkemizde etkisini sürdürdüğü dönemde hazırlanmıştır. Covid-19 ile mücadele

sürecinde, bir yandan mücadeleyi güçlendirmeye yönelik tedbirler güncellenirken, diğer yandan da çeşitli konularda yeni hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak salgın devam ederken faaliyetini sürdüren/sürdürmek zorunda olan işletmeler olduğu gibi, işini yavaşlatan ya da durduranlar da bulunmaktadır. Hatta süreç içinde bazı işyerlerinin faaliyeti, alınan idari kararlarla durduruldu, bazı vatandaşların/işçilerin de evden çıkması yasaklandı. Dolayısıyla salgınla mücadele, aktif olarak ilerleyişini sürdürmektedir. Mart ortasından itibaren başlayan süreç içinde bazı işyerlerinde yaşanan gelişmelerin ve sorunların bir kısmı, bu süreçte alınan hukuki tedbirlerin öncesinde de gerçekleşmiştir. Bu da Covid-19 etkisi altında bulunduğumuz süreç içinde, iş ilişkilerinin tabi olacağı hukuki rejimde çeşitliliğe yol açmıştır. Süreç uzadıkça ve yeni düzenlemeler getirildikçe bu çeşitliliğin daha da artabilmesi mümkündür. Salgın sürecinde yapılan yeni/geçici hukuki düzenlemelerin, işletmelerde ortaya çıkan iş hukukuna özgü bütün sorunları çözmesi beklenemez. O sebeple gerek yeni düzenlemelerde yer almayan hukuki sorunlar, gerek bunların etki alanı dışında kalan gelişmeler, ister istemez mevcut hukuki yapı ile çözüme kavuşturulacaktır. O sebeple bu çalışmada, Covid-19 kaynaklı olası hukuki sorunları tespit edilmeye çalışılırken, öncelikle mevcut hukuki yapı dikkate alınmıştır. Ancak bu yapılırken, (çalışmamızı tamamlamaya kadar) getirilen yeni/geçici hukuki düzenlemeler ve olası sonuçları da, etki ettiği noktalarda ele alarak irdelenmeye çalışılmıştır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ OLASI ETKİLER

a. İşverenin gözetme borcu

aa. Genel olarak

İşyerlerinde işçilerin sağlıklı bir ortamda çalıştırılmaları gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin önleyicilik felsefesinin temelinde bu anlayış yatar. Sağlıklı çalışma ortamı kural olarak kaza ve hastalık yaratmayacağı için, böyle bir ortam işçinin sağlık ve güvenliği güvence altına alınmış olur. Böylelikle işveren de en temel yükümlülüklerinden biri olan işçiyi gözetme borcunu ifa etmiş sayılır.

İşyerlerinin sağlıklı olması, sadece mesleki/iş kaynaklı risklere ilişkin bir yükümlülük değildir. İşveren gerek işçiyi gözetme borcu, gerek genel anlamdaki koruma mükellefiyeti kapsamında, yürütülen işle ilgili olsun olmasın her türlü riski gidermek durumundadır. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin yükümlülüklerini bu anlayışla düzenlemiştir. Buna göre; “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır...” (m.4)

Söz konusu düzenleme işle ilgili olmak üzere işverene geniş bir yükümlülük getirmiştir. Bu düzenleme dikkate alındığında, salgın hastalık gibi bir toplumsal sağlık riski konusunda da işverene, “işle ilgisi kurulabildiği sürece” bir takım yükümlülükler düşeceği açıktır. Zira sağlık ve güvenliğinden işverenin sorumlu olduğu işyeri ortamı, salgın hastalık bulaşma riskini artırabildiği sürece, bu hastalığın işle ilgisi kurulabilir.

Hiç şüphesiz, ülkede hatta dünyada yaşanan bir salgın hastalık karşısında, işverenden beklenecek olan, buna çare bulması değildir. Ancak işveren, dünyada ve ülkede yaşanan bu nitelikteki bir sorunu yok edecek düzeyde bir önlem alamayacak olsa da, kendi işyeri söz konusu olduğunda bazı şeyleri yapabilir.

Her şeyden önce işçilerin, sağlık sorunu yaşamadan çalışmayı talep etme hakları olduğu açıktır. Dolayısıyla işverene düşen, kendi işyeri düzeyinde, işçilerinin karşılaşacağı bu tür bir riski işyeri özelinde bertaraf etmek ya da en

azından artırmamaktır. Bunu nasıl yapacağı kendi tercih ve yeterliliği ile ilgilidir. İşveren işçilerini bu riske maruz bırakmamak için 4. madde kapsamında gereken her türlü önlemi almayı tercih ederek üretimi/hizmeti sürdürmeyi seçebileceği gibi, onunla mücadele edemeyeceğini idrak ederek, işyeri ortamını işçilerden tecrit etmeyi de tercih edebilir. Diğer bir deyişle işçileri, işyerinde bu virüse (riske) maruz bırakmayıp, bu hastalığın işle ilgili (illiyetli) bir sağlık sorununa dönüşmesini engelleyerek, tümünü işyerinden uzaklaştırabilir.

Bu kararların her ikisi de işverenin gözetme borcu kapsamında alacağı karar niteliğindedir. Her ikisi de Covid-19 riskini gidermeye yönelik atılması gereken adımlar olarak nitelendirilmelidir. O sebeple bu adımların atılmaması, gözetme borcunun ihlali sayılacağından, iş ile uygun nedensellik bağı kurulduğunda, ona bağlanan sonuçların doğmasına yol açacaktır.

Tüm dünyayı ekiliyor olması ve halen bir çözüm üretilmemesi, işverenin Covid-19’u kaçınılmazlık¹ ya da mücbir sebep² görerek hareketsiz kalmasına gerekçe olamaz. Gözetme borcu yükümlülüğü, işverenden, yapabileceği düzeyde kendine düşeni yapmasını bekler. Hatta yukarıda da belirttiğimiz üzere, işiyle ilgili olduğunda, alınması gereken her türlü önlemi almasını ister. Her ne kadar mücbir sebep bir öngörülemezliği içerse de artık bu, mevcut teknolojik gelişmeler karşısında, olayın oluşumdan çok sonucunun öngörülemezliği olarak algılanmaktadır³. Dolayısıyla Covid-19 özelinde yürütülen resmi bilgilendirme çalışmaları, tespit edilen vakalar ve sebep olduğu yüzbinlerce ölüm, hastalığın sonucunun öngörülemezliğini büyük ölçüde ortadan

¹ Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. (Yarg.21HD.10.04.2017, 2016-115/2017-2948, www.kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2016-115.htm).

² Yargıtay’a göre, “... Mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçları asla önlenemez, diğer bir ifade ile bütün tedbirlere, sahip olunan her türlü imkân ve araca rağmen eğer bir olayın sonuçlarının önlenmesi mümkün değilse, o olay bir mücbir sebep teşkil eder. Burada mutlak ve objektif bir kaçınılmazlık söz konusudur...” (Yarg.4HD.16.01.1981,14082/217, www.kazanci.com).

³ Fikret Eren, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975, s.183.

kaldırılmıştır. İşverenler, yapılan kamusal uyarılardan sonra, işyerlerinde ortaya çıkabilecek Covid-19 risklerinin sonuçlarını bilebilecek durumdadırlar. O sebeple, uyarılara uymamaları, kendilerinden beklenen önlemleri almamaları, kurallara uyulup uyulmadığını kontrol etmemeleri, mücbir sebep gerekçesiyle sorumluluktan kurtulabilme imkânlarını ortadan kaldıracaktır.

bb. Meslek hastalığı

Salgın hastalık koşulları altında işe devamı istenen bir işçinin, Covid-19'a yakalanması halinde, olayın hastalık bağlamında da irdelenmesi gerekir. Bunun için de her şeyden önce, virüse yakalanma durumunun bir iş kazası mı yoksa bir meslek hastalığı mı olduğuna karar vermek gerekir.

Meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanmıştır. Buna göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (m.14).

Yine Yasaya göre, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli, içeriği ve verilme usûlü ise yönetmelikle düzenlenmiştir⁴ (m.14). Yönetmeliğe göre, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar

zaman sonra meydana çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği, Meslek Hastalıkları Listesine göre tespit ve tayin edilir. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (m.17).

Yargıtay da, meslek hastalığının ne anlama geldiğini, böyle bir durumda SGK karşısında işverenin sorumluluğunun hangi ilkelere tabi olduğunu ve meslek hastalığı bağlamında kaçınılmazlığın neyi ifade ettiğini bir kararında şu şekilde açıklamıştır⁵: "... Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellilik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur. Sorumluluğun belirlenmesinde fiille sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu sonuçtan sorumlu tutulamaz. İlliyet bağı kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık da uygun illiyet bağı kesen sebeplerden en önemlisi olup mücbir sebebin bir unsurudur. 5510 sayılı Kanun 21/1. maddesinde işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır hükmü vardır. Meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu kapsamında, dış etkenler, kötü rastlantılar, teknik arıza, beklenmeyen hal sorumluluğa etkilidir... Önemle belirtilmelidir ki iş kazalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bu-

⁴ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (RG. 11.10.2008/27021). Ayrıca bkz. Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, İSGİB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (www.isgib.gov.tr).

⁵ Yarg.10HD.11.04.2019, 2018-5484/2019-3395.

İnmediğini irdelemek daha belirgin iken meslek hastalığı için durum daha farklıdır.

Çünkü meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi aniden veya çok kısa bir zaman içerisinde ortaya çıkmamakta, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya yürütüm şartları yüzünden yavaş yavaş meydana gelmektedir. Sigortalı uzun süre aynı işi yapmakta, aynı şekilde çalışmakta, işin yürütümü ve niteliği nedeniyle belirli bir zaman sonra yaptığı işten etkilenmekte ve meslek hastalığına tutulmaktadır. Bazen aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan sigortalıların birinde veya bir kısmında meslek hastalığı görülürken diğer kısmında hastalık belirtileri ortaya çıkmamakta işin niteliği ve yürütümü herkesi farklı etkilemektedir. Bu nedenle meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunu kabul etmek çoğu zaman hakkaniyete uygun düşmeyecek bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü gerekecektir. Sonuç itibarıyla sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde işverenin mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin, gerekli özeni gösterip göstermediğinin ve kaçınılmazlığın etkisinin titizlikle araştırılarak ortaya konulması gerekmektedir.”

Bu açıklamalar ve Covid-19'un kaynağı konusunda yapılan bilimsel değerlendirmeler dikkate alındığında, Çin'den yayılan bu salgın hastalığın, Türkiye'de meslek hastalığı sayılması gerektiğini söyleyebilmek, bugünkü verilerle mümkün görünmemektedir⁶. Anılan hastalık bir salgındır ve ülkemiz açısından mesleki kaynaklı olduğuna dair bir veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla işverenin, meslek hastalığı sebebiyle gerek işçiye gerek SGK'ya karşı bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

Buna karşın bir Sosyal Güvenlik Merkezimiz, pandemi hastanesi ilan edilen bir üniversitenin kendisine yaptığı başvurusunda, 'çalışanlarında Covid-19 pozitif çıkması halin-

⁶ 2019'un Aralık, Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan koronavirüs, Antarktika hariç tüm kıtalara yayıldı. Koronavirüs (Covid-19) 11 Mart 2020'de Birleşmiş Milletler'e bağlı Dünya Sağlık Örgütü tarafından 'pandemi' yani salgın olarak sınıflandırıldı. (www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quiclink0).

de iş kazası biliminin yapılabileceği yönündeki sorusuna, anılan durumun iş kazasına değil, meslek hastalığına uygun olacağını değerlendirildiği cevabını vermiştir. Buna gerekçe olarak da, 5510 sayılı Yasa'daki meslek hastalığı tanımını göstermiştir. Kuruma göre kısaca; İş kazası yasanın 13. maddesinde bu tanımlanmıştır ve iş kazası için tanımda belirtildiği üzere bir olay olması gerekir. Oysa Covid-19 hastalığında bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olmayacağından, bu durum meslek hastalığı tanımında geçen işin yürütümü şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık durumuna uygun olur⁷. Söz konusu merkezin yaptığı değerlendirmenin, SGK tarafından da kabul edildiğine dair bir açıklık olmasa da bu vesileyle, konuya ilişkin anılan yaklaşımı kısaca irdelemenin yararlı olacağı kanısındayız.

Yukarıda yer verdiğimiz değerlendirmeler sebebiyle, söz konusu merkezin bu değerlendirmesine katılmak mümkün görünmemektedir. Meslek hastalığının kaynağının meslek olması ile maruziyetin gerçekleştiği yer işyeri olması birbirinden farklı kavramlardır. Covid-19 hastalığının kaynağı yani olduğu yer, hastane değildir. Hastane hastalığın bulaştığı yerdir. Nitekim Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre, "Meslek hastalıkları listesinin D grubunda yer alan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin gereği olarak veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve en-

⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu, Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Osmangazi Sosyal Güvenlik Merkezinin 06.04.2020/5205702E sayılı yazısı



fek-
s i -
yonun
l a b o -
r a t u v a r
bulguları ile
de kanıtlan-
ması gereklidir.”
(m.65).

Kaldı ki yukarıda yer verilen söz konusu sosyal güvenlik merkezinin görüş yazısında yer verdiği “...bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olmayacağından...”

Covid-19’a meslek hastalığını uygun gören yaklaşımın kabul edilebilmesi de güçtür. Zira bir olayın ne zaman meydana geldiğinin tespit edilemiyor olması, onu olay olmaktan çıkarmaz. Dahası bu yaklaşım, aslında olayın varlığını kabul etmek demektir ki, onun tespit edilememesi başka bir sorundur. Esasında bir ispat sorunu olan bu husus, nedensellik bağlamında aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

Bu noktada bir hususa daha değinmekte yarar görüyoruz. Meslek hastalıkları sınıflandırması içinde, “bulaşıcı hastalıklar” kategorisine de yer verilmiştir⁸. Hatta bu kategori kapsamında, enfeksiyon riski taşıyan meslekler arasında, sağlık çalışanları da yer almaktadır⁹. Bu çalışanların maruz kalacağı enfeksiyonlar olarak da HIV, Hepatit B, Tüberküloz ve SARS gösterilmiştir. Söz konusu hastalıkların sağlık çalışanları için meslek hastalığı olarak değerlendirilebiliyor olması, zaman içinde, Covid-19’ın da bu kapsamda değerlendirilebilmesini sağlayabilir. Zira açıkla-

⁸ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.328, (<http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2018/06/MESLEK-HASTALIKLARI-ve-%C4%B0%C5%9ELE-%C4%B0LG%C4%B0L%C4%B0-HASTALIKLAR-TANI-REHBER%C4%B0.pdf>)

⁹ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.330, Tablo 73.

malar göstermektedir ki Covid-19 virüsü, SARS virüsüyle %80 oranında benzerlik taşımaktadır. Ancak SARS virüsünden 20 kat daha öldürücüdür. Hatta kimi bilim insanları Covid-19’u, H1N1 kadar hızlı yayılan ve SARS hatta ondan çok daha öldürücü görmektedir. Nitekim 2003 yılında etkili olan küresel salgın SARS’ın salgın süresinde sebep olduğu ölüm sayılarına Covid-19, sadece 1-2 ay içinde ulaşmış durumdadır. Üstelik yükseliş seyri devam etmektedir. O nedenle tüm çevrelerce tarihin en büyük salgını olarak adlandırılmaktadır.

Bu tabloya rağmen henüz, Covid-19’u kolaylıkla meslek hastalığı olarak tanımlayabilmek mümkün değildir. Zira şu andaki bilgilerden hareket edildiğinde, ülkemizde sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı olarak görülen HIV, Hepatit B, tüberküloz ve SARS, bilinen özellikleriyle Covid-19’dan bir parça daha farklıdır. Zira Covid-19 bir salgındır ve bulaşma hızı, HIV, Hepatit B, tüberküloz, Sars ile kıyaslanamayacak kadar fazladır. Dünyadaki yayılım düzeyi de bunu göstermektedir. Dahası mesleki hastalıklar tanı rehberinde Hepatit B ve HIV, sağlık çalışanlarına iğne ve diğer sivri uçlu cisim batmalarıyla bulaşabilir denilmiştir¹⁰. Dolayısıyla bu bulaşıcı meslek hastalıklarında hastanedeki çalışma koşullarının daha etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bir sağlık çalışanına Hepatit B veya HIV tanısı konulduğunda, bunun hastane koşullarında gerçekleşmiş olma ihtimali, metroda seyahat ederken bulaşma ihtimalinden çok daha yüksektir. Oysa Covid-19 normal yaşamın her alanında bulaşabilmektedir.

Bir sağlık çalışanının Covid-19’a yakalanma riskinin yüksek olması, virüsün bulaşma gücünden çok, pozitif vakanın daha yoğun olduğu bir ortamda (hastanede) çalışmasından kaynaklanmaktadır. Sağlık personelinin Covid-19 bağlamında yüksek riske maruz bırakan durum budur. Kanımızca işyeri ortamının yarattığı yüksek risk, bugünkü koşullarla Covid-19’u mesleki kaynaklı bir hastalık haline getirmeye yeterli görünmemektedir. Zira ilgili yönetmeliğe göre, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol

¹⁰ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.166, (<http://www.isgip.gov.tr/meslek-hastaliklari-ve-is-ile-ilgili-hastaliklar-tani-rehberi>)

açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (m.17). Henüz bilinmezlerle dolu Covid-19 ile ilgili bu aşamaya gelinememiştir. Bu da onun teknik anlamda meslek hastalığı sayılabilesine imkân vermemektedir. Ancak zaman içinde yapılan araştırmalar sonucu elde edilecek yeni laboratuvar bulguları, tıpkı SARS gibi Covid-19'un da meslek hastalığı sayılabilesini sağlayacak veriler doğurursa, konunun teknik analizi ve ulaşılabilecek sonuç değişebilir. Ayrıca bir sonraki başlıkta da açıklanacağı üzere kanımızca, sağlık çalışanları üzerinde yarattığı etki itibarıyla Covid-19, günümüz koşullarında bir kaza olarak nitelendirilmeye daha uygundur. Zira virüs çok hızlı bulaşarak, bedensel bütünlükte zarar yaratmaktadır ki bu durum, kazalarda aranan anilik unsurunu sağlamaya yeterli görünmektedir.

cc. İş kazası

Covid-19 kaynaklı sağlık sorunları, iş kazası bağlamında da ele alınmalıdır. Bu noktadaki değerlendirmeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (sigorta yardımı yapma) sorumluluğu ve işverenin (tazminat ödeme) sorumluluğu bağlamında ikiye ayırarak yapmak gerekir.

Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazasının oluşabilmesi için, kazanın 5510 sayılı Yasa'da yer verilen beş durumda gerçekleşmiş olması gerekir (m.13). Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında gerçekleşen kaza iş kazası sayılır.

Zarar verici bir olayın iş kazası sayılabilesi her şeyden önce, kaza sayılabilesine bağlıdır. Öğretide kaza kavramının biri geniş diğeri dar olmak üzere iki anlamı olduğu kabul edilir. Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütününe geniş anlamda kaza adı

verilir. Kaza kavramı burada vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararları da kapsar¹¹. Dar anlamda kaza ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içerir¹². İş kazası da dar anlamda kaza kavramı içinde değerlendirilir¹³.

Birçok gelişmiş hukuk sisteminde olduğu gibi ülkemizde de dar anlamda kaza için çeşitli unsurların varlığın aranmaktadır. Bu unsurlar sırasıyla; Vücut bütünlüğünün ihlali, Dışsallık, İstenilmeme, Anilik ve Uygun illiyet bağıdır. Sözü edilen unsurlardan hareket edildiğinde, vücut bütünlüğünü bozan, dışarıdan gelen ve ani nitelikli istenilmeyen bir olayın hukukumuzda dar anlamda kaza olarak nitelendirildiğini söyleyebiliriz¹⁴. Gelişmiş yabancı hukuk sistemlerinde de kaza unsurları buna paralellik taşımaktadır¹⁵.

Bu noktada söz konusu unsurların ayrıntılı olarak ele alınması yerine, Covid-19 bağlamında konuya yaklaşmayı daha işlevsel görüyoruz. O sebeple Covid-19'un bir (iş) kaza sayılıp sayılmayacağı konusunda anılan unsurlardan en önemlisinin "anilik" olduğu kanısındayız.

Genel anlamda bir kazadan söz edilebilmesi için zarar doğuran olay aniden ortaya çıkmalıdır¹⁶. Anilik, olayın bir anda değil, bütün olarak bir kerede doğmasını ifade eder. O nedenle zararı doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesine engel yoktur¹⁷. Örneğin aşırı soğuktan etkilenme şeklinde gerçekleşen zararlarda ya da ortam-

¹¹ Nitekim Türk Hukuk Lügati'nda kaza, bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin (veya bir şeyin) arızaya veya zarara uğraması olarak tanımlanmıştır (Türk Hukuk Lügati, s.194).

¹² Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974, s.6.

¹³ Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.19 vd.

¹⁴ Yüksek mahkemenin eskiden beri uygulaması da bu yöndedir; " İş kazasından söz edilebilmesi için, insan hayatına son veren olayın, ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden-sonuç bağı bulunması gereklidir. Yarg.10HD.25.02.1977, 8293/1370 (Memduh Yelekcı, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991, s. 257.).

¹⁵ Yabancı hukuk sistemlerindeki unsurlar için bkz. Akın, s.19 vd.

¹⁶ Yargıtay ani olay unsurunu iş kazalarında da aramaktadır, Yarg.10HD.20.04.1976, 8318/2811 (Yelekcı, 257).

¹⁷ Eren'e göre ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır (Eren, Sorumluluk, s.10).

daki gazdan zehirlenme olaylarında zarar bir iki saniyede gerçekleşmeyip bir kaç saat sürebilmektedir.

Anilik unsuru, iş kazalarında da önemsiz sayılamaz. Buna rağmen iş kazalarında olayın gerçekleşme süresi, meslek hastalıkları için var olan hastalanma süresi ile karşılaştırılmayacak kadar kısadır¹⁸. Nitekim İsviçre hukukunda aniden oluşma şartı, kısa sürede oluşma haline dönüştürülmüştür. Alman hukukunda ise ani olaydan en fazla bir vardiya süresi kadar devam etme anlaşılmaktadır¹⁹.

Kazalardaki anilik unsuru, tıpkı Türk hukuk sisteminde olduğu gibi İngiliz hukuk sisteminde de esnek bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Buna göre zarara sebep olan olay ile bu olayın ortaya çıkış süreci birbirinden ayrılır. Böylelikle her biri kaza olarak nitelendirilse bile tek başlarına zarar doğurmaya yeterli olmayan olaylar bir süreç olarak dikkate alınır. Nitekim periyodik olmayan patlama sesleri çıkaran bir makinenin yanında çalışan işçinin psikiyatrik rahatsızlığa uğraması olayında, patlamaların her biri ayrı bir kaza olarak nitelendirilmiştir. Ancak söz konusu patlamalar tek başlarına anılan rahatsızlığı oluşturmaya yeterli görülmediğinden seri olarak dikkate alınmış ve psikiyatrik rahatsızlığın bir iş kazası sonucu gerçekleştiği kabul edilerek zarar görene sigorta yardımları sağlanmıştır²⁰.

Koronavirüs belirtileri kişinin bağışıklık sistemi ve yaşına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Fakat elde edilen veriler kuluçka süresinin, genellikle hastanın enfekte olmasından sonraki 2 ila 14 gün içerisinde gerçekleştiği yönündedir. Ancak yapılan gözlemlerde, enfekte kişilerin pek çoğunda, 3 ila 10 gün arasında enfeksiyon belirtilerinin ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Hastalar genellikle 7 günden sonra hastaneye başvuracak kadar ağırlaşmakta-

dır²¹. Koronavirüs, SARS'ta %11 -12 ve MERS'te %35-50 olan yaşam kaybı oranları ile karşılaştırıldığında, %1-2 gibi oldukça düşük bir orana sahip olsa da, hızla bulaşabilme özelliğine sahip olması onu son derece tehlikeli hale getirmiştir²².

Salgın hastalığın kaza niteliği ilk kez uyuşmazlık konusu olmamıştır. Daha önce Yargıtay'a intikal eden, Covid-19 kadar olmasa da yine hızlı yayılan, ancak onun kadar ölümcül etki doğurmayan "Domuz Gribi-H1N1" sebepli ölüm olayı da bu bağlamda değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dava konusu olayda ölen işçinin yakınları SGK aleyhine açtıkları davada, sigortalının domuz gribi sebebiyle ölümün, iş kazasından kaynaklanmış olduğunun tespitini istemişlerdir. Yargıtay da, olayda bir iş kazasının varlığını kabul etmiştir. Kararda yer verilen gerekçe özetle şu şekildedir;

"...Davanın yasal dayanaklarından olan 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde iş kazasının unsurları... olarak belirtilmiştir. Açıklanan madde hükmüne göre, iş kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen zarara uğratan olaydır. Yasada iş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi mümkündür. Yani, iş kazası ani bir olay şeklinde ortaya çıkıp, buna bağlı olarak zarar, derhal gerçekleşebileceği gibi gazdan zehirlenme olayında olduğu şekilde etkileri daha sonra da ortaya çıkabilir. Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay iş kazası kabul edilmelidir... davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır..."

¹⁸ Nitekim Yüksek Mahkeme konuya ilişkin kararında, işyerinde güneş çarpması nı, belli bir süre güneş altında kalmış dahi olsa iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yarg.9HD.10.03.1972, 25761/6205 (Eren, Sorumluluk, s.11). Bir başka kararda da yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş ancak, anılan sürecin zehirlenmeyi meslek hastalığından nasıl ayıracağını ortaya koymamıştır Yarg.10HD.16.09.1975, 2547/4706 (Yelekçi, s.272).

¹⁹ Hasan Fehim Üçışık, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, İstanbul 1982, s.97.

²⁰ Ogus, A.Barendth & N.Wikeley, The Law of Social Security, London 1995, s. 280.

²¹ <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/koronavirus-coronavirus/#undefined>

²² <https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quicklink0>

Kararın Covid-19'a uyarlanıp uyarlanamayacağı ve sonuçları bağlamında iki noktaya dikkat çekmekte yarar görüyoruz;

a) Bunlardan ilki karar konu olaydaki iş kazası tespitinin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olmasıdır. Yani olay bu bağlamda değerlendirilmiş ve 5510 sk. 13. maddesi unsurları dikkate alınarak karara bağlanmıştır. O sebeple domuz gribinin iş kazası sayılmasının bu dava özelinde yarattığı sonuç sadece sosyal güvenlik hukukuna ilişkindir. Bu değerlendirmeye göre SGK, ölen sigortalının hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım yapmak zorunda kalacaktır.

b) Kararın işaret edilmesi gereken ikinci noktası, domuz gribi hastalığının seyrine ilişkindir. Kararda, "...Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği..." vurgulanmıştır. Yukarıda yer verdiğimiz tıbbi bilgilere göre, mevcut veriler ışığında Koronavirüsün kuluçka süresinin, genellikle hastanın enfekte olmasından sonraki 2 ila 14 gün içerisinde gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu noktadan hareket edildiğinde Covid-19'un, içtihatla belirtilen yaklaşım karşısında kaza sayılabileceği mümkün görünmektedir. Tabi ki kaza sayılabilecek olması, kendiliğinden iş kazası olarak da nitelendirilmesine yetmeyecektir. Covid-19'un iş kazası olarak görülebilmesi için ayrıca, 5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesinde yer alan beş durumdan en az birine uygun koşullar içinde bulaşmış olması aranacaktır. Zira teknik anlamda bu koşullar altında bulaşabilmesi de mümkündür. Ancak bu denli çabuk yayılan bir virüsün 13. maddede belirtilen koşullar altında bulaşmış olduğunun ispatı oldukça güç görünmektedir. Diğer bir deyişle bu noktadaki uygun nedenselliğin ispatında önemli güçlükler olacağı anlaşılmaktadır²³. Kanımızca Covid-19'un sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası sayılabilemesinin önündeki en büyük engel, 13.maddeki koşullar altında bulaştığının tespitinde yaşanacak ispat güçlüğüdür²⁴. Sağlık Bakanlığımız tara-

²³ Sorumluluk için gereken uygun nedensellik bağlamında ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.39 vd, s.46 vd.

²⁴ Nitekim Yargıtay'da aynı kararda, iş kazasının tespiti konusunda uygun nedenselliğin de aranacağını özellikle vurgulamıştır; "...Yasanın iş kazasını sigortalıya zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağıni iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan "uygun illiyet (nedensellik) bağıni" olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme ol-

findan uygulanan filyasyon taraması, bu değerlendirmede etkili olabilecek gibi görünmektedir. Zira aşağıda ayrıca ele alacağımız üzere bu yöntemle, virüs tanısı konan işçinin belirli bir süre içinde temasta olduğu kişilerin tespiti, maruziyetin işyerinde olup olmadığı konusunda bir veri sunabilmektedir²⁵.

dd. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu davası

Bu noktada Covid-19'un iş kazası sayılması halinde, SGK tarafından yapılan yardımların sorumlulara rücu edilip edilemeyeceği hususuna da değinmekte yarar görüyoruz. 5510 sayılı Yasa'da, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle kurumun işverene rücu hakkı, işverenin kusuruna dayalı olup olmamasına göre 21 ve 23. maddelerde ayrı ayrı düzenlenmiştir.

aaa. Kusura dayalı rücu

Yasanın 21.maddesinde SGK'nın işverene rücu hakkı kusurlu sorumluluk anlayışı ile yapılandırılmıştır. Söz konusu hükme göre, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır." (m.21/1).

Yüksek mahkeme, iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan Sosyal Güvenlik Kurumu zararlarından işverenin sorumluluğunda, hangi esaslardan hareket ettiğini ve bu bağlamda kaçınılmazlıktan ne anlaşılması gerektiğini kararlarıyla ortaya koymuştur: Bu kararlarından birinde yer verdiği görüşler şunlardır: "... 21/1. madde hükmüyle işverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle Kurum karşısındaki sorumluluğu, kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Hakkaniyet veya tehlike sorumluluğu

gusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır..."

²⁵ Bkz.aşa.aa.ddd

benimsenmemiştir. Eğer işverenin kusuru varsa sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için maddede göre, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmalıdır²⁶. (BK.417/2.) fıkrası ile işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. İşverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işverenin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli önlemleri almazsa, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulacak ve Kurum bu konuda yapmış olduğu harcamaları işverenden talep edebilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanması gerekmektedir...

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hangi önlemlerin alınacağını tek tek saymak yerine işverene genel çerçeve çizen ve hareket alanı tanıyan genel ilkeler getirmiştir. İşverenin genel yükümlülükleri, önlem alma, önlemlerin işlerliğini denetleme ve önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğüdür. Yargıtay uygulamasına göre, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işveren, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak, araçları eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlüdür. Aynı yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda

²⁶ Kararda da işaret edildiği üzere, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 45. maddesinde de açıklandığı gibi, iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işverenin Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmalî veya ağır ihmalî sorumluluğunu kaldırmaz. İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir. Mevzuat, yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

da benimsenerek 4. maddede işverenin genel yükümlülükleri, 5. maddede risklerden korunma ilkeleri sayılmıştır... Kaçınılmazlık kanunda tanımlanmamış ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 45/3'te düzenlenmiştir²⁷. Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse gösterebilir, hangi tedbir alınırsa alınsın oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder. İşverenin mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarındandır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. Hastalığın ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır..."

Yasanın 21. maddesine göre kurumun işçiye yapmış olduğu yardımları işverene rücu edebilmesi, kaza ile zarar²⁸ arasında uygun nedenselliğin bulunmasına ve işverenin işçinin enfekte olmasında kusurlu görülmesini gerektirir. Yukarıda dile getirdiğimiz üzere, bir salgın hastalık söz konusu olduğunda, kusurun ispatı oldukça güç görünmektedir. İşçinin virüsü herhangi bir yerde kapması mümkün olduğundan, filyasyon taramasında aksine bir tespit olmadıkça, bu noktada işverenin kusurunu ispatlayabilme ve onu 21. madde anlamında rücuyla muhatap kılabilme ihtimali düşüktür.

Ancak özellikle sağlık çalışanları söz konusu olduğunda bu noktayı ayrıca ele almakta yarar görüyoruz. Zira, çalışma süreleri içinde virüs riskine maruz kalabilme ihtimali en güçlü çalışan gurubu durumundaki bu kişilerin, virüsü kapmaları halinde bunun hastanede olma ihtimali, hastane dışında olma ihtimaline göre çok daha yüksek görünmektedir. Sosyal hayatları bile son derece sınırlı hale gelen

²⁷ Yönetmeliğe göre, "İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez."

²⁸ Burada belirtilen kaza ile zarar arasındaki uygun nedensellik, sorumluluk hukukunda aranan en genel anlamdaki nedensellik bağıdır. Covid-19 özelinde de bunu, Covid-19 maruziyeti ile ortaya çıkan sağlık sorunu arasındaki nedensellik bağı olarak anlamak gerekir.

sağlık çalışanlarının çoğu, süreç içinde evlerine dahi gitmeyerek, otellerde kalmaktadır. Nitekim salgın süreci içinde Ankara Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü, dağıtım yerlerine yönelik 02.04.2020 tarihli yazısında, sağlık çalışanları arasında da Covid-19 tespit edilmeye başlandığını, Covid-19 hastalığı tespit edilen ve iş kazası olarak nitelendirilen durumların bildirimini yapılabilmesi için teşhisi koyan hekimin ilgili kişi hakkında medulada yer alan iş kazası bildirimini işaretleme gerektğini belirtmiştir. Dolayısıyla, yukarıda da belirttiğimiz üzere, 5510 sayılı Yasa'daki koşulların varlığı halinde, salgın hastalık kategorisinde olsa da Covid-19'un iş kazası sayılabileme ihtimali ortaya çıkmıştır. Bu sebeple gerek rücu, gerek işveren aleyhine açılabilir tazminat davaları ile ilgili olarak bu konuyu aşağıda ayrıca ele alacağız²⁹.

bbb. Kusura dayalı olmayan rücu

SGK tarafından işveren aleyhine açılacak rücu davalarının ikincisi 23. maddede düzenlenmiştir ve kusura dayalı olmayan sorumluluk esasına dayalıdır. Bu hükümlerle, sigortasız çalıştığı sırada iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçilere yapılan sigorta yardımları, onları çalıştıran işverenlere, kusurları aranmaksızın kurum tarafından rücu edilebilmektedir.

Bahsi geçen hükme göre; "Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir..."

Söz konusu düzenleme karşısında, sigortasız işçisi Covid-19'a yakalanan bir işverene, bu olayda kusuru olsun olmasın, yapılan sigorta yardımları rücu edilebilir. Ancak

²⁹ Bkz. aşağıda.

bunun için bile, tıpkı 21. maddedeki kusura dayalı rücu yapısındaki gibi kaza ile zarar³⁰ arasındaki genel uygun nedenselliğin bulunması ve Covid-19'un iş kazası sayılması, yani 13.maddede belirtilen durumlarda bulaşmış olması gerekir.

ee. İşveren aleyhine tazminat davası

aaa. Yasal temeli

İşyerinde gerekli sağlık ve güvenlik koşullarını sağlayamayan, diğer bir deyişle işçiyi gözetme borcunu ihlal eden işveren, bu nedenle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin beden ve ruh bütünlüğünde oluşan maddi-manevi zararı, ölüm halinde ise destekten yoksun kalma zararını tazmin etmek zorundadır. (BK.51-56).

Burada söz konusu olan sorumluluk, kural olarak iş kazası sebebiyle beden bütünlüğü ihlal edilen (yaralanan-sakatlanan-ölen) işçi ya da yakınlarının, SGK tarafından yapılan yardımlarla karşılanamayan (bakiye) zararlarının tazmin edilmesidir. Çalışma konumuz bağlamında bu başlık altında cevabı aranacak husus şudur; Covid-19 sebebiyle geçici ya da sürekli olarak sağlığını kaybeden (iş göremez hale gelen) işçinin ya da bu sebeple hayatını kaybetmesi halinde işçinin desteğinden yoksun kalanların, işveren aleyhine tazminat davası açabilmeleri mümkün müdür?

bbb. İş kazasında kavramsal ayırım

Bu noktada esasen yine iş kazası kavramı ele alınacaktır. Ancak burada ele alınacak iş kazası yukarıda yer verilen "sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası" kavramından farklıdır.

Bu kapsamda iş kazası olarak tanımlayacağımız olaylarda işveren, tazminat sorumluluğuyla karşılaşacaktır. Yani işçi ya da yakınlarının SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararlarını, bizzat karşılamak zorunda kalacaktır. Bir öncesinden ayırmak için bu iş kazasını "bireysel iş hukuku anlamında iş kazası" olarak adlandırıyoruz³¹.

³⁰ Bkz. yuk. ddn.23

³¹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.44 vd.

İşverenin bu tür bir iş kazasından işçiye karşı sorumlu olabilmesi için aranan en temel unsur, kaza ile iş arasında uygun nedensellik bağı bulunmasıdır. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının varlığı için kazanın, 13. maddede şartlar altında gerçekleşmesi ve kaza ile zarar³² arasındaki nedensellik yeterli iken, yani bu kazanın işle ilgili olması gerekli değilken, burada kaza ile zarar arasındaki uygun nedenselliğin yanında kaza ile iş arasında da uygun nedensellik bir zorunluluktur. Bu nedensellikler zinciri, zarar ile iş arasında bir uygun nedenselliği yaratacaktır ki, sorumluluğu doğuran da budur.

Bu noktadan hareket edildiğinde, Covid-19 teşhisi konulan bir işçinin, SGK tarafından karşılanamayan bakiye zararı için işveren aleyhine tazminat davası açabilmesi, bu hastalık ile olan temasın işten kaynaklanmasını gerektirir. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere, yayılması bu kadar hızlı ve kolay olan bir hastalığın, işten kaynaklanan sebeplerle bulaştığını ispatlayabilmek oldukça güç görünmektedir. Bu da, zarar (hastalık/ölüm) ile iş arasında uygun nedensellik bağının kurulamaması sebebiyle işverenin tazmin sorumluluğunun doğmasını engeller. Hatta işçinin Covid-19 teşhisinin işyerindeki testlerde konulmuş olması dahi, kanımızca filyasyon raporuyla desteklenmedikçe bu nedenselliğin (kendiliğinden) kurulmasını sağlamaz³³. Mevcut koşullar altında, bir işçinin bu virüse maruziyetinin işyeri dışında gerçekleşmiş olması daha muhtemel görülebilir.

Ancak kanımızca, uygun nedensellik konusundaki bu yaklaşımı, sağlık sektörünü de içine alacak düzeyde genelleme uygun olmaz. Zira hastane ortamında çalışan her düzeydeki sağlık çalışanının virüse maruziyet alanları, diğer işçilerle kıyaslanamayacak oranda, sağlık kuruluşu olan işyerleridir³⁴. O sebeple Covid-19 tanısı alan bir sağlık çalışanının bu virüsü işyerinde almış olma ihtimali, işyeri dışından almış olma ihtimaline göre çok yüksektir. Diğer bir deyişle, bir otomobil fabrikasında çalışan işçi

için Covid-19 virüsünün işle ilgisi olduğunu ileri sürmek ne kadar güç ise, bir hastanede çalışan sağlık personeli için Covid-19 virüsünün işle ilgisi olduğunu ileri sürmek o kadar kolaydır. Nitekim yapılan açıklamalarda, tüm dünyada, salgın sürecinde Covid-19 nedeniyle gerek enfekte olan gerek hayatını kaybeden çok sayıda sağlık çalışanı da olduğu belirtilmektedir³⁵. Bu da zarar ile iş arasındaki uygun nedenselliğin kurulabilmesine önemli katkı sağlayacaktır. Peki, bu durumda uygun nedensellik bağı ne şekilde kurulmalıdır?

ccc. Genel olarak uygun nedensellik karineleri

İşverenin işçiye karşı sorumluluğu için aranan kaza ile iş arasındaki uygun nedensellik bağında geçen iş kavramı, gerek yargısal kararlarda gerekse öğretide yıllarca değişik şekillerde ifade edilmiştir. Anılan kavram bazı içtihatlarında, kaza ile işveren ya da onun eylemi arasındaki nedensellik bağı olarak belirtilirken³⁶, bazıları ise kaza ile işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlüne aykırı davranışı arasındaki nedensellik bağı olarak vurgulanmıştır³⁷. Benzer ifade farklılıklarına öğretide de rastlanmaktadır. Kimi yazarlar kazayla nedensellik bağı içinde bulunması gereken unsuru, işçinin işi olarak belirtirken³⁸, kimileri de yapılan iş³⁹ ya da işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketi olarak gösterirler⁴⁰.

Anılan ifade şekillerinin hepsi, işverenin sorumluluğunu doğuran kazayla işveren arasındaki uygun nedensellik bağının kurulması için kullanılabilecek niteliktedir. Ancak, doktrinde ve yargı kararlarında yaşanan kavram kargaşasını önlemek için sayılan ifade şekillerinden bir ya da iki-

³² Bkz. dpn.23.

³³ Filyasyonun, nedensellik bağına etkisi konusunda bkz. aşa. ddd.

³⁴ Sağlık Bakanlığı tarafından 01.04.2020 tarihinde yapılan açıklamada Türkiye'deki vaka sayısının 2.148 olduğunu, bunun 601'inin sağlık çalışanı olduğu belirtilmiştir. <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-63-kisi-daha-kovid-19-nedeniyle-hayatini-kaybetti/1788368>

³⁵ Healthcare Workers Who Have Died of COVID-19. (www.medscape.com/viewarticle/927976) 1.4.2020.

³⁶ Yarg.10HD.08.04.1992, 2500/3929 (Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1992, s.27); Yarg.9HD.15.10.1991, 7939/13115 (Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, s.47); Yarg.10HD.13.07.1972, 1973/49 (Yelekçi, s.270).

³⁷ Yarg.9HD.04.11.1985, 7797/10089 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1986, s.19)

³⁸ Adil İzveren, Sosyal Politik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970, s. 202. Üçışık, s.100.

³⁹ Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.224; M.Cuhruk/H.Çolakoğlu/A. Bükey, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977, s.226. Sarper Süzek, İş Hukuku, Ankara 2019, s.410.

⁴⁰ Tankut Centel, İş Hukuku Uygulamaları, SSK.11 (No.11).

sinin kabulünün yeterli olacağı kanısındayız⁴¹. Bireysel iş hukuku anlamında gerçekleşen bir iş kazasından işverenin sorumlu tutulmasını sağlayan kanımızca, kazanın işverenin işiyle olan ilgisidir. Buna göre, iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürüttüğü işle uygun nedensellik bağı içinde bulunması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Yürütülen işle bağlantılı olan faaliyetin, mutlaka işyerinde sürdürülmesi aranmamalıdır. İşçinin işyeri dışında devam eden ve yürütülen işin doğal uzantısı olarak görülebilecek filleri de anılan kapsama dâhil edilmelidir⁴².

Kazanın, işverenin işiyle ilgili olup olmadığının tespitinde bir takım karinelerden yararlanır. Bu karinelerin bulunduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece oluşan iş kazasının işle ilgili olduğunu düşünebilmek mümkündür⁴³. Söz konusu karinelerden ilki, işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili kabul edilmesidir⁴⁴. Kazanın işverenin yürüttüğü işle olan ilgisinin tespitinde yararlanan karinelerden bir diğeri, işverenin alması gereken tedbirlerle ilgilidir. Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir⁴⁵. Ancak bunun için, önlemleri almama davranışı ile oluşan zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmemesi gerektiğine şüphe yoktur.

Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek karinelerden biri de, olayın iş süresi içinde gerçekleşmesidir (İK.66). Buna göre olay

anı, iş süresine ya da iş süresinden sayılan hallerde dâhil ise, kazanın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu söylenebilir⁴⁶. Örneğin, işverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre iş süresine dâhildir. O nedenle yolculuk esnasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür⁴⁷. Fakat uygun illiyet bağının kesildiği hallerde tıpkı yukarıda belirtildiği gibi işveren burada da sorumlu tutulamaz. Bu konuda başvurulabilecek karinelere bir başkası da yürütülen işin yarattığı tehlike karinesidir⁴⁸. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilebilir.

İş kazasının yürütülen işle olan bağlantısının kurulmasında yararlanan karinelerin bir kaçının ya da tamamının aynı olayda bir araya gelebilmeleri mümkündür. O nedenle anılan nedensellik bağının her olaydaki işçi-işveren ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak ayrı ayrı incelenmesinde yarar vardır. Hemen belirtmelidir ki, bir iş kazasında sözü edilen karinelerden hiçbirine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelerden birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir.

Bu açıklamalar ışığında Covid-19 virüsü alan işçinin durumunu değerlendirmek için uygun nedensellik bağı incelemesi zaruri görünmektedir. Enfekte olan bir işçinin bu sebeple uğradığı bedensel güç kaybı ya da vefat, Borçlar Kanunu bağlamında bir maddi-manevi zarara yol açar

⁴¹ Akin, s.49

⁴² Akin, s.53.

⁴³ Akin, s.48.

⁴⁴ Yargıtay'ın önüne gelen olayda, işçi bir tomruk deposunda tesellüm görevlisi olarak çalışmaktadır. Ancak kazalandığı sırada tomruk deposunun hemen önünde, kamyonların durduğu yol kavşağında tesellüm kağıdını almakla görevlidir. Yüksek mahkemenin Sosyal Sigortalar Kanunu açısından değerlendirdiği ve iş kazası saydığı bu olay, bireysel iş hukuku anlamında da iş kazası sayılabilir (Yarg.10HD.18.09.1990, 6897/7605, Yargıtay Kararları Dergisi, Aralık 1990, s.170). Zira işçi kaza anında işverenin yürüttüğü işin icrasını sürdürmektedir. O nedenle işveren, bu esnada ortaya çıkan iş kazasından sorumludur.

⁴⁵ Yargıtay'ın bir kararına göre de, işyerinde meydana gelmeyen ve işverenin tedbir alma eylemi ile bağlantısı bulunmayan olaylar işveren yönünden iş kazası değildir, Yarg.9HD.13.04.1970, 1495/3566 (Teoman Ozanoğlu/ Siddik Yalınzoğlu/ Avni Tümer, Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974, s.196).

⁴⁶ İş Kanunu'nun 62. maddesine göre işin mahiyetinden doğmayıp, işverenin sosyal yardım amacıyla işçileri işyerine götürüp getirmeleri sırasında geçen zaman iş süresinden sayılmaktadır (İK.62/II). Buna karşılık Yargıtay bu sırada gerçekleşmiş SSK anlamında iş kazasını, isabetli bir tercihle işverenin taşımaya ilişkin bir sözleşme yapmış olması nedeniyle yürütülen işle illiyet bağı içinde değerlendirmiş ve işvereni İş Kanununun 1.maddesinin son fıkrasına göre sorumlu tutmuştur, Yarg.9HD.18.01.1989, 10312/139 (Yasa Ocak,1989,137-s.138).

⁴⁷ Nitekim Yargıtay, bu tür bir olaya da aynı değerlendirmeyi yaparak olayı iş kazası sayıp, işvereni tazminatla sorumlu tutmuştur Yarg.9HD.05.04.1983, 374/3094, aynı yönde bkz. Yarg. HGK.25.11.1987, 9-451/882 (Adnan Avcı, En Son Değişikliklerle İş Mevzuatı, İstanbul 1996, s.219).

⁴⁸ İlhan Ulsan/Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985, s.20.

(BK.53-56). Bu zararların SGK tarafından karşılanmayan bakiye kısmının işverenden talep edilebilmesi ise Covid-19 maruziyeti sonucu hastalık veya ölüm (yani zarar) ile iş arasında uygun nedensellik bağının kurulmasına bağlıdır. Ancak virüsün sebep olduğu hastalığın davaya konu olacak bir maddi zarara yol açabilmesi, işçide bir iş göremezlik yaratmış olmasına bağlıdır. Aksi halde hastalık ile iş arasında uygun nedensellik kurulsa ve işveren de kusurlu olsa dahi talep edilebilecek maddi zarar, SGK tarafından karşılanmayan hastane masrafları ile sınırlı kalacaktır. Bununla birlikte manevi tazminat talebi için bu tür bir iş göremezlik şart değildir. Tedavi sürecinin işçide yarattığı manevi zarar, tazminat için yeterli olacaktır.

Yapılan tüm tıbbi açıklamalarda virüsün özellikle solunum ve temas yoluyla çok kolay bulaşabiliyor olduğu belirtilmektedir. Bu veri karşısında, filyasyon raporuyla desteklenmedikçe, bir işçinin Covid-19 maruziyetinin işinden/işyerinden kaynaklandığını ispatlayabilmek son derece güç görünmektedir. O sebeple zarar ile iş arasındaki uygun nedensellik ispatlanamadıkça, virüsün sebep olduğu bedensel zararlardan dolayı işverenin, gerek SGK'ya gerek işçi ya da desteğinden yoksun kalanlara karşı sorumluluğundan söz edebilmek mümkün olmayacaktır.

ddd. Filyasyonun nedensellik bağının tespitine etkisi

Covid-19 salgını, "Filyasyon" kavramının tüm toplum tarafından öğrenilmesini sağlamıştır. Filyasyon (saha incelemesi), kaynağın ve etkenin belirlenmesine yönelik çalışma yapılması ve/veya temaslılar dâhil koruma ve kontrol önlemlerinin alınmasını ifade etmektedir⁴⁹. Covid-19 özelinde filyasyon, kaynağını belirleyebilmek için, virüsün temas halinde olduğu kişilerin taranmasıdır.

Salgın sürecinde Sağlık Bakanlığımız tarafından bu konuda çok önemli adımlar atılarak filyasyon ekipleri kurulmuş, listeler oluşturulmuş ve hasta takibine yönelik kılavuzlar hazırlanmıştır. Halen 4.600 filyasyon ekibi ile Türkiye

genelinde tarama uygulanmaktadır⁵⁰. Dijital bir içeriği de olan bu sistemde, Vaka Takip Kayıt ekranından vaka kaydı yapılan hastalar ile bu hastalara eklenen temaslı kişiler filyasyon listesine düşmekte ve takipleri yapılmaktadır⁵¹.

Filyasyon çalışması, bulaşıcı hastalıklarla ilgili yürütülen bir tarama yöntemi olsa da, sunduğu verilerle, hukuki açıdan önemli sonuçlar yaratabilecek bir içeriğe sahiptir. Zira bu yöntemle, Covid-19 tanısı alan bir hastanın, belirli süre içinde temas halinde bulunduğu kişiler taranarak, virüsün kaynağına ulaşılması mümkün olabilmektedir.

Filyasyon taraması ile elde edilen bu tür verilerin, iş kazası ya da meslek hastalığına ilişkin yapılacak hukuksal değerlendirmelerde önemli bir etkisi olacağı kanısındayız. Yukarıda da açıklandığı üzere, Covid-19'un bulaşması iş kaynaklı olduğunda, ister iş kazası, ister meslek hastalığı olarak görülsün, kusurlu işveren üzerinde sorumluluklar yaratabilecektir. Virüsün sebep olduğu iş göremezlik ya da vefat hallerinde, bundan etkilenen işçi ya da hak sahipleri, ortaya çıkan zararı tazminat davasına konu yapabileceklerdir. Ancak yukarıda da açıkladığımız üzere bu tür bir sorumluluğun oluşabilmesi için, işverenin kusuru ve zarar ile iş arasında uygun nedensellik bağının varlığı aranacaktır.

Covid-19'un bedensel bütünlüğe etkisinden kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma zararlarında, zararın SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararı işverenden talep edilebilmesi, daha önce de belirtildiği üzere bu zararın iş ile ilişkili olmasını gerektirir. Filyasyon analizi, tam da bu noktada, sorumluluğu kuran ya da sorumluluğu bertaraf eden bir etki yaratabilir. Covid-19 virüsü alan işçinin filyasyon incelemesinde, temas ettiği kişiler arasında hiçbir mesai arkadaşının olmaması, zarar ile iş arasındaki nedensellik bağının kurulmasını büyük ölçüde engelleyeceğinden, işvereni olası sorumluluklardan kurtaracaktır. Aynı yaklaşımla, virüs bulaşmış işçinin filyasyon raporunda, mesai arkadaşlarıyla temas görünüyorsa, hem kendisi

⁴⁹ <https://hsgm.saglik.gov.tr/dosya/mevzuat/genelge/Bulasici-Hastaliklar-ile-Mucadele-Rehberi-Genelgesi-2017-11.pdf>. s.5.

⁵⁰ www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-koronavirusle-mucadelesinde-son-24-saatte-yasananlar/1805147 (15.04.2020)

⁵¹ HSYS Vaka Takip Modülü Filyasyon Listesi Kullanım Klavuzu <https://dosyaism.saglik.gov.tr/Eklenti/101790,filyasyon-listesi-kullanim-kilavuzpdf.pdf?0>

hem de diğer çalışma arkadaşları için nedensellik bağıнын kurulduğunu söyleyebilmek mümkün hale gelecektir. Hiç şüphesiz anılan raporda, işçinin mesai arkadaşları dışında kişilerin de bulunma ihtimali, zarar ile iş arasında kurulan nedenselliği bir karine haline getirirse de, bunun aksini ispatın işverenden beklenebilmesi çok muhtemel görünmektedir.

eee. Sağlık çalışanlarının durumu

aaaa. Maruziyet riski ve nedensellik bağı

Buraya kadar yapılan açıklamalar sonucunda, sağlık merkezlerinde çalışan işçilerin de, Covid-19 maruziyeti sonrasında uğradıkları bedensel (bakiye) zararları için işveren aleyhine maddi tazminat davası açıp açamayacakları, zarar (hastalık) ile iş arasında uygun nedenselliğin varlığına bağlıdır diyebiliriz.

Covid-19 maruziyetinin işle uygun nedenselliğinin olup olmadığının tespiti için yukarıda yer verilen karinelere hareket edilebilir. Bir sağlık çalışanı söz konusu virüsü işyerinde aldığı anda bunun, işçinin işi ile veya işyerinde yürütülen iş ile ya da işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümüne aykırı davranışı ile uygun nedensellik içinde olduğunu söyleyebilmek mümkün görünmektedir. Bu da Covid-19 kaynaklı bedensel zarar ya da ölümlerde, işveren sağlık kuruluşunun hukuki sorumluluğu sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla Covid-19'un sebep olduğu hastalığı sebebiyle iş göremezliği oluşan işçinin SGK tarafından karşılanmayan bakiye maddi zararı, ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar da SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararları için, sağlık kuruluşları aleyhine tazminat davaları açabileceklerdir.

Hatırlatmalıyız ki işverenin buradaki hukuki sorumluluğu kusurlu sorumluluk niteliğindedir. O sebeple sözü edilen (bakiye) zararın tazmini, işverenin kusurlu olmasına bağlıdır ve sorumluluk kural olarak kusur ile orantılıdır. Dolayısıyla işverene kusur olarak yüklenebilecek gözetim eksiklikleri kadar, işçiye yüklenebilecek ihmal eksiklikleri de bu sorumluluğa etki edecektir. Böyle bir durumda gereken önlemlere uymayarak, talimatları ihlal ederek zarara ya da artışına neden olan işçi, bu müterafık kusuru

oranında haklarından mahrum kalacaktır. Hatta zarar ile iş arasındaki uygun nedensellik bağıнын kesecek düzeydeki eylemleri, işverenin olası sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldırabilecektir.

Hukumumuzda mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin (ağır) kusuru, uygun nedensellik bağıнын kesebilir. Bu da, Covid-19 konusunda yapılan uyarılara uymayan, alınması gereken önlemleri gerekli şekilde icra etmeyen sağlık çalışanlarının (ağır kusur düzeyindeki) bu eylemleri ile tazminat hakkında yoksun kalabilecekleri anlamına gelmektedir. Aynı şekilde, ispatı çok güç olmakla birlikte, Covid-19 konusunda yapılan uyarılara uymayan, alınan önlemleri gerekli şekilde icra etmeyen bir üçüncü kişinin işçiye teması da, işverenin olası sorumluluğu için aranan uygun nedenselliği ortadan kaldıran bir unsur olarak değerlendirilebilir⁵². Filyasyon incelemelerinin bu noktada etkili olabilmesi, sözü edilen üçüncü kişinin tespitine yardımcı olabilmesi mümkündür.

bbbb. Mücbir sebep ve zaman ilişkisi (Kaçınılmazlık-Önlenemezlik-Karşı Konulamazlık)

Yukarıda işaret ettiğimiz işverenlerin sorumluluğunun doğmasına engel olan, uygun nedensellik bağıнын kesen etkenlerden sonuncusu mücbir sebeptir. Bu durumda acaba, Covid-19'a yakalanarak zarar gören (ya da vefat eden) bir işçinin (ya da desteğinden yoksun kalanların) işveren aleyhine açacağı tazminat davasında, yaşanan salgın, bir mücbir sebep oluşturur mu?

Mücbir sebep çok eski bir kavram olsa da yasal tanıma sahip değildir. Kanımızca bunun sebebi, içeriğinin belirlememesi ve her borç türü için farklı karakter taşıyabilmesidir. Her ne kadar her tür borç için kabul edilen örnekler olsa da, alacaklara göre farklı değerlendirilebilen mücbir sebepler de bulunmaktadır⁵³. Deprem gibi bir doğa olayı

⁵² Kendisine Covid-19 teşhisi konarak tedavi ve karantina altına alınan bir hastanın, yapılan tüm uyarı ve müdahalelere rağmen bir sağlık personeline virüs bulaştıracak şekilde müdahalesi sonrası ilgili çalışmada virüsün tespit edilmesi, bu nitelikte görülebilir.

⁵³ Nitekim gerek uygulamada gerek öğretide, mücbir sebep yerine kullanılan, onunla aynı sonucu doğuran farklı kavramlara rastlanmaktadır. Borçluya isnad olunamayan haller, borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebepler, mesuliyeti icap ettirmeyen hal, bunlardan sadece bir kaçıdır. Bu konuda ayrıntı için bkz. Tuba Öztürk, İş Hukukunda Mücbir Sebep, İstanbul 2011, Yüksek Lisans Tezi, s.4 vd.

hemen her alacak için bu karakterde görülürken, yıldırım düşmesi ya da nehir yatağında tesis edilmiş bir işyeri için sel, çoğu işletme için mücbir sebep olarak görülmez. Dolayısıyla mücbir sebep konusunda genel bir tanımlamadan kaçınmak ve konuyu her olay düzeyinde değerlendirmek en rasyonel çözüm gibi görünmektedir.

Öğretide de belirtildiği üzere mücbir sebep nisbi bir kavramdır. Mücbir sebep olarak belirtilen her olay, mutlak nitelikli değildir. Yani bazı olayların daima mücbir sebep niteliğini taşıyacağı yönünde bir karara varılamaz. Her olay oluş şekline, olayın meydana geldiği yere göre farklı ele alınır. Dahası, mücbir sebep olarak adlandırılan olayın tek bir olay olması şart değildir. Birden çok olay veya olaylar grubu da mücbir sebep olabilir. Bu şekilde meydana gelen bir olay, meydana geldiği yerin, içinde bulunan şartların ve olayın meydana geldiği zaman diliminin özelliklerine göre mücbir sebep olarak kabul edilebilir veya içinde yaşanan şartlar gereğince mücbir sebep sayılmaz. Olay, işletmenin niteliklerine göre, farklı surette yorumlanabilir ve farklı hukuki sonuçlar doğurabilir.⁵⁴

Konuya bu şekilde yaklaşıldığında aynı özgün yaklaşımın iş hukuku için de geçerli olacağını söyleyebiliriz. Hatta kanımızca bu özgünlük, sektörel farklılıkların dahi ortaya çıkmasına yol açabilecek şekilde genişletilebilir. Öncelikle, mücbir sebepte, kaçınılmazlık ve öngörülemezlik unsurlarının büyük önem arzettiğini söylemeliyiz. Zira mücbir sebep, özünde öngörülemezlik ve kaçınılmazlığı⁵⁵ barındırır. Konu salgın hastalık olduğunda, bunun öngörülemeyen olduğu açıktır. Peki, kaçınılmazlık unsuru bu olaylarda gerçekleşmiş midir?

⁵⁴ Eren, İlliyet, s. 178. Selahattin Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1988, s. 1004. Öztürk, s.7

⁵⁵ Öğretide kaçınılmazlığın, karşı konulamayan, önlemeyen kavramlarını içerdiği kabul edilmektedir. Buna göre mücbir sebep oluşturan olay, karşı konulamazlık ve önlenemezlik unsurlarını, kaçınılmazlık unsurunun içerisinde barındırır. Karşı konulamazlıktan anlaşılması gereken, bir olayın herhangi bir güç ile üstesinden gelinemez olmasıdır. Yani mücbir sebep, kaçınılmayan (karşı konulamayan, önlenemeyen) ve öngörülemeyen bir olay olarak kabul edilir. Karşı konulamazlık, tüm önlemlere rağmen, mücbir sebep olarak adlandırılan olayın yenilmezliği ve üstesinden gelinemez olmasıdır. Olayın diğer unsurlarının yanı sıra, bu gücün aynı zamanda dayanılmaz ve karşı gelinemez (majeure, vis major, höhere Gewalt) niteliği aranacaktır. Haluk Tandoğan, Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961. Eren, İlliyet Bağ, s.181. Abdullah Pulat Gözübüyük, Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945, s.89. Öztürk, s.27.

Kaçınılmazlık kavramı, hem mücbir sebebin hem de umulmayan halin unsurudur. Ancak kaçınılmazlığın bu iki kavram içindeki derecelerinin farklılık gösterdiği kabul edilir. Mücbir sebep içindeki kaçınılmazlık "mutlak" kabul edilirken, umulmayan haldeki kaçınılmazlık "nisbi" görülür. Bu da şu anlama gelir; mücbir sebep içindeki kaçınılmazlığın mutlak karakteri, herkes için kaçınılmazlığı ifade ederken, umulmayan haldeki kaçınılmazlık sadece borçlu için kaçınılmazlıktır⁵⁶. Fakat öğretilerdeki bu değerlendirmeler, Borçlar Kanunu bağlamında ve esasen ani edimli borç ilişkileri için yapılmıştır. Dahası hemen hiç birinde, salgın hastalık öngörülmemiştir. O sebeple hem salgın hastalık şeklindeki bir etkenin, hem de iş sözleşmesindeki edimlerin sürekliliği özelliklerinin, anılan değerlendirmelerde birlikte dikkate alınması gerekir.

Kanımızca Covid-19 salgınının, bir işletme için kaçınılmazlık (karşı konulamayan, önlemeyen) karakteri taşıdığını ve kural olarak bu kaçınılmazlığın herkes için geçerli mutlak bir kaçınılmazlık olduğunu söyleyebiliriz. Bu tür bir kaçınılmazlık, ani edimli bir sözleşmede, kaçınılmazlığın ortaya çıktığı anda ifası gereken edimlerle ilgili olarak borçtan kurtarıcı etki yaratabilir. Fakat iş ilişkilerinde bu etki, kaçınılmazlığın doğduğu anda aynı etkiyi gösterse de, kaçınılmazlığa neden olan olayın zaman içindeki gücüne göre sürekli edimlerde bu kabiliyetini kısmen ya da tümüyle yitirebilir. Salgının bilinmezliklerle dolu ilk dönemindeki etkisi ile onunla mücadelenin başladığı süreçteki ve zayıfladığı dönemdeki etkisi farklı olmalıdır. Aksi halde varlığını koruduğu sürece salgın hastalık, kendisiyle yapılan mücadeleden, alınan olumlu sonuçlardan bağımsız olarak, kaçınılmazlık yaratma gücünü sürdürür. Hastalığın, ilk çıktığı dönemde derhal etki ettiği ani edimli sözleşmeler açısından bir sorun oluşturmeyen bu durum, sürekli sözleşmelerde dikkate alınması gereken etkiler yaratacaktır. Örneğin salgının etki gücünün yüksek olduğu dönemlerde iş sözleşmesinin tarafları için de kaçınılmazlık oluşturan bu durum, mücadele yöntemlerinin, korunma tedbirlerinin

⁵⁶ Tandoğan, s.465. Eren, İlliyet, s.182. Yargıtay'ın da bu yaklaşımı sergilediği bir kararında yer verilen ifade şudur: "... Mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçları asla önlenemez, diğer bir ifade ile bütün tedbirlere, sahip olunan her türlü imkân ve araca rağmen eğer bir olayın sonuçlarının önlenmesi mümkün değilse, o olay bir mücbir sebep teşkil eder. Burada mutlak ve objektif bir kaçınılmazlık söz konusudur..." (Yarg.4HD.16.01.1981,14082/217, www.kazanci.com. Öztürk, s.24)

tespiti ve yaygınlaşmasıyla taraflara (normal süreçteki kadar olmasa da) çeşitli yükümlülükler getirebilir. İlk aşamada işyerini tecrit eden işveren, zaman içinde seyreltilmiş yoğunlukta işi sürdürmek istediğinde, salgın sürecinde tespit edilen korunma yöntemlerini işyerinde harfiyen uygulamadığında, ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulabilir. Aynı şey, bu koşullar altında iş başı yapan ancak tespit edilen korunma yöntemlerine işyerinde uymayan işçi için de geçerlidir. O da böyle bir zararda müterafık kusurlu görülebilir.

Bu sebeple bu noktada mücbir sebep ile zaman arasındaki ilişkiyi irdelemenin yararlı olacağı kanısındayız. Zira kaçınılmazlık oluşturan olayın özelliği esasen, ortaya çıkmasına karşı konulamaması ve önlenememesidir. Bu Covid-19 için de geçerlidir. Salgının ortaya çıkışına karşı konulamamış ve önlenmemiştir. Ancak salgının orta çıkışına -karşı konulamamış, önlenememiş- yani "kaçınılamamış" olsa da, zaman içinde koşullar değişmiştir/değişecektir. Salgın hastalıkla tüm dünya mücadele etmekte, bilimsel çare üretilmek için büyük bir gayret sarfedilmektedir. Yani salgının kaçınılmaz olay olarak görülen ortaya çıkış anı ile bugün arasında fark oluşmuştur. Henüz tedavisi için çare bulunamamış olsa da, bulaşmasını ve yayılımını engelleyecek çareler üretilmiş ve resmi kanallardan kamuyla paylaşılmıştır. Yeni çareler tespit edildiğinde de bu paylaşım sürmektedir. Dolayısıyla Covid-19 salgınının yarattığı yayılımın kaçınılmazlığı zamanla azalacaktır. Diğer bir deyişle mücbir sebep zamanla ortadan kalkmakta, başlangıçta yarattığı hukuki etki hızla azalmaktadır. Bu da başlangıçta sahip olduğu "sorumlulukların doğuşunu engelleme" kabiliyetinin zayıflayacağı, hatta ortadan kalkacağı anlamına gelmektedir.

Covid-19 salgınının "önlenememe" karakteri, çaresizlik içinde işletmelerin bu tehdide rıza göstermeleri şeklinde anlaşılmalıdır. Aksi halde işletmelerin, bu hastalığa rağmen, (henüz) hasta olmayan işçileriyle hiçbir şey olmamış gibi çalışmayı sürdürebilecekleri sonucuna ulaşılır ki bu kabul edilemez. Aynı yaklaşım "karşı konulamama" unsuru için de geçerlidir. Dolayısıyla gerek "karşı konulamıyor", gerekse "önlemiyor" olması, işletmelerin çalış-

ması değil, çalışmaması için gerekçe oluşturabilir. Unutulmamalıdır ki mücbir sebep, akdin ifasını engelleyen, talep hakkını ortadan kaldıran ve bunun hukuka aykırılığını giden bir gerekçedir.

Virüsün ülkemizdeki seyri, sebep olduğu zarar ve sorumlulukların değerlendirilmesine de etki edecektir. Bu nedenle hastane ortamında enfekte olduğu için zarar gören sağlık çalışanları, bu sonucun oluşmasında kusurlu görülebilecektir. İşverenlerine tazminat amacıyla başvurabileceklerdir. İşverenin buradaki kusurunun belirlenmesinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki genel yükümlülükleri kadar, ülkemizde ve dünyada Covid-19'la mücadelede ulaşılan seviye de dikkate alınacaktır. Çalışanın hastalığa maruz kaldığı dönemde, virüsle mücadelede ulaşılan seviye, işverenin gözetim borcunun kapsamını belirleyecektir. Zira işverenden ancak, işiyle ilgili her türlü tedbiri alması beklenebilmektedir.

Sağlık çalışanı karşısında işverenin sorumluluğu kusura dayalıdır. O nedenle işverene, sorumluluktan kurtulabilme imkânı da sunar. Hastane işletmesi, çalışanlarına virüs bulaşmasını engellemek için resmi kaynaklardan açıklanan, bilinen ve bilinmesi gereken (işletmeyle ilgili) her türlü önlemi aldığını, ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Yani zararın oluşumunda kusurunun bulunmadığını ispatlayarak, tazminat taleplerini geri çevirebilir. Ancak buradaki kusurlu sorumluluğun objektifleştirilmiş bir kusur sorumluluğu olduğu unutulmamalıdır. İşverenden, özenli, dikkatli, bilinçli, sorumluluk duygusu olan bir sağlık kuruluşundan beklenen uygulamaları sergilemesi istenecek, bu düzeyden uzaklaştığı oranda kusuru artacaktır. Süreç içinde yaşanan teknik ve tıbbi gelişmeler ile virüsün zaman içinde varlığını sürdürse de gücünün azalması sonrasında, bu kurtuluş seçenekleri daha da çeşitlenecektir.

b. İşçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, gözetme borcu kapsamında işveren ait bir yükümlülük olsa da, önleyicilik karakteri sebebiyle bu konuda işçiye de çok önemli görevler düşmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (m.19). Yine aynı hükme göre çalışanlar, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek zorundadırlar. Ayrıca teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

Bu genel hükümler karşısında, Covid-19 salgını döneminde çalışmak zorunda kalan işçilerin, hastalığın yayılmasını engellemeye yönelik olarak açıklanan tüm uyarılara uygun davranma yükümlülükleri bulunmaktadır. Sosyal mesafeyi korumak, hijyene dikkat etmek, uygun koruyucu malzemeleri kullanmak bunlardan sadece birkaçıdır. Bunun dışında işçilerden, işyerinde uygulanan sağlık denetimlerine katılmaları da beklenebilir.

Özellikle bazı işyerlerinde rastlanan ve giriş çıkışta işçilerin ateş ölçümlerinin yapılmasına yönelik sağlık kontrollerinin, özenli uygulanması halinde kişisel verileri koruma mevzuatına aykırılık oluşturmayacaktır. Her şeyden önce Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda, kişisel verilerin kamu güvenliğini, kamu düzenini sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu faaliyetler kapsamında işlenmesi halinde kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir (m.28/1.ç). Bu kapsamda Covid-19 salgınının kamu güvenliğini ve kamu düzenini tehdit ettiği açıktır. O sebeple bu alandaki kişisel verilerin Sağlık Bakanlığı ve ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenmesi mümkündür. Yine yasaya göre kişilerin sağlığı ile ilgili verileri özel nitelikli kişisel veridir ve bu verilerin,

ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Ancak sağlığa ilişkin kişisel veriler, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir (m.6).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na göre, özellikle sağlık verilerinin işlenmesi açısından çalışanın rızasını alma yoluna gidilmesi tercih edilebileceği gibi, salgının yayılma hızı düşünülürse, çalışan kendi rızası ile de hastalık bildirmeye yapabilecektir. Açık rıza dışındaki şartlar dâhilinde ise, sağlık verilerinin iş yeri hekimleri tarafından işlenmesi söz konusu olacaktır. Bu süreçte doğaldır ki her işlenen veri özel nitelikli kişisel veri de olmayabilir (Örneğin kişilerin son olarak seyahat ettikleri ülke bilgisi gibi). Bu durumlarda da Kanunun 5. maddesinde kişisel veri işleme şartlarının dikkate alınması gerekecektir⁵⁷. Son olarak belirtmeliyiz ki, salgın süresince işlenen verilerin silinmesine özen gösterilmelidir. KVKK'ya göre, yasaya uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinmesi, yok edilmesi gerekir (m.15).

Covid-19 süreci içinde işçilerden, işyerinde söz konusu riske neden olacak ve işverenin tespit edebilmesi mümkün olmayan eksiklikleri de, tespit edebilecekleri ölçüde işverene bildirmeleri beklenebilir. Bunun işçinin sorumluluğunu artırmaya yönelik değil, işverenin olası sorumluluğunun doğmasına ya da artmasına engel olacak bir katkı olduğu göz ardı edilmemelidir.

Nihayetinde yukarıda yer verdiğimiz ve yasanın 4. maddesinde düzenlenen işveren yükümlülüklerine aykırılığın işverenin kusuru olarak tanımlanabilmesine paralel olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinde sıralanan yükümlülüklerin ihlali de işçi açısından müterafık kusura yol açacaktır.

⁵⁷ www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Su-recinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bililmesi-Gerekenler-27.03.2020

c. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir (m.13). Buna göre ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici karakterini yansıtan en temel haklarından biri durumundaki çalışmaktan kaçınma hakkı, kaza ve hastalıkların önüne geçerek daha büyük zararların oluşmasının engelleyebilmesi sebebiyle özendirilmeli ve kullanımı kolaylaştırılmalıdır. Bu anlayış iş dünyasının dünyada karşılaştığı en büyük iş sağlığı sorunu durumundaki Covid-19 salgınında öncelikle geçerlidir.

Gerçekten de tarihin en öldürücü virüsü durumundaki Covid-19'a işyerlerinde maruz kalabilme ihtimali, 6331 sayılı Yasa anlamında ciddi ve yakın tehlike olarak değerlendirilebilir. Bu da doğal olarak yasanın 13. maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi ihtimalini doğurur.

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışmaktan kaçınma hakkını bir prosedüre bağlamıştır. Yukarıda belirttiğimiz bu prosedürün Covid-19 salgını bağlamında işletilmesi halinde, şu usulün takibi gerekecek gibi görünmektedir: İşyerinde Covid-19'a maruz kalabilme ihtimaliyle karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula ya da işverene başvurarak, işyerinde de Covid-19'un bulunduğu tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Bu durumda kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verecek ve işyerinde Covid-19'un bulunduğunu tutanakla tespit edecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir. Kararın ardından da işçiler, gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabileceklerdir.

Yasanın 13. maddesinde getirdiği prosedür, işçinin aceleyle vereceği yanlış kararlarla üretimde kesintiye sebep olmasını engellemeye yöneliktir. Zira işçinin panik içinde alacağı yanlış bir kararın işverene maliyeti, fesih sorunlarını gündeme taşıyacak ve taraflar arasındaki çalışma barışına zarar verecektir. Bu sebeple işçinin duyduğu ciddi ve yakın tehlike kaygısı dikkate alınsa da, yetkin kurul ya da işveren tarafından incelenmesi gerekli görülmektedir. Yasada geçen prosedürün uzun sürmesinin, hükmün amaçladığı sonucu doğurmasına engel olacağı açıktır. O sebeple acilen tamamlanması beklenmektedir. Diğer deyişle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesinde zamanlama, hem işlevsel hem de yaşamsaldır. Gecikme can kaybıyla sonuçlanabilecektir.

Bu anlayış Covid-19 salgını için de geçerlidir. Hatta kanımızca 13. maddenin işyeri düzeyinde belirlediği ve işçinin panik içinde alacağı hatalı kararı bertaraf etmeye matuf prosedür, Covid-19 bağlamında ülke genelinde çoktan tamamlanmıştır. Zira virüsün ülkemizde varlığı kesinleşmiş, dünyada olduğu gibi bizde de binlerce kişinin ölümüne neden olmuştur. Alınması gereken tedbirler Sağlık Bakanlığı tarafından sürekli ilan edilmekte ve güncellenmektedir. O sebeple de hemen herkes tarafından bilinmektedir. Burada tespiti gereken tek durum, söz konusu bulaşma riskinin işyerinde eriştiği düzeydir. Yani virüs işyerine de girmiş midir? Tespit edilmiş bir vaka var mıdır?

Dünya ve ülke düzeyindeki ölümcül etkisi devam eden Covid-19 ile mücadele halen, onu tedavi noktasının uzatıldığıdır. Her ne kadar tıp dünyası çare arıyorsa da, hanelerde, işyerlerinde ve sosyal alanlarda yürütülen mücadele sadece, bulaşmasını engellemeye yöneliktir. Esasen işyerlerinde işverenlerden beklenen de budur. Ancak bir işyerinde, sadece resmi kanallardan açıklanan önlemlerin alınmış olması, işyerlerindeki maruziyet riskinden kaynaklanacak ciddi ve yakın tehlikenin de otomatik olarak kalktığı şeklinde değerlendirilemez. Zira işyerlerindeki çalışma koşullarına göre alınan rutin tedbirlerin, ciddi ve yakın tehlike ihtimalini ortadan kaldırayabileceği işyerleri olabileceği gibi, kaldıramayacağı işyerleri de bulunmaktadır. İnsan yoğunluğunun fazla bulunduğu, havalandırmanın yeterli olmadığı, koruyucu malzemelerle çalışma ihtima-

linin düşük görüldüğü, işverenin kontrol kabiliyetinin asgari düzeyde yürütülebildiği iş ve işyerlerinde, alınan rutin tedbirlerin Covid-19'un yaratacağı ciddi ve yakın tehlikeyi giderme imkânı olmayacaktır. Bazı işyerlerinin faaliyetlerinin, idari kararlarla geçici olarak durdurulmasının, kısmi ya da tam karantina uygulamalarının ve sokağa çıkma yasaklarının temelinde de bu anlayış yatmaktadır.

Bu koşullar altında, bir işyerindeki çalışanların Covid-19'u ciddi ve yakın tehlike olarak görebilmesi mümkündür. Dolayısıyla bu durum kendilerine çalışmaktan kaçınma hakkı verecektir. Bu hakkın kullanılmasında yasal prosedürün işletilmemiş olması, işçiyi mağdur etmemelidir. Birçok kişinin evinden çıkamadığı, okulların ve çoğu işyerinin kapalı olduğu, kapsamlı karantina ve sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı, binlerce kişinin öldüğü bir dönemde, çalışmak durumunda kalan bir işçiden, olanlardan hiç etkilenmeyip, soğukkanlı ve sağduyulu davranarak yasal prosedürü işletip sonuçlanmasını beklemek, hayatın olağan akışına uygun olmaz. Bu psikolojideki işçinin çalışmaktan kaçınmak istemesi, yasal prosedürün ihlal edildiği gerekçesiyle hemen bir yaptırıma sebep olmamalıdır. Kaldı ki bize göre, yukarıda da dile getirdiğimiz 13. maddede aranan prosedür Covid-19 özelinde ülke genelinde sağlanmış kabul edilmelidir.

Tüm bu koşullara rağmen, salgın sürecinde, yürüttüğü faaliyetin yaratacağı riskleri özenle belirleyerek bu konuda kendisinden beklenen tüm tedbirleri alan ve hatta kendi işyerine uygun yeni tedbirler geliştirip uygulayan, faaliyet yoğunluğunu azaltan, çalışma düzenini önemli ölçüde değiştiren, personel yoğunluğunda ciddi indirime giden işletmelerin bu çabaları da göz ardı edilmemelidir. Alınan bu düzeydeki tedbirlere rağmen virüsün etkinlik düzeyindeki artış, o işyerinde ciddi ve yakın tehlike durumunu yine değiştirmemiş olabilir. Şüphesiz bu halde de çalışmama hakkının kullanılabilmesi açıktır.

Buna karşın, söz konusu tedbir düzeyi, Covid-19 maruziyetini o işyerinde ciddi ve yakın tehlike olmaktan çıkardıysa, süreç içinde çalışanlarda ya da ailelerinde virüs görülmediyse, bu durumda 13. maddedeki prosedürü işletmeden çalışmaktan kaçınmak makul karşılanmayabilir. Tanımlı bir

vakanın olmadığı, beklenebilecek tüm sağlık tedbirlerinin alındığı, çalışanların sağlık durumunun sürekli takip edildiği, çalışma koşullarında yapılan önemli değişikliklerle faaliyet düzeyini ciddi oranda azaltıldığı, koruyucu malzeme tedarikinin sürekli hale getirildiği ve kullanımın izlendiği işyerlerinde, kurul ya da işveren kararı olmadan çalışmaktan kaçınmak, iş görme edimini yerine getirmemek şeklinde nitelendirilebilir. Ancak kanımızca bu halde bile söz konusu eylem, işçinin salgın koşulları içindeki psikolojik durumu dikkate alınarak, İK.25/II-h kapsamında haklı fesih gerekçesi olarak değerlendirilmemelidir. Bu şartlar altında çalışmaktan kaçınan işçinin iş akdi feshedildiğinde, bu davranış bir haklı neden değil, geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu durumda da geçici 10. madde kapsamında sınırlandırılan fesih sebepleri karşısında, geçici süre içinde böyle bir feshin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmalıdır. Tüm bu hukuki sorunlarla, hatta haksız fesih iddialarıyla karşılaşmamak için, makul bir gerekçesi olmadığı düşünülse dahi Covid-19 sürecinde çalışmaktan kaçınan işçilerin işverence ücretsiz izne çıkarılması en rasyonel çözüm gibi görünmektedir. Ancak böyle bir halde çalışmaktan kaçındığı için ücretini çalışmaksızın alabilecek olan işçi, ücretsiz izin kapsamında İŞKUR tarafından kendisine ödenecek nakdi ücret desteğiyle yetinmek zorunda kalacaktır.

d. Alt işverenlik ilişkileri

Kurumsallaşmış, dünyaya açılmış, rekabet gücü kazanmış işletmeler için işin kaliteli ve kesintisiz işleyişi çok önemlidir. Bu seyrin sürekliliğinin sağlanmasında en temel koşullardan biri de sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereken şekilde alan ve işçilerine iş sağlığı ve güvenliği bilincini yerleştiren işletmeler, önemli başarılar elde etmektedir. Bu bakış açısına sahip işletmelerde iş alan alt işverenlerde de, aynı düzeyde olmasa da, buna yakın bir ciddiyetle karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla bir işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği düzeyini belirleyen genelde alt işveren değil asıl işverendir. Onun yaklaşımı doğrudan alt işverene de etki etmektedir. Ancak buna rağmen, asıl-alt işveren ilişkisi bulunan işyerlerinde birbirinden farklı iş ve işverenler bulunduğu da bir gerçektir. O sebeple söz konusu işverenle-

rin her ikisi de, ayrı ayrı işveren sıfatıyla iş mevzuatının muhatabı durumundadır ve bu çalışmamızda yer verdiğimiz tüm değerlendirmelerden etkileneceklerdir. Ancak çalışmamızın bu noktasında asıl ve alt işvereni, bağımsız işverenlikleri sebebiyle değil, asıl-alt işveren ilişkileri düzeyinde ele almanın daha yararlı olacağı kanısındayız.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız asıl-alt işveren ilişkilerinde asıl işvereni daha baskın bir karakter olarak görür. Zira alt işveren, asıl işverenin işyerinde ve onun işinde çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu asıl-alt işveren ilişkisine sadece, iş sağlığı ve güvenliği kurulu bağlamında yer vermiştir (m.22). Bununla, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumunda inisiyatifi asıl işverene vermiş, koordinasyonu sağlamasını beklemiştir. Aynı anlayışla örneğin Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde asıl işverene çeşitli koordinasyon görevleri verilmiştir. Buna göre asıl işveren, alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasında işbirliğini sağlamak, asgari şartları dikkate alarak uygun tedbirleri almakla yükümlüdür. Benzer yaklaşımlara diğer yönetmeliklerde de rastlamak mümkündür.

Konuya Covid-19 ile ilgili olarak yaklaşıldığında, karşılaşılması muhtemel problemin, alt işverendeki sağlık koşullarından asıl işverenin sorumlu olup olmayacağı olduğu görülmektedir.

Kanımızca asıl işveren, salgın süresi içinde kendi işyerindeki sağlık koşullarını uygun hale getirmekle, kişisel koruyucuları sağlayıp kullanımını kontrol etmekle yükümlüdür. Aynı şey alt işveren için de geçerlidir. Fakat her iki işveren de, diğerinden kaynaklanabilecek sağlık risklerine karşı, kendi işçilerini korumaya yönelik önlemlere özen göstermek, koordineli çalışmak, hatalı uygulamalar konusunda birbirlerini uyarmak, paylaşımlarda bulunmak, eğitim/bilgilendirme yapmak, buna ilişkin organizasyonu oluşturmak ve işletmekle yükümlüdür.

Her iki işveren de, kendi işçisinin diğer işverenin işyerindeki virüs maruziyetinden, yürütülen işle ilgili sorumluluğu taşıdığı sürece sorumlu tutulabilir. O nedenle Covid-19 tehlikesi karşısında asıl ve alt işverenin birlikte hareket etmesi, hem virüsle mücadelede hem de doğabilecek so-

rumlulukların önüne geçilebilmesinde çok daha etkili olacaktır. Ancak virüsün sebep olduğu iş göremezliklerde ve ölümlerde, işçinin gerçek muhatabı kendi işverenidir. Bu tür bir sorumlulukla karşılaşan işverenin, diğerinin ihmeline dayanarak sorumluluktan kurtulabilmesi, söz konusu ihmalin, nedenselliği kesecek yoğunluğa ulaşabilmesine bağlıdır ki, bunun da asıl-alt işveren ilişkilerinde gerçekleşebilmesi güç görünmektedir.

2. ÇALIŞMA ŞEKLİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNİN OLASI ETKİLERİ

Covid-19 salgının yayılma etkisi ile diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işyerlerinde yeni çalışma yöntemleri kullanılmaya başlandı⁵⁸. Özellikle çalışanları işyerine gelmelerinin yaratacağı sosyal temas riski, işverenleri daha az personel ile çalışma, daha kısa çalışma, hatta işyerine gelmeden uzaktan/tele çalışma yöntemlerine başvurmaya yöneltmiş durumda.

Söz konusu çalışma yöntemlerinin, hukuk sistemimize yabancı olmasa da, çok sık tercih edildiğini söylemek güç. Daha önce bu tür çalışma usullerini kullanan işletmelerde de bu yöntemler, genelde ilgili işçiler açısından esas çalışma şekli olarak tercih edilmiştir. Ancak söz konusu yöntemlerin salgın sebebiyle kullanılması bir zaruret haline gelince, çoğu işletmenin hukuki alt yapısının bu tür çalışmalara hazırlıksız olduğu görüldü. O sebeple salgın süresi içinde aceleyle atılan hukuki adımların, her şey normale döndüğünde hukuki sorunlar yaratacağından endişe edildiğini söyleyebiliriz. Dahası, esasen geçici olması beklenen bu tercihlerin, bazı işletmelerde süreklilik taşıyacakmışçasına yapılandırılma gayreti, hem işçiyi hem de işvereni mağdur edebilir. O sebeple Covid-19 salgını döneminde rastlanan bu çalışma yöntemlerine ve yaratabileceği olası sorunlara kısaca değinmekte yarar görüyoruz.

⁵⁸ Diğer ülkelerdeki Covid-19 gerekçeli sözleşme değişiklikleri hakkında bkz. www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed, www.torontoemployment.com/how-to-change-employment-contracts/, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/04/is-it-possible-for-employers-to-change-the-terms-of-employment-contracts-2/>

a. Kısmi süreli çalışma

Gerek İş Kanunu'nda gerek Borçlar Kanunu'nda, iş sözleşmelerinin tam süreli gibi kısmi süreli de yapılabileceği düzenlenmiştir (İK.9/2, BK.393/2). İş Kanunu'na göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az⁵⁹ belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi sayılır. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal⁶⁰ işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Çalışma yaşamında kısmi süreli sözleşmelerle ilgili olarak özen gösterilmesini gerektiren konulardan biri, aynı yasanın 5. maddesi ile düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işveren, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapamaz.

İş Kanunu'nun 5. maddesindeki "esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapılamaz" hükmünden anlaşılması gereken, yasa gerekçesinde örneklenmiştir. Gerekçeye göre kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta

⁵⁹ Hükmün gerekçesinde önemli ölçüde daha az ifadesinden ne anlaşılması gerektiği, örneklenmiştir. Buna göre, örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

⁶⁰ Yasaya göre emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreli farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

Gerekçede verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi tam süreli işçinin kısmi süreli hale geçirilmesi çalışma şartlarında değişiklik anlamına gelir. İşçinin temel haklarına etkisi düşünüldüğünde bu değişiklik doğal olarak esaslı tarzda bir değişiklik olur. İş Kanunu esaslı tarzda değişiklikler konusunda uygulanacak yöntem 22. maddesinde yer vermiştir. Hükmün gerekçesinde de belirtildiği üzere düzenleme gereğince, işveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise, işveren değişiklik isteğinin nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kuşkusuz işveren, başka bir geçerli nedene dayanarak da sözleşmeyi feshedebilir. Bu durumda işçi ise, İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğini öne sürebilir. Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Buna karşılık, belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı yoktur. Hükmün gerekçe metninde madde ile belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan fesh-

dilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlandığı dile getirilmiştir.

Bu veriler ışığında Covid-19 sebebiyle işyerindeki çalışmada kısıntıya giden işveren, tam süreli çalıştırdığı işçilerine kısmi süreli iş teklif edebilir. İşverenlerin bu yöntemle başvurmasının öncelikli nedeni, salgın sebebiyle yaşanan geçici ekonomik sorunu, küçülerek aşma çabası olabilir. Bu bağlamda, kapasiteyi düşürme gerekçesiyle işçi maliyetini azaltmak isteyebilir. Maliyeti azaltma yöntemlerinden biri de, işçi çıkarmak yerine, eldeki çalışanların çalışma sürelerini azaltmak yani kısmi süreli çalışmaya geçmektir. Bunun işçinin çalışma süresindeki indirime bağlı olarak ücretinde de bir kesintiye sebep olacağı açıktır. O sebeple teknik anlamda bir esaslı değişikliktir. 22. madde gereğince işçinin açık kabulünü gerektirir. Yasaya göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle... oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz."

İşverenin salgın sebebiyle yaşadığı sıkıntıları aşmak için yaptığı bu değişiklik teklifi işçi tarafından yazılı kabul edilirse, yeni çalışma şartı belirlenmiş ve sözleşmenin bu unsuru yenilenmiş/değiştirilmiş olur. İşveren bu uygulamasına, salgın riski ortadan kalktığı anda aynı yöntemle son verebilir. İşçiye yeniden tam süreli bir iş ilişkisi teklif edip, yeni çalışma şartları önerilebilir ve bu yöntemle çalışmayı sürdürebilir.

Sözü edilen süreçte, önce kısmi çalışmaya geçiş, sonrasında yeniden tam süreliye geçiş şeklinde gerçekleşen aşamalarda işçinin yazılı rızası olduğu sürece bir fesih söz konusu olmaz. Sadece çalışma şartlarında değişiklik yapılmış olmakla kalınır. O sebeple işçiye feshe bağlı hakların ödenmesi, sonrasında yeni sözleşme yapılması gibi sonuçlar doğmaz.

Bununla birlikte, salgının sebep olduğu ekonomik sorunların geçici olduğunu düşünen işverenin, yukarıda bahsettiğimiz şekilde gerçekleştireceği esaslı değişikliği, geçici

bir süre için yapmasına engel yoktur. İşveren, işçiye yapacağı kısmi süreli çalışma teklifini, belirli bir süre ile sınırlı olarak da yapabilir. Böylelikle, sürekli değişiklik olarak yapıldığı düşünülen teklifin işçi tarafından reddi halinde başvurmak zorunda kalacağı feshin yaratacağı tazminat yükünden kurtulma ihtimali de artar. Sürekli kısmi çalışmayı kabul etmeyerek, tazminatını alıp çıkmak isteyen bir işçinin, bu teklifin belirli bir süre ile sınırlı olduğunu, daha sonra eski çalışma düzenine döneceğini bilmesi, teklife olumlu yaklaşma ihtimalini artırır. O sebeple Covid-19 sebebiyle yaşanan üretim/hizmet daralması sebebiyle kısmi çalışmaya geçmek isteyen işverenlerin, işçilerini kaybetmek istemiyorlarsa, bu geçişin süreli olacağını belirtmeleri yararlı olacaktır.

Kısmi çalışma teklifine ilişkin buraya kadar yer verdiğimiz açıklamalar, esasen işçinin bu teklifi kabul etmesine yönelik oldu. Ancak hiç şüphesiz bu teklifin işçi tarafından reddedilebilmesi de mümkündür. Böyle bir durumda yasa işverene, işçiyi işten çıkarma imkânı getirmiştir. Ancak bunu geçerli fesih yöntemi ile sınırlandırmıştır. Yani anılan teklifi kabul etmeyen işçi, haklı nedenle değil ancak geçerli nedenle işten çıkarılabilir. Bu da işçinin çıkarılmasında, iş güvencesi hükümlerine uygun hareket edilmesini gerektirir. Düzenlemeye göre: "...İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir..."

Hükümden de anlaşılacağı üzere, kısmi çalışma teklifini kabul etmeyen işçi işten çıkarılabilir. Ancak bunun için mutlaka bir geçerli neden gösterilmesi gerekir. Hemen belirtelim ki, salgın sebebiyle ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar, işletmesel bir geçerli neden sayılabilir nitelikte görünmektedir. Nitekim geçerli nedenlerin örneklediği İş Kanunu gerekçesinde, salgının ülkemizde yarattığı işletmesel zorluklara uyan çeşitli örneklere rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, piyasa da genel durgunluk; dış pazar kaybı, yeni çalışma yöntem-

lerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi.

Bununla birlikte kısmi çalışma teklifinin reddi halinde işverenlerce fesih hakkının kullanılabilir olması, işverenler açısından teşvik edici olmamalıdır. Zira yukarıda da belirttiğimiz gerekçelerle yapılması halinde bu fesih, bir geçerli fesih olacağı için işçiye ihbar ve bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatı alma hakkı doğuracaktır. Bu da zaten ekonomik sorun içindeki işveren için yeni bir yük anlamına gelecektir. O sebeple söz konusu krizin sağduyulu olarak çözülmesi, işçiye kabul edeceği tekliflerle gidilmesi, bunun geçici tutulması daha rasyonel bir yaklaşım gibi görünmektedir. Ama bunun sonuç verebilmesi şüphesiz ki aynı yaklaşımın, işini kaybetmek yerine geçici bir süre kısmi çalışmayı tercih edecek işçiye de bulunmasına bağlı olduğu açıktır.

Esaslı değişiklik teklifinin kabulü bağlamında yukarıda yer verdiğimiz açıklamalar, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de geçerlidir. Kısmi çalışma onlar için de esaslı değişiklik kabul edilebilir ve onlar da 22. maddedeki hakları kullanabilirler. Fakat bu gruptaki işçilerin teklifi geri çevirmeleri halinde işten çıkarılması halinde sadece kıdem ve ihbar tazminatı hakları olduğu, sebebin meşru olmaması ve kötüninietin varlığı halinde sadece kötüniniet tazminatı hakları bulunduğunu belirtelim. Kaldı ki yukarıdaki gerekçelerle yapılması halinde bu fesih, kötüniniete dayanmayan/meşru bir fesih olacağı için, işçiye kötüniniet tazminatı hakkı kazandırmayacaktır.

Güvence kapsamında olsun olmasın, kısmi çalışmayı kabul etmediği için bahis konusu gerekçelerle işten çıkarılan işçilerin ihbar ve bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatı dışında, (varsa) bu fesih sebebiyle uğradıkları maddi ve manevi zararlarının tazminini isteyebilmeleri de mümkündür⁶¹.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe

⁶¹ Mevcut koşullar altında gerçekleşme ihtimali düşük olsa da, işten çıkarılma sırasında işçinin kişiliğine zarar verilirse işçinin manevi tazminat talep edebilmesi mümkündür. Ayrıca Yargıtay'a göre, işveren sebep olmadığı sürece, yeni bir iş bulamayan işçi, feshitten sonra çalışmadığı ve boşta geçen süreler için işverenden tazminat isteyemez. (Yarg.HGK. 15.03.1995, 9-801/182, İşveren Dergisi, Mayıs 1991, s.15)

giren 7244 sayılı Yasa ile geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır. İş Kanunu'na eklenen geçici 10.madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre 6 aya kadar da uzatılabilir. Dolayısıyla bu süreçte yapılacak fesihler, anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecek, işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır.

b. Uzaktan çalışma (evden çalışma/internet üzerinden çalışma)

aa. Uzaktan çalışmanın hukuki temeli

Uzaktan çalışma İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre uzaktan çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Bu çalışma yöntemine ilişkin yapılan iş sözleşmesinde, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışma, genelde evden ya da tele çalışma yöntemiyle uygulanmaktadır. O sebeple her ikisine de anılan hükümlerin uygulanması gerektiği kabul edilebilir.

Konuyu ilgilendiren bir diğer yasal düzenleme Borçlar Kanunu'nda yer alır. Anılan yasada yer alan genel hizmet sözleşmesi dışında iki özel hizmet sözleşmesi daha bulunmaktadır. Bunlardan bir pazarlamacılık sözleşmesi (m.448-460), diğeri ise evde hizmet sözleşmesidir (m.461-469).

Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (m.461). Bu sözleşmede işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir. Gerekliyse işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir. İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

Kanımızca Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, esasen işin niteliği gereği uygulanan ve kural olarak işçinin esas çalışma yöntemi olarak yapılandırılmış evde çalışmalara yöneliktir. Nitekim yasanın gerekçesinde bu çalışma ilişkisine örnek olarak, bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenenler gösterilmiştir. O sebeple evde hizmet sözleşmesi, Covid-19 sebebiyle bu dönemde (geçici olarak) eve taşınan iş ilişkisinden farklıdır. Zira virüs salgını gerekçesiyle karşılaşılan evden iş görme yöntemi, salgına kadar işyerinde yapılan çalışmanın, sağlık kaygılarıyla mümkün olduğu ölçüde evden yürütülmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla konuya ilişkin açıklamaların evde hizmet sözleşmesi üzerinden değil, mümkün olduğunca uzaktan çalışma kavramı üzerinden yapılmasının daha yararlı olacağı kanısındayız.

Bu koşullar altında önce, işçi ve işletmelerin karşılaşılabileceği ihtimalleri ele almaya çalışalım. Gerçekleşmesi en muhtemel uzaktan çalışma yöntemi, özellikle büro personeli olarak çalışan ve işinin esaslı kısmını ofiste bilgisayar yardımıyla yapan çalışanların bu çalışmalarını ofis dışından (evden) sürdürmeleridir. Esasen salgın sebebiyle

bu çalışma şekline geçilmesi, geçici bir amaca dayalıdır. Dolayısıyla hastalanma riski ortadan kalktığında ya da normal çalışmayı engellemeyecek orana düştüğünde işveren, çalışanlarının ofise dönmelerini ve işlerini ofiste yapmalarını isteyebilir. Bunun için yönetim hakkı kapsamında kendisine tanınan talimat verme hakkını kullanması yeterli olur. İşin işleyişini eski haline getirebilir. İşçi de, olağan koşulların gerçekleşmesi halinde bu talimata uymak zorundadır. Hiç şüphesiz ki sağlık koşullarında beklenen iyileşme gerçekleşmeden verilen bu tür talimatlara uyma zorunluluğu yoktur. Böyle bir halde eski çalışma düzenine dönme talimatı, çalışma (sağlık) koşulları sağlanmadığından, esaslı değişiklik niteliği kazanarak 22. maddenin uygulanması sonucunu doğurabilir.

bb. Derhal fesih bağlamında “zorlayıcı sebep” değerlendirmesi

Yukarıda yer vermeye çalıştığımız açıklamalar ışığında bir başka sorunun daha açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Acaba iş sözleşmesinin taraflarından birinin, diğer tarafın yaptığı uzaktan çalışma teklifini/talimatını kabul etme zorunluluğu var mıdır? Taraflardan birinin reddi, diğer tarafa fesih hakkı verir mi? Bu seçenekleri, işyerinde gerçekleşen uygulamalara göre işçi ve işveren açısından ayrı ayrı ele almak gerekir;

a) İşverenin evden çalışma ve ücrette kesinti yapılması teklifi: İşveren, işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini istediğinde, bunun bir yönetsel talimat olduğu kabul edilebilir. Bu halde, ücret ödemesinde ve yürüttüğü işte bir değişiklik olmadığı sürece işçinin bunu kabul etmesi gerekir. Hatta işverenin işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunduğu sosyal haklarda (yol masrafı, yemek ücreti...) kesinti yapması dahi, iş sözleşmesinin ihlali sonucunu yaratmaz. Ancak salgın gerekçesiyle, bunun dışında bir kesinti yapması mümkün olmaz.

b) İşverenin evden çalışma ve ücrette kesinti teklifi: İşverenin işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini istediğinde, işyerine gelmeleri sebebiyle işçilere sunduğu sosyal haklar (yol mas-

rafı, yemek ücreti...) dışında bir kesinti yapması halinde, işçi bu teklifi kabul etmeyebilir. Zira bu şekilde ücretin düşürülmesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılır ve İş Kanununun 22. maddesi gereğince işverence yazılı yapılması gereken bu teklif, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmedikçe onu bağlamaz. İşçi bu durumda işyerine gelmek, işveren de hak ettiği ücreti ödemek zorundadır. İşçi işyerine gelir ve işyerine alınmazsa/faaliyet durdurulmuşsa, (ücretsiz izne çıkartılmadığı sürece) çalışmaksızın ücretine tam olarak hak kazanır. Hatta hak ettiği ücreti kendisine ödenmez ya da eksik ödenirse, 24. madde kapsamında iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir (İK.24/II. e)⁶². Bu halde en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı ve bu fesih sebebiyle uğradığı maddi-manevi zararını işverenden talep edebilir.

c) İşverenin evden çalışma teklifinin işçi tarafından reddi: İşveren, işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini istediğinde, ücret ödemelerinde ve yürüttükleri işte bir değişiklik olmadığı halde işçinin (haklı bir sebebi olmaksızın) bunu kabul etmemesi halinde bu durum, talimata aykırılık şeklinde nitelendirilebilir. İş Kanunu'na göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verir (İK.25/II. h). Hatta kanımızca işçinin böyle bir talimata rağmen, işyerine gelerek çalışmak istemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlali olarak dahi değerlendirilebilir. Söz konusu davranış, işverence işyerinde oluşturulmaya çalışılan seyreltilmiş/yavaşlatılmış çalışma düzenini ve açıklanan resmi önlemleri daha etkili kılmaya yönelik tedbirleri bozucu mahiyet kazanabilir. Dolayısıyla bu gibi bir durumda işveren, "işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" hükmünün ihlal edildiğini ileri sürebilir (İK.25/II.ı).

Yukarıda sayılan her iki halde de işveren, İK.25/II. (h) ve (ı) bentlerine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Bu halde işçi, kıdem ve ihbar tazminatı alamayacağı gibi işe iade de isteyemeyecek, hatta varsa sebep olduğu maddi-manevi zararı tazmin etmek zorunda kalacaktır.

⁶² 24/II.e'ye göre, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.

d) İşçinin evden çalışma talebi: İşyerinde çalışan işçi, virüs salgını sebebiyle işini evden görmek istediğinde, bu talebin işverence kabulü yönetsel bir konudur. Çok ayrıksı bir ihtimal olsa da, açıklanan tüm salgın önlemlerini aldığı düşünün bir işverenin, işçisini evi kadar güvenli olacağı gerekçesiyle işyerinde bulundurmamak istediği düşünülebilir. Fakat bu düşünce dahi, resmi kanallardan yapılarak kamusal bir tedbir haline getirilen "evde kal" çağrıları karşısında, işvereni evde çalışma taleplerine kabule zorlayacaktır. Hatta zorlamalıdır. Buna bir de ülkemizdeki koruyucu malzeme noksanlığı ve işyerlerinin önlem alma kapasitelerindeki eksiklikler eklenince, işçinin çalışma şekline uygun (hatta yakın olduğu sürece, bu tür çalışma teklifinin reddinin savunulabilmesi oldukça güçtür. Dolayısıyla yaşam kaygısıyla yapılan bu tür bir önleyici talebi, haklı bir gerekçe olmaksızın işverence reddedilen işçinin iş akdini haklı feshi gündeme gelebilir. Zira mevcut koşullar altında, işyerindeki sağlık koşullarını tümüyle sağlayabilmek pek mümkün görünmediğinden, bu eksiklik bir iş sağlığı ve güvenliği riski yaratarak, çalışma şartlarının uygulanmaması sonucunu doğuracaktır (İK.24/II.f).

Bu yaklaşım tarzının değerlendirilmesinde, söz konusu talebin geçici bir süre için yapıldığı ve insan sağlığı ile doğrudan ilgili olduğu göz önünde tutulmalıdır. Hatta bu anlayışla, işçinin işini evden görmesinden kaynaklanacak küçük eksiklikler ve aksaklıklar da özen borcunun ihlali olarak görülmemelidir.

e) İşçinin evden çalışma talebinin reddi ve zorlayıcı sebep unsuru: Bununla birlikte işçinin evden çalışma talebi, yürüttüğü işinde önemli ölçüde aksamaya yol açacak ise konuya daha farklı yaklaşmak gerekir. Zira işveren salt işin işleyişinde aksamaya yol açacağı gerekçesiyle bu teklifi reddetmiş olabilir. Ancak ülkede bir salgın hastalığın varlığı halinde artık sorun, işçinin uzaktan çalışma talebinin reddinden tümüyle bağımsızlaşarak, salgın döneminde iş görme ediminin istenip istenmeyeceği noktasına indirgenmelidir. Çünkü Covid-19 salgını, sadece ülkemizde değil neredeyse tüm dünyada, bu şartlar altında iş görülebilmesini makul olmaktan çıkarmıştır. Birçok ülkede işyerleri kapatılmış, sokağa çıkma yasakları uygulanmaya başlanmıştır.

İş Kanununda işin görülmesinin gerek işçiden gerek işverenenden beklenemeyeceği bir durum düzenlenmiştir. İş ilişkisinin sürekliliği, bu konunun fesih bağlamında değerlendirilmesini gerektirmiştir. Zira iş ilişkisinin icrasının beklenemeyeceği haller doğal olarak ilk önce feshi akla getirmektedir. İş Kanununun 24/III.⁶³ bendi işveren nezdinde, 25/III.⁶⁴ bendi de işçi nezdinde gerçekleşen zorlayıcı sebepleri fesih sebebi saymıştır.

O zaman ilk etapta Covid-19 salgınının (derhal fesih bağlamında) bir zorlayıcı sebep olup olmadığı irdelenmelidir. Çünkü iş ilişkisinin akıbeti, iş görme edimin talep hakkının devam edip etmediği, ediyorsa ne şekilde icra edileceği, etmiyorsa hangi sonuçların bağlanacağı buna bağlı olarak değişecektir.

Zorlayıcı sebep yasada tanımlanmamış olsa da yargı kararlarında, bu kavramdan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin örneklerle rastlanmaktadır. İş Kanunu'nun 25/III hükmü bağlamında olayın ele alındığı ve günümüzdeki koşullara çok da uygun bir içeriğe sahip kararlardan birinde yer verilen görüşler şunlardır⁶⁵: "...sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir..."

Yüksek mahkeme haklı olarak bir salgın hastalığı zorlayıcı neden saymıştır. Bu anlayıştan hareket edildiğinde kanımızca salgın, salgından etkilenen işçinin karantinadaki evi olduğunda işveren açısından, işverenin işyeri olduğunda işçi açısından zorlayıcı sebeptir. Buna karşın aynı zaman zarfında her ikisini de etkiliyorsa bu durumda, tarafların zorlayıcı sebepten yararlanma imkânı kalmaz. Zira zorlayıcı sebep, bunu ileri süren tarafın kendi edimini ifaya hazır olduğu halde, karşı tarafın ifayı kabul edemiyor olması anlayışına dayanır. Diğer bir deyişle zorlayıcı sebebi ileri süren, kendi edimini ifa edebilecek durumda olmalıdır. Covid-19 sebebiyle hem işveren işyerindeki faaliyetini

durdurmuş hem de işçi dışarı çıkamıyorsa, bu durumda tarafların zorlayıcı sebebi kullanabilme imkânı kalmaz.

Kararda geçen "karantina uygulaması" ifadesi, yani "karantınayı unsur haline getiren" ve onu zorlayıcı sebebin varlığı için arayan yaklaşım, Covid-19'da anlam taşımaz. Zira Covid-19, işyeri ya da ev düzeyinde bir karantina ihtiyacını yaratacak tehlikenin çok ötesine geçmiştir. Köyler, ilçeler hatta şehirler karantinaya alınmaktadır.

Hemen belirtelim ki ülke ölçeğindeki bir salgını, fesih açısından zorlayıcı sebep görmek için karantina koşulunu aramak, o ülke ölçeğinde makul karşılanabilir. Hatta bu zorlayıcı sebebin, hukuki açıdan yaratacağı sonuçlar düşünüldüğünde, işin ciddiyetini gösteren bir kriter olarak karantinanın aranması isabetli de görülebilir. Ancak Covid-19 salgınında karantinanın, bazı il ve ilçelerin tümünü kapsamaya başladığı göz önüne alındığında, ev veya işyeri düzeyinde karantina uygulamasını aramanın hiçbir anlamı kalmamıştır. Dolayısıyla Covid-19 hem işçi hem de işveren açısından (derhal fesih bağlamında) zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmelidir. Zaten 29.02.2020'den itibaren yürürlüğe giren 7226 sayılı Yasa ile getirilen geçici 23. madde de, kısa çalışma ödeneği alma koşullarını kolaylaştırırken bunu, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesine dayandırmıştır.

Bu şartlar altında, işyerindeki faaliyeti devam eden ve işçinin evde çalışma talebini (işinde önemli ölçüde aksamaya yol açacağı için) reddeden işverenin, işçinin zorlayıcı sebep içinde olduğunu kabul etmesi gerekir. Bu halde de (7244 sayılı Yasa ile gelen sınırlamalar saklı kalmak üzere) iş ahdini feshetmek istiyorsa, ilk hafta için yarım yevmiye ödeyerek beklemesi, sürenin dolmasından sonra ise, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla, kıdem tazminatını ödemesi zarureti doğacaktır (İK.25/III, geç.10). Ancak işverenin 1 haftanın ardından derhal feshi müracaatı, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin, son çare ihlali gerekçesiyle işe iade talebine sebebiyet verebilir. O nedenle işverenlerin, 1 haftalık süre sonrasında feshi başvurmadan önce, bazı alternatif adımları atması, yani feshi son çare olarak bakması, beklenebilir. Yasadaki 1 haftalık süre sonrasında işçilerin yıllık ücretli izinlerinin kullandırma-

⁶³ 24/II'e göre işçi, çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, süre sonunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

⁶⁴ 25/II'e göre işveren, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoymayan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde süre sonunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

⁶⁵ Yarg.9HD.01.07.2019, 2016-5982/2019-14688.

sı, kısa çalışma yaptırılması, telafi çalışmasına⁶⁶ imkân sağlayacak düzeyde izin verilmesi ve nihayetinde ücretsiz izin teklifi bunlardan bir kaçıdır. Hatta işverenden, (varsa) işyerine özgü olan son çare adımlarını da atması beklenecektir. Ancak salgın hastalık gibi olağan dışı bir durumda, her iki tarafa da bir takım sorumluluklar düştüğü unutulmamalıdır. Çalışma barışının devamı için bu geçici süreçte taraflar, kendilerinden beklenen fedakârlığı ve sağduyuyu kaybetmeden, süreci atlattırma çalışmalıdır. Bu süreçten kaynaklanacak uyumsuzlukların yargısal değerlendirmesinde de konuya, aynı anlayışla yaklaşılmalıdır.

Aynı şartlar altında işçiyi işyerinden gönderen ve evden çalışmasını isteyen işverenin bu talimatını kabul etmeyerek işyerine gelmek isteyen işçi de, işyerindeki faaliyet durdurulmuş olması halinde işverenin zorlayıcı halini kabul etmek zorundadır. Bu halde de iş akdini feshetmek istiyorsa, ilk hafta için yarım yevmiyesini alarak bekleme, sürenin dolmasından sonra ise en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatını alarak sözleşmeyi feshetmesi mümkündür (İK.24/III).

Dikkat edilirse her iki ihtimalde de fesih “zorlayıcı sebebin” varlığına bağlı olarak yapılacağından, en az 1 yıl çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Her iki fesihte de (son çare ihlali olmadığı sürece) ihbar tazminatı ve işe iade söz konusu olmayacaktır.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır. İş Kanununa eklenen geçici 10. madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre 6 aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla bu süreçte yapılacak fesihler, anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecektir. İşçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar do-

⁶⁶ Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağından, vardiyalı olarak 24 saat iş yapılan işyerlerinde bu yola başvurulabilmesi pek de mümkün değildir (İK.64). Zira işçinin telafi çalışması yapması gereken zaman aralığı, diğer vardiyalı çalışmaları ile çıkışabilecektir.

ğuracaktır. Bu sebeple yukarıda belirtmiş olduğumuz ihtimalde işveren, işçinin evden çalışma talebi karşısında iş akdini feshedemeyecek, isterse onu ücretsiz izne ayırabilecektir. Bu durum aşağıda ayrıca ele alınacaktır⁶⁷.

c. Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma normal koşullar altında ülkemizde bazı sektörlerde yoğun uygulanan çalışma yöntemlerinden biridir. Bu yöntemde işyerindeki çalışma süresi vardiyalara bölünmekte, işçilerin tümünden yararlanılarak üretim/hizmet süresi 24 saate kadar çıkarılabilmektedir⁶⁸. O sebeple vardiya usulü uygulanan işyerlerinde, asıl/normal çalışma şeklinin bu olduğu söylenebilir.

Covid-19 salgını sebebiyle başvuru vardiyalı çalışma ise bundan farklı bir görünüm sergilemektedir. Buna göre, olağan koşullar altında faaliyetin normal çalışma saatlerinde tek vardiya olarak yürütüldüğü bazı işyerlerinde, salgın sebebiyle iş yoğunluğunun azaltıldığı ve işçilerin dönüşümlü olarak işyerine geldikleri görülmektedir. Bu tür çalışmalarda gelen işçiler, haftanın ya da ayın belirli günlerinde, ya tam gün ya da kısmi süreli iş görmektedir. Böylelikle düşük düzeyde de olsa işyerindeki faaliyetin sürdürülmekte, işyeri ayakta tutulmaya çalışılmaktadır.

Hiç şüphesiz işveren, yönetim hakkı çerçevesinde alacağı kararla, çalışma süresini ve şeklini değiştirebilir. O sebeple normal koşullarda tam süreli ve tek vardiya çalışan işçilerine, aynı günlere isabet etmek üzere farklı bir çalışma düzeni getirebilir. Bu halde işçilerin verilen talimata uygun olarak çalışma yükümlülükleri olduğu açıktır. Burada dikkat edilmesi gereken tek husus, yapılan bu değişikliklerin “çalışma şartlarında esaslı değişiklik” seviyesine ulaşmasıdır. Aksi halde işçinin İK.22’den doğan haklarını kullanabilmesi mümkündür ki bu noktaya ilişkin açıklamalara yukarıda yer vermiştik⁶⁹. Dolayısıyla böyle bir durumda

⁶⁷ Bkz. a.ş.a.5.

⁶⁸ Postalar halinde çalışmalar ilişkin yönetmeliğe göre bu tür işler, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışmaları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerdir (Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.1).

⁶⁹ Bkz. yuk. 2.a.

işçinin esaslı değişiklik teklifini kabul etme zorunluluğu bulunmadığı, bu halde de işverenin ancak, ileri süreceği geçerli bir sebeple ve haklarını ödemek koşuluyla işçiyi işten çıkarabileceği belirtilmişti.

Covid-19 sebebiyle yapılabilecek vardiyalı çalışmalarda, bazı noktalara dikkat çekmekte yarar görüyoruz. Her şeyden önce işverenlerce başlatılacak bu tür uygulamaların geçici olacağı, salgın hastalığın (makul) etki süresince devam edeceği ve mali külfetin işveren üzerinde kalacağı unutulmamalıdır. O sebeple bu geçici süreçte, mümkün olduğunca radikal değişikliklerden uzak durulmalıdır. Aksi halde bunun daha önemli mali sonuçlar yaratabileceği düşünülmalıdır. Söz konusu çalışma yönteminin sağlık kaygıları içeriyor olması sebebiyle, (mümkün olduğu sürece) ücrette bir kesintiye neden olmamasına özen gösterilmelidir. Tabi ki işverenden, işyerine gelmesi halinde sunduğu bazı hizmetleri (yemek ve yol yardımı... vs) gelmeyen işçilere sunması beklenemez. Bu halde sözü edilen türden yardımlar, sadece işe gelinen dönemlerle ve gelen işçilerle sınırlı olarak sunulmalıdır.

İşveren, Covid-19 etkisinin uzaması sebebiyle, yukarıda belirttiğimiz türden bir vardiyalı çalışmaya dayanmayabilir. Bu aşamada, işverenden geçici dahi olsa farklı bir vardiyalı çalışma önerisi gelebilir. Bu yeni çalışma yöntemi, kuvvetle muhtemeldir ki, esaslı bir değişikliği içerecektir. Özellikle vardiyalı dahi olsa işveren, daha az çalışma ve daha düşük ücret teklif edilebilir. Niteliği itibarıyla esaslı sayılacak bu değişikliği işçinin kabul etmesi zorunlu değildir. O nedenle konu İK. 22. maddesinde düzenlenen usul doğrultusunda çözüme kavuşturulur. İşçi ya bu yeni yöntem uygun çalışmayı geçici süreyle kabul eder ya da geçerli sebep gösterilerek ve hakları ödenerek iş akdi sonlandırılır. Bu halde teknik olarak işçinin işe iade davası açabilmesi mümkün olsa da, salgın kaynaklı bu feshin geçersiz sayılabilmesi kanımızca mümkün olmaz. Zira İş Kanunu gerekçesinde yer verilen geçerli fesih örneklerinin bir bölümü bu duruma uygun görünmektedir. Gerçekten de gerekçeye göre, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, piyasada genel durgunluk, işyeri dışından kaynaklanan geçerli fesih sebepleridir.

Covid-19 sürecinde geçici süreyle vardiyalı çalışma teklifinin işçiden gelebilmesi de mümkündür. İşverenin bu teklifi kabulü halinde, geçici süreli bir yeni çalışma düzeni oluşturulabilir. Ancak böyle bir halde sorun çıkarması muhtemel durum, bu teklifin işverence kabul edilmemesidir. Aslında işçilerin bu teklifinin, virüsle temas riskini azaltmaya yönelik olduğu kabul edilmelidir. Dahası yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere, Covid-19'un iş akdinin feshi bağlamında zorlayıcı sebep sayılabilecek olması, anılan teklifi makul karşılamayı gerektirir. İşçiler böylelikle hiç çalışmamak yerine hiç olmazsa bir süre vardiyalı çalışmayı talep etmektedirler. Zaten belki de bir süre sonra hiç çalışmamayı teklif edecekler, zorlayıcı sebeplere dayanarak feshi tercih etmek durumunda kalacaklardır ki bunun işvereni mali açıdan daha da zora sokacağı açıktır. Bununla birlikte hiç şüphesiz ki işveren, işçilerin bu vardiyalı çalışma teklifini hiç kabul etmeyerek, onların işe sürekli gelememeleri sonucunda iş akdini zorlayıcı nedenlerle feshetmeyi de tercih edebilir.

Bu noktada son ihtimal, işçilerin teklifinin, esaslı bir takım değişikliklerle, örneğin ücret kesintisi ile kabul edilmesidir. İşçilerin bu esaslı değişiklik içeren karşı öneriyi geçici yazılı kabulleri, geçerlik taşıyacaktır. Ancak kabul etmemeleri halinde işverenin 22. maddede prosedürü işletmekten başka çaresi kalmayacaktır.

Nihayetinde bu ihtimaller sonrasında işveren ya da işçi, sözleşmeyi fesih noktasına gelmiş olabilirler. Ancak Covid-19 gerçeği, olayın özelliklerine göre işverenin feshini hem geçerli nedene, hem de zorlayıcı sebebe dayandırabilmesine imkân verirken, işçi açısından ise başvurulabilecek feshin zorlayıcı sebebe dayandırılabilmesi mümkün görünmektedir. Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır. İş Kanununa eklenen geçici 10. madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle İK.25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre altı aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla bu süreçte yapılacak fesihler,

anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecektir. İşçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır.

Yine aynı yasa değişiklikleriyle işverenlere, Covid-19 sürecinde işçileri ücretsiz izne ayırma imkânı kazandırılmıştır (İK. geç.10). Bu sebeple vardiyalı çalışmayı hayata geçiremeyen işveren, işçilerini üç ay süreyle ücretsiz izne çıkarabileceklerdir. Bu halde işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan nakdi ücret desteği yapılacak ve işçiler de ücretsiz izne çıkartıldıkları gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshedemeyeceklerdir. Yeni yasa ile geçici olarak getirilen bu yapı aşağıda ayrıca ele alınacaktır⁷⁰.

d. Kısa çalışma

aa. Genel koşullar

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği şu anda 4447 sayılı Yasa'da düzenleniyor olsa da, ilk düzenleme İş Kanunu ile yapılmıştır (İK. mülga 65). İş Kanunu'nun gerekçesinde mülga 65. maddede özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramlarının getirildiği belirtilmiştir.

Yine hükmün gerekçesinde, kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceğinin belirlendiği ve bunların "ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırıldığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, zorlayıcı bir sebep dışında, işveren ancak ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması kısa çalışma olarak nitelenecektir. Ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir. Bu düzenlemeyle, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerine işçiler arasında tenkiset yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izne çıkartılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte, işçilerin geçici olarak

ücretsiz izne çıkarılması "geçici bir işsizlik" olarak nitelenecek işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları öngörülmektedir. Bu şekilde, bu işçiler işsiz kalsa idi, işsizlik sigortasının bu işçileri yeniden işe yerleştirmek için yapacağı masraflardan da kurtulmuş olmaktadır.

Kısa çalışmaya ilişkin olarak, İş Kanunu'nda yer verilen bu yapı, düzenlemenin 2008 yılında 4447 sayılı Yasa'ya alınmasından sonra da devam etmiştir. Bir takım yeni düzenlemelele rağmen sistem aynı şekilde işletilmektedir.

Mevcut koşullara göre, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması sebebiyle kısa çalışma uygulamasına geçildiğinde, işçi sadece çalıştığı sürenin ücretini işvereninden alacak, kalan (çalışmadığı) süre için kısa çalışma ödeneği ile yetinecektir.

Sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Başvuru hakkı sadece işverenlere aittir. İşçilerin kısa çalışmayı talep edebilme hakları yoktur. Talebin uygunluğu Bakanlık tarafından incelenir ve uygun bulunması halinde kısa çalışma ödeneği bağlanır⁷¹.

Söz konusu ödenek İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdi-

⁷¹ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince işverenin kısa çalışma talebi, öncelikle İş-Kur'un ilgili birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Bu sebeplerle Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular İş-Kur tarafından reddedilir. Kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir. Uygunluk tespiti sonucu ilgili Kurum birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları İş-Kur tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir (m.5). RG. 30.04.2011/ 27920.

⁷⁰ Bkz. a.ş.a.5.

nin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir (4447 sk. ek m.2). Yani, kısa çalışma ödeneği başvurusundan önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olup son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmalıdır. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Ancak altı aya kadar uzatılabilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanunu'nun 24/III. bendinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir. Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İş-Kur tarafından ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri de ödense de kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz. İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu İş-Kur'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Ayrıca kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi halinde de ödenekleri kesilir.

Hemen belirtelim ki, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca, kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir (m.5/5).

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanun'da belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan

ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

bb. Covid-19 uygulaması

Ülkemizi de doğrudan etkisi altına alan Covid -19 salgınında, işletmelere destek olunabilmesi amacıyla, birçok alanda olduğu gibi kısa çalışma alanında da geçici düzenlemeler yapıldı. İş-Kur tarafından, Covid-19'un olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatıldı⁷². Kısa çalışmanın gerekçesinin zorlayıcı sebep olduğu açıkça belirtildi. Benzeri daha önce 2009 yılında da uygulanan bu yaklaşım çerçevesinde, kısa çalışma ödeneği koşulları kolaylaştırıldı⁷³.

Salgın sebebiyle yapılan düzenleme kapsamında 4447 sayılı yasaya, 25.3.2020 tarihli 7226 sayılı Yasa ile geçici 23.madde eklendi. Böylelikle 29.02.2020 tarihinden itibaren, 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, kısa çalışma koşullarında değişikliğe gidildi. Hatta söz konusu tarihi 31.12.2020 tarihine kadar uzatabilme hususunda Cumhurbaşkanı'na da yetki verildi.

Getirilen özel hükme göre, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışmalarda ödenek alabilmek için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olmak ve son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş bulunmak yeterli sayıldı⁷⁴. Değişiklik öncesinde söz konusu

⁷² www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/

⁷³ 4447 sayılı Yasa'ya 2009 yılında eklenen geçici 23.maddeye göre, 2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır. Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

⁷⁴ Maliye Bakanı tarafından 12.04.2020 tarihinde yapılan açıklamada, kısa çalışma ödeneğine bugüne kadar 200 binden fazla firmanın başvurduğu, bu firmalar kapsamında 2 milyondan fazla çalışanın bulunduğu ve anılan başvuruların 700.000'nin onaylandığı belirtilmiştir. (www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kisa-calisma-odeneğinden-yararlanamayan-veya-ucretsiz-izne-cikarilan-vatandaslara-maas-destegi/1801822). Yapılan son açıklamalara göre ise 268 bin 717 firma, 3 milyon 44 bin 420 çalışmanı için Kısa Çalışma

koşul gereği işçinin son 120 gün hizmet akdine tabi olup son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekiyordu.

Yeni düzenleme, alınan tedbirlerin etki düzeyini genişletmek için olsa gerek, hafifletilen koşulu taşımayan işçileri de özel olarak düzenledi. Böylelikle bu süreçte kısa çalışma ödeneği alamayanların da, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edebilmelerini sağladı.

Yeni düzenlemede ayrıca, salgın süreci içinde iş kayıplarını engellemeye yönelik bir de önlem getirilmiştir. Buna göre, getirilen bu özel nitelikteki kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde, İş Kanunu'nun 25/II hükmünde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla, işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin devamı edebilmesi için, söz konusu süreçte işveren tarafından sağlık, gözetim veya tutuklanma gerekçeli devamsızlık ve zorlayıcı sebeplere dayalı fesih imkânı ortadan kalkmıştır. Aynı şekilde işveren tarafından bu süreçte süreli fesih de mümkün değildir. Yani İş Kanunu'nun 25/II hükmü dışındaki gerekçelerle işçi çıkarılması halinde kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir.

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili olarak salgın sürecinde geçerli olacak bir diğer değişiklik de 7244 sayılı Yasa'yla getirilen geçici 25.madde ile yapıldı⁷⁵. Düzenlemeye göre; "Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir."

Görüldüğü üzere geçici 25.madde esasen, kısa çalışma ödeneğine ulaşılmasını kolaylaştırmak ve bu süreçteki

sağlık hizmetini yapılandırmaya ilişkindir. Düzenlemeyle, kısa çalışma hakkının tespiti konusunda yapılacak araştırmanın uzamasının işçi üzerinde yaratacağı mağduriyeti engellemek için, salt işverenin beyanı doğrultusunda ödenek bağlanacaktır. Bununla birlikte işverenin beyanına duyulan bu güven, olası kötüye kullanımlara karşı da yaptırıma bağlanmıştır. Böylece işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin faiziyle işverenden tahsil edilebilmesine de olanak sağlanmıştır.

Kısa çalışma başvurusunun işçiye fesih hakkı kazandırıp kazandırmayacağı tartışmalıdır. Yüksek mahkeme kararlarında da daireler arasında görüş farklılığı bulunmaktadır. Söz konusu uygulamanın işçiye fesih hakkı vereceği yönünde görüş ve kararlar olduğu gibi, vermeyeceği yönünde de görüş ve kararlar bulunmaktadır. Esasen bu tür bir uygulamanın işçiye fesih hakkı kazandırabilmesine gerekçe olacak nokta, çalışma şartlarında yarattığı kabul edilebilecek esaslı değişikliklerdir. Gerçekten de işçiye, onu işten çıkartmak yerine kısa çalışma teklif etmek, iş akdi sürse de, ücretinin altında bir ödenek teklifi anlamına gelmektedir. İlk bakışta bunun bir esaslı değişiklik olarak kabulü, söz konusu gelir farkı karşısında kolay görünmektedir. Ancak kısa çalışmanın işverene yasayla sunulmuş bir imkân olduğu ve bunu kullanabilmesinin çalışma şartlarını esaslı değiştirme sonucunu doğurması gerektiği de savunulabilir. Kanımızca kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işverene sunulmuş geçici bir imkândır. Bunun işverene bir süre nefes alacağı, işçiye de bu zorlu süreçte işsizlikten kurtaracağı açıktır. Ancak sonucu ne olursa olsun kullanılması işverenin takdirine bağlıdır. Aynı şekilde kabulü de işçinin takdirine bağlı kabul edilmelidir. İşverenin karşılaştığı sorunun, kural olarak işçiye de aynı hatta daha yüksek oranda etkilemesi beklenir. Bu da kural olarak, feshe başvurmasını makul olmaktan çıkarır. Ancak böyle bir halde de işçinin feshi tercih etmemesi, bu yola başvuramayacağı anlamına gelmez. Söz konusu koşullardan daha farklı etkilenen bir işçi, işyerindeki kısa çalışma uygulamasını kabul etmeyerek işten ayrılmak isteyebilir. Bu kararına etki eden çok farklı gerekçeleri olabileceğinden,

⁷⁵ Ödeneği'ne başvurmuş durumda. (www.kamubulteni.com/ekonomi/kisa-calisma-odene-gi-basvuru-sayisi-aciklandi-odemeler-ne-h22900.html).21.04.2020

⁷⁵ 16.04.2020 tarih ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (RG. 17.04.2020/31102).

bu hakkın onun elinden alınmaması gerekir. O sebeple, Covid-19 sürecinde kısa çalışmaya geçilen işyerlerinde de işçinin iş akdini fesih imkânı olduğu kabul edilmelidir. Süreç içinde işçinin fesih hakkını sınırlayan geçici 10. madde hükmü de buna engel oluşturmamaktadır. Zira söz konusu sınırlama, ücretsiz izne ayrılma gerekçeli fesiHLere yönelik getirilmiştir.

cc. İşverence yapılan ek ödeme

Kısa çalışma ödeneğinin günlük tutarı, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir. Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

Başta da belirtmiş olduğumuz üzere, süresi üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma süresi kadar ödenebilen bu ödenek, İK.24/III bendi kapsamında yapıldığında, burada öngörülen ve ücret ile prim yükümlülüklerinden işverenin sorumlu olduğu birinci haftanın sonrasında başlar. Ayrıca kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından ödenir⁷⁶.

Yukarıda yer verilen açıklamalar dışında uygulamada bazı işverenlerce, kısa çalışma ödeneğine ek parasal ödemelerin yapıldığı görülmektedir. İşverenlerin kısa çalışma ödeneğini işçileri için yeterli görmeyerek yaptıkları tek taraflı ve iyi niyetli bu yaklaşımın bir hukuki temele otur-

⁷⁶ 2020 yılı için belirlenen kısa çalışma ödeneği miktarının en düşüğü, brüt aylık ücreti 2.622 TL olan için 1.561 TL, en yükseği ise 7.375 TL'nin üzerinde brüt kazancı olanlar için ise 4.380 TL'dir.

tulmasında yarar olduğu kanısındayız. Böylelikle ilerde bu husustan kaynaklanacak olası uyuşmazlıkların da önüne geçilmiş olacaktır.

Her şeyden önce, işverenlerce yapılan bu ek parasal ödemenin ücret olup olmadığı belirlenmesi gerekir. İş Kanununa göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (m.32). Bu noktadan hareketle, yukarıda bahsi geçen ek parasal ödemenin ücret olarak kabulü mümkün olmaz. Zira ücret kural olarak, "bir iş karşılığı" ödenmelidir ve çalışmaksızın ücrete hak kazanılacak haller İş Kanununda düzenlenmiştir. Bunlar çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan haller ile hafta tatilleri, ulusal bayram ve genel tatillerdir (İK.44, 46, 55, 66).

Bu durum karşısında işverenler tarafından tek taraflı yapılan ek ödemelerin, sosyal bir ek ödeme olduğu kabul edilebilir. İşveren buna bir isim verebilir. Örneğin Koronavirüs yardımı, salgın ödeneği, evde kal ödemesi, sosyal yardım ödemesi, ek ödeme ifadeleri tercih edilebilir. Hatta bu tür bir tanımlama, yapılan ödemenin ücret olmadığını vurgulamak açısından kanımızca yararlı da olur.

Bahsi geçen ek ödemelerin yaratabileceği bir diğer sorun, işyeri uygulamasına dönüşerek işçilere talep hakkı kazandırabilecek olmasıdır. Gerçekten de bir menfaatin işverence tek taraflı ve devamlı şekilde sunulması, işçilerin de zımni kabulleriyle işyeri uygulamasını oluşturur. Böylelikle o menfaat iş akdi hükmü (iş şartı) haline gelir ve bağlayıcılık kazanır. İşverenin bu süreçte söz konusu menfaatin gelecekte bağlayıcılık kazanacağını düşünmüş ve istemiş olması gerekmez. Sunulan menfaatin sürekliliği konusunda işçilerde oluşan iyiniyetli ve haklı beklenti korunur. İşçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu, dürüstlük kurallarına uygun olarak çıkarmış bulunmaları yeterlidir.⁷⁷

İşverenlerin, Covid-19 salgın döneminde işçilerine destek olabileme amacıyla yaptıkları bu geçici süreli ek ödemelerin işyeri uygulamasına dönüştürme amacı olmadığı

⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, s.74.

açıktır. Zira salgın süresi içinde yani geçici verilmektedir. Ancak buna rağmen iyiniyetli yapılan bu tek taraflı ödemelerin işyeri uygulamasına dönüşmesine sebep olmamak için bazı hususlara özen gösterilmesi gerekir.

Her şeyden önce kısa çalışma ödeneğine ek olarak yapılacak ödemenin esasları açıkça belirlenmeli ve işçilere bildirilmelidir. Başta da belirttiğimiz üzere yapılacak ek ödeme, ücret olarak nitelendirilmesini engelleyecek şekilde isimlendirilmelidir. Hatta bunun ücret ekleri ve sosyal yardımlarla da bağlantılı görülmemesine özen gösterilmelidir⁷⁸. Yapılacak ek ödemenin işyeri uygulamasına dönüştüğü iddialarıyla karşılaşmamak için, söz konusu ödemenin içinde bulunulan salgın dönemine ilişkin olduğu, devamlılık ve bağlayıcılık kazanmayacağı vurgulanmalıdır. Yapılacak ek ödemenin (mümkün ise) süresi yani ne kadar süreceği açıkça belirtilmelidir. Örneğin, salgın sona erene kadar veya üç-altı ay süresince ya da kısa çalışma ödeneği süresince ödeneceği belirtilebilir.

Yapılacak ek ödemenin miktarı konusunda, işçiler arasında eşitsizlik iddialarının ileri sürülmesini engelleyecek bir uygulamanın oluşturulması da yararlı olur. Ödemenin, özellikle beyaz ve mavi yakalı işçiler için farklı ama kendi içlerinde ortak belirlenmesi düşünülebilir.

Son olarak, işverence yapılacak bu tek taraflı ek ödemenin parasal değerini açıklamak yerine, oransal bir tespitin daha isabetli olacağı kanısındayız. Ancak belirlenecek oranlarda, ilgili işçi gruplarının İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen türden ayrımcılık/eşitsizlik iddialarına haklılık kazandıracak uygulamalardan kaçınılmalı, işyerinde çalışma barışını bozmayaya özen gösterilmelidir.

e. İzin uygulaması

aa. Yıllık ücretli izin

Yıllık izin, esasen yıllık ücretli izni ifade eder. Zira aşağıda değinmeye çalışacağımız ücretsiz izin, yasal bir tanıma konu olmamıştır. Yıllık ücretli izin, önemi sebebiyle önce-

⁷⁸ Zira Yargıtay'a göre, kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir. (Yarg.9HD. 12.12.2018, 9974/22979)

likle Anayasanın 50. maddesinde düzenlenmiş ve dinlenme hakkı güvence altına alınarak bu kapsamda yıllık ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu'nda ve ona bağlı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, Basın İş Kanunu'nda (m.21), Deniz İş Kanunu'nda (m.40) ve nihayetinde Borçlar Kanunu'nda (BK.422-426) da, yıllık izni düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.

İş Kanunu'na göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. Yasada yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir ve onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca aynı düzenlemede, yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanması gerektiği ve yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği hükme bağlanmıştır (m.53).

Covid-19 sebebiyle bazı işverenler, gerek idari kararların yarattığı zorunluluklar, gerek salgın gerekçeli işletmesel kararlar sebebiyle, işe gelemeyen işçilerine yıllık ücretli izinlerini kullandırma yöntemine başvurmuşlardır. 7244 sayılı Yasa'yla işverenlere sunulan ücretsiz izne çıkarma seçeneğine rağmen, kurumsal büyük işletmelerin çoğu, bu uygulamalarını sürdürmektedirler. Anılan işletmelerin yıllık ücretli izin uygulamalarının temelinde farklı gerekçelere rastlanmaktadır. Ancak genelde işletmeler salgın sürecinde bu yöntemle, çalışmaksızın işçiye gerçek ücretini ödemeyi hedeflemektedir. Böylelikle kısa çalışma ödeneği ya da nakdi ücret desteği alamayan işçilerine gelir desteği sunmakta, bunları alabildiği halde yeterli görmeyip ücretli izin isteyen işçilerine de daha yüksek düzeyde bir katkı sağlayabilmektedirler.

Bahis konusu uygulamada işçinin yıllık ücretli iznini, salgın süresi içinde kullandığı kabul edilmektedir. Birçok işyerinde ücretli izin yöntemi, kısa çalışma ödeneği almayan işçiler için derhal uygulanmaya konulmuştur. Kısa çalışma

ödeneğini alan işçiler açısından ise ödenek süresinin tamamlanmasından sonra uygulanması planlanmaktadır.

Söz konusu uygulama farklı gerekçelerle dahi olsa, hukuka uygun görünmektedir. Zira yıllık izinin kullandırma konusunda yönetim hakkı işverenedir⁷⁹. Bazı işyerlerinde bu yetki izin kurullarına verilmiş olsa da yetki işverenedir⁸⁰. Nitekim yüksek mahkeme de bu anlayış doğrultusunda, yıllık izin zamanını belirlemenin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, işçinin kendiliğinden ayrılmasının söz konusu olamayacağını açıkça belirtmiştir.⁸¹ Dolayısıyla işveren, yıllık ücretli iznin, salgın sebebiyle işçinin işine gelemediği günlerde kullanılmasını sağlayabilir.

Kanımızca Covid-19 virüsü tanısı aldığı için evinde istirahat (bireysel karantina) halinde olan işçi için bu süreç, yıllık ücretli izin kapsamında değerlendirilmemelidir. Bu sonuca ulaşılabilmesi için sağlık raporu aranmamalı, Covid-19 tanısı konulması yeterli sayılmalıdır. Yasanın 54. maddesinde, yıllık izin süresine dâhil edilmeyecek olanlar arasında sayılan “hastalık izinleri” ifadesindeki “izin” unsuru da bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Kaldı ki yıllık ücretli iznin amacı, işçinin izin süresinde (sağlıklı) dinlenmesidir. Karantina sürecini, yıllık ücretli izinle bağdaştırmak mümkün değildir. O sebeple ister izin öncesi, ister izin sonrasında gerçekleşmiş olsun, işçinin Covid-19 virüsü kapmış olması, iznin dinlenme işlevini ortadan kaldıracığından, bu bireysel karantina süreci evde geçirmiş olsa dahi, söz konusu süreci yıllık ücretli izin saymayı engelleyecektir.

Salgın olayından bağımsız olarak öğretilerde de, işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde hastalanması ve istirahat alması halinde, hastalıkta geçirilen sürelerin izin süresine eklenmesi gerektiği dile getirilmiş, işçiye yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki amacın yıl içinde belirli bir süre tam olarak dinlenmesini sağlamak olduğu belirtilerek, işverence yıl içinde daha önce verilmiş bulunan diğer izinlerle, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup

⁷⁹ Yıllık ücretli İzin Yönetmeliğine göre, “İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin

⁸⁰ İzin kurulları hakkında bkz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15-19.

⁸¹ Yarg.9HD, 22.02.2016, 30472/3413, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.214.

edilemeyeceğine ilişkin kuralın da bu anlayışı doğrulayıcı olduğu savunulmuştur.⁸²

Covid-19 salgın sürecine ilişkin yukarıda yer verdiğimiz izin kullandırma uygulaması, nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde, devamlı olarak çalışan işçiler ile kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlara için de geçerli olmalıdır.

bb. Toplu izin

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile işverenlere, toplu izin uygulaması imkânı da sağlanmıştır. İşveren veya işveren vekili, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Bu uygulamaya gidildiğinde izin kurulu, izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve İş Kanunu’ndaki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder (m.10).

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Ancak, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir. Yani bu konuda İş Kanununda yer alan ve yıllık ücretli izne hak kazanmaya ilişkin hükümler uygulanır.

Yine yönetmeliğe göre, toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir (m.11).

Yönetmelikle getirilen bu imkân işverenlere, Covid-19 salgınında da yararlanılabilecek bir seçenek sunmaktadır. Dolayısıyla yasada belirlenen tarih aralığına da isabet ettiği dü-

⁸² Süzek, İş Hukuku, s.829

şünüldüğünde, bu tür bir toplu yıllık ücretli izinin kendisi için daha uygun olacağını düşünen bir işveren, salgın sürecini ya da bir kısmını, toplu izin uygulamasıyla eritebilir. Ancak böyle bir durumda dahi, bir grup işçiyi işyerinin korunması veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için işyerinde bulundurmaya isterse, bu durumda çalışmamızın başında yer vermeye çalıştığımız şekilde, gereken önlemleri alarak, işyerindeki sağlık koşullarını organize etmelidir.

cc. Ücretsiz izin

Ücretsiz izin uygulaması, çeşitli dönemlerde işverenlerce hayata geçirilen bir uygulama olarak bilinse de, esasen yasal düzenlemeye tabi tutulmamıştır. O sebeple uygulanabilme koşulları net olarak belirli değildir.

Ücretsiz izinde esasen taraflar, karşılıklı anlaşarak iş akdini bir süreliğine askıya alırlar⁸³. Yani iş akdi sona erdirilmez. Buna rağmen işçi iş görmez, işveren de ücret ödemez. Dolayısıyla süreç tümüyle her iki tarafın rızasına bağlıdır. Nitekim Yüksek mahkeme de, taraflar arasında anlaşma olmadıkça ücretsiz izin uygulamasını, işverenin feshi olarak değerlendirmiştir: "...Fesih bildiriminde 'fesih' sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden 'işverenin feshi' olarak değerlendirilmektedir..."⁸⁴ Ücretsiz izin, salgın sürecinde de başvurulmuş bir yöntem durumundadır. Her ne kadar, 7244 sayılı Yasa ile İş Kanunu'na eklenen geçici 10.madde, işverenlere ücretsiz izin imkânı vermiş olsa da, bu yasa değişikliğinin yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihine kadar, Covid-19 kapsamında kapasitesini düşüren ya da faaliyetlerini geçici olarak tümüyle durduran bazı işletmeler, işçilerle anlaşarak bu uygulamayı başlatmıştır.

⁸³ Yargıtay'a göre de, "...Daha sonra ücretsiz izinli kabul edilmesi, davacının muvafakatı olmadığından ve itiraz ettiği için yasaya uygun değildir..." Yarg.9HD. 25.11.2019, 7309/20804.

⁸⁴ Yarg.9HD. 18.11.2019, 2017-16836/2019-20129. Aynı yönde, Yarg.9HD. 15.05.2019, 2016-1444/2019-11176.

7244 sayılı Yasa öncesinde başlatılan ücretsiz izin uygulamaları çeşitli sorunlara neden olmuştur. Ancak bu sorunlar sadece 7244 sayılı Yasa öncesi dönem ile sınırlı kalmayacaktır. Salgın süresince işleyecek bu olağanüstü geçici sistem, daha da uzatılmadıkça üç ya da altı ay sonrasında işlevini tamamlayacaktır. Ancak salgının şu anda bile dünya genelinde yarattığı ekonomik problemlerin aşılabilmesi zaman alacaktır. O sebeple, geçici 10. madde ile getirilen olağanüstü geçici sistemin ardından, yine başvurulabilecek olan ücretsiz izin, olağan hukuki yapımız içinde çeşitli sorunlar yaratmaya devam edecektir.

a) Bu sorunlardan biri, işverenin ücretsiz izin teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesidir. Aslında bu durum, teknik anlamda işverenin çalışma şartlarını esaslı tarzda değiştirmeye yönelik attığı bir adım sayılır ki, İK. 22'deki prosedüre tabi olur. Yani işçi açıkça kabul etmedikçe reddetmiş sayılır. Böyle bir halde işverenin yapabileceği kural olarak, önce teklifi geri çekmek, ardından da işçiyi çalıştırmaya devam etmek ya da iş akdini sonlandırmaktır. Son seçenekte başvurulabilecek fesih türü, hiç şüphesiz ki süreli fesihtir. Zira bu durumda işverenin derhal fesih hakkı doğmaz. Ancak güvence kapsamındaki bir işçi süreli fesih yoluyla işten çıkarıldığında, geçerli fesih sebebinin olmaması halinde işe iade talep edebilir. Güvence kapsamı dışında olan bir işçi ise, şartların varlığında kötüniyet tazminatı alabilme ihtimali doğar. Her iki halde de, işverenin süreli feshinden kaynaklanacak kıdem tazminatı ve ihbar hakları zaten mevcuttur.

Konuya Covid-19 ile ilgili olarak yaklaşıldığında tabloda küçük değişiklikler görebiliriz. Uygulamada karşılaşılan örneklerde 7244 sayılı Yasa'nın öncesinde de sonrasında da, işverenlerin bu yönetime genellikle süre kazanmak için başvurdukları görülmüştür. Kurumsal işletmelerin çoğu, 7244 sayılı Yasa'ya kadar, salgın sürecinde ellerindeki ilk araçlar olarak kısa çalışma ve yıllık ücretli izin uygulamasını kullanmayı tercih ettiler. Ancak bu imkânların kullanılmadığı ya da tüketildiği hallerde, salgının sürmesi karşısında ücretsiz izni devreye alındı. Bununla birlikte 7244 sayılı Yasa sonrasında bazı işverenlerin diğer seçenekleri kullanmadan doğrudan ücretsiz izine başvurdukları da görülmektedir.

7244 sayılı Yasa öncesinde ve olağanüstü geçici sistem sona erdikten sonra, işçilerini ücretsiz izne çıkarmak isteyen işverenlerin, geçici de olsa, çalışma şartlarını esaslı değiştirecek bu tekliflerinin reddi halinde iş akdini sonlandırma ihtimalleri ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde yukarıda da dile getirdiğimiz üzere, işçinin işe iadeyi talep hakkı doğacaktır. Fakat 7244 sayılı Yasa döneminde bu ihtimal ortadan kalkmıştır. Zira bu süreçte işverenin işçileri ücretsiz izne göndermeleri, işçinin çalışma şartlarında esaslı değişiklik değildir. Dahası aynı yasal değişikliklerin ardından, işçilerin ücretsiz izin sebebiyle haklı fesih hakları da bulunmamaktadır.

Hemen belirtelim ki, söz konusu değişiklik olmasaydı da, Covid-19 koşullarında başlatılan ücretiz izin kabul etmeyen işçi, iş akdini haklı feshetse ya da 22. madde bağlamında işverence değişiklik feshine başvurulsa dahi, kıdem tazminatı ve/veya ihbar hakkı elde edebilecek işçinin işe iade imkânı doğmayacaktı. Zira içinde bulunulan koşullar, yapılacak böyle bir feshi, son çare ilkesi ihlal edilmedikçe geçerli sayılacağını göstermektedir. Daha önce de dile getirdiğimiz gibi, işvereni ücretsiz izin teklifine sürükleyen haller; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi olduğunda, fesih geçerli sayılacak ve iade talebi mahkemelerce reddedilecektir⁸⁵.

İşverenin ücretsiz izin teklif ettiği işçiler, salgın sürecinde dışarı çıkma yasağı kapsamındaki işçiler ise ve teklif geri çevrildiyse bu halde başvurulacak yasal dayanak, işyerindeki faaliyetin geçici de olsa tümüyle durmamış olması koşuluyla 25/III'te yer alan "zorlayıcı sebep" olacaktır. Bu halde derhal fesih söz konusu olacağından, son çare ihlal edilmedikçe işçinin iade imkânı olmayacak fakat bir yıllık çalışması olduğu sürece kıdem tazminatı alabilecektir.

b) Söz konusu yöntemle ilgili yaşanabilecek sorunlardan bir diğeri, işverenin ücretsiz izin teklifinin işçi tarafından kabul edilmesine rağmen, izinde geçen sürenin işçiyi feshine mecbur etmesidir. Bu ihtimalde söz konusu olan sorun,

⁸⁵ Bkz. yuk. 2.a.

ücretsiz izni kabul eden işçinin, süre verilmeden izne çıkarılmış olması halinde buna ne kadar katlanmasının beklenebileceğidir. Esasen bu tür izinlerde süre verilmesi beklenir ise de, süre verilmeden başlatılan ücretsiz izinler de görülebilmektedir. Bu gibi hallerde işçinin izne tahammül gücü, yani ücret almadan iş başı yapmayı bekleme süresini, hayatın olağan akışı içinde makul bir süre olarak kabul etmek gerekir. Hiç ücret almadan, elindeki birikimlerle belki 1-2 ay sabretmesi makul görülebilirse de, olayın özelliğine göre bu daha uzun ya da daha kısa da gerçekleşebilir. Ancak ücretsiz izin için (makul) bir süre belirlenmiş ve işçi de bunu kabul etmişse, artık işçiden bu süreye uyması beklenecektir.

c) Dikkat çekmek istediğimiz bir başka sorun da, ücretsiz iznin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmasının mümkün olup olmayacağı meselesidir. Konuya ilişkin yasa da bir açıklık yoktur. Yargıtay uygulamasında ücretsiz izin, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmamaktadır. Konuya ilişkin kararlarından yer verilen değerlendirme şu şekildedir: "... İş Kanunu'nun 55 (d) bendinde, 'Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)' yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. İlgili hükme göre işyerinden kaynaklanan bir zorlayıcı nedene bağlı olarak işyerinde çalışmanın bir haftadan fazla süreyle tatil edilmesi gerekir. Somut olayda ekonomik krize bağlı olarak davacının da aralarında olduğu bazı işçilerin ücretsiz izne çıkarıldığı ve davacının da bu uygulamayı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulaması, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı nedenlerden değildir. Fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izinde geçen sürelerin İş Kanunu'nun 55 (d) maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve bir kısmının yıllık izne esas süreye eklenmesi yerinde değildir..."⁸⁶

Karara konu olan ve bugüne kadar karşılaşılan ücretsiz izin uygulamaları ile 7244 sayılı Yasa'nın düzenlediği ve geçici 10. madde ile getirilen ücretsiz izni birbirinden ayırmak gerektiği kanısındayız. 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücret-

⁸⁶ Yarg.9HD. 04.11.2013, 2011-31360/ 2013-27990

siz izin, üç aylık bir süreyle sınırlandırmış ve Cumhurbaşkanına bu süreyi altı aya kadar uzatabilme yetkisi verilmiştir. Yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler, İş Kanununda belirlenmiştir. Ancak 55. maddedeki bu düzenleme, 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izin uygulamasından çok daha önce hukuk sistemimize girdiği için doğal olarak bu konuya ilişkin bir açıklık içermemektedir.

Kanımızca ücretsiz izni, yıllık ücretli izin hesabına dâhil etmeyi engelleyen açık bir hüküm yoktur. Hatta tam aksine, İş Kanununda bunu mümkün kılacak bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, "İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri", yıllık ücretli izin bağlamında çalışılmış sayılmaktadır (İK.55/j). Hüküm konuya açıklık getirebilecek niteliktedir. Zira düzenlemede, "diğer izinler" ifadesi oldukça geniş bir içeriğe sahiptir ve geçici 10. maddedeki ücretsiz izni de bu kapsama almaya bir engel yoktur. Kaldı ki bu ifadenin hemen ardından gelen "kısa çalışma süreleri" ifadesi de bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Çünkü geçici 10. madde ile getirilen ücretsiz izin uygulaması, tıpkı kısa çalışma gibi işsizlik sigortasından sağlanan bir ödeneği içermektedir. Kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği, birbirine çok yakın nitelikteki ödemelerdir. Hatta Covid-19 salgınında her iki ödeme de aynı amaca yönelik olarak uygulanmakta, salgın süresi içinde gelir sıkıntısı yaşayan işçilere, işlerini kaybetmeden gelir desteği sunmaktadır. Miktarlarındaki küçük farklılık, bu ortak amaçlarına etki etmeyecektir.

Ayrıca (j) bendinde yer alan "işveren tarafından verilen diğer izinler" ifadesinde, iznin işverence verilmesini vurgulayan ifade tarzı da, geçici 10. maddedeki ücretsiz iznin bu kapsamda görülebilmeye katkı sağlar niteliktedir. Zira geçici 10. madde düzenlenen ücretsiz izin, tarafların anlaşmasıyla hayat geçirilen ücretsiz izinden farklı olarak, tek taraflı iradeyle işveren tarafından verilen izin durumundadır.

d) Ücretsiz izin bağlamında işaret etmek istediğimiz sorun, kısa çalışmaya başvurmadan önce ücretsiz iznin kullanılıp kullanılmayacağıdır. Başta da belirttiğimiz gibi kurumsal işletmelerin çoğu, 7244 sayılı Kanun'a kadar, salgın sürecinde ellerindeki ilk araçlar olarak kısa çalışma ve yıllık ücretli izin uygulamasını kullanmayı tercih ettiler.

Bu imkânların kullanılmadığı ya da tüketildiği hallerde ise, salgının sürdüğünü görünce ücretsiz izni devreye aldılar. Ancak 7244 sayılı Yasa sonrasında bazı işverenlerin diğer seçenekleri kullanmadan doğrudan ücretsiz izine başvurdukları da görüldü. Kanımızca Covid-19 sebebiyle oluşturulan yasal düzenlemeler karşısında işverenin, kısa çalışmaya başvurmadan ücretsiz izin uygulaması başlaması işçi aleyhine sonuçlar doğuracaktır. Zira bu zor süreçte işçi, kısa çalışma ödeneği yerine, ondan daha düşük nakdi ücret desteği ile yetinmek durumunda kalacaktır. O sebeple süreç içinde işverenlerden, kısa çalışmaya başvurmadan ücretsiz izne yönelmemeleri beklenmelidir. Hiç şüphesiz ki kısa çalışma ödeneğinden yararlanma imkânı olmayanlar için bu sorun yaşanmayacaktır. Ancak kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme imkânına sahip olduğu halde işverence ücretsiz izne gönderilen işçi açısından işverenin bu uygulaması, gelirden yarattığı düşüş oranında çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılmalıdır.

dd. Ücretsiz izin - ücretli izin çatışması

Yukarıda da belirttiğimiz üzere yıllık ücretli izin yasal bir yapı olmakla birlikte, ücretsiz izin yasada tanımlanmamıştır. Yıllık ücretli iznin koşulları İş Kanunu'nda düzenlendiği halde, ücretsiz izin işçi ile işveren arasındaki anlaşma doğrultusunda şekillenmektedir.

Yıllık ücretli izin bahsinde de dile getirdiğimiz üzere, Covid-19 sürecinde bazı işyerlerinde, gerek idari düzenlemelerin yarattığı zorunluluklar, gerek salgın gerekçeli işletmesel kararlar sebebiyle işe devam edemeyen işçilere ücretli izin verildiği görülmektedir. Bu süreçte genelde, kısa çalışma ödeneği alamayan işçiler için derhal, ödeneği alan işçiler açısından ise ödenek süresinin tamamlanmasından sonra bu uygulamanın planlanması söz konusudur. 7244 sayılı Yasa ile işverenlere ücretsiz izin imkânı verilmiş olması da, bu planlamayı engeller nitelikte değildir. Zira anılan yasa ücretsiz izni zorunlu bir uygulama olarak getirmemiştir. İş Kanunu'na eklenen geçici 10.maddeye göre, "...işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir...".

7244 sayılı Yasa ile gelen olağanüstü geçici sistem, Covid-19 sürecinde işletmelerin sahip olduğu yasal izin se-

çeneğini, ikiye çıkarmış görünmektedir. Uygulamada kullanılsa da şimdiye kadar yasal bir dayanağı bulunmayan ücretsiz izin, geç.10. madde ile ilk defa yasal dayanak bulmuştur. Bu durumun uygulamada bir takım sorunlara yol açabileceği kanısındayız.

Acaba, bir işveren Covid-19 sürecinde kendisine sunulan ücretsiz izin seçeneği yerine, işçilere yıllık ücretli izinlerini kullandırmak isteyebilir mi?

Gerçekten de uygulamada yasal yıllık ücretli izinlerin tümüyle kullanılmadığı, bu sebeple de işçilerin biriken yıllık ücretli izinleri olduğu sıklıkla görülmektedir. Bu duruma sadece işveren neden olmamakta, işçilerin de çeşitli gerekçelerle izinlerini kullanmak yerine çalışmayı tercih ettikleri, bu sebeple de izinlerin biriktiği görülmektedir. Bu nedenledir ki, iş akdinin feshi sonrası açılan davalarda, en bilinen talep konuları içinde kıdem, ihbar ve fazla çalışma alacaklarıyla birlikte yıllık ücretli izin alacakları gelmektedir. Dolayısıyla işletmelerin çoğunda, kullanılmamış ya da kullanılmamış yıllık ücretli izin birikimi bulunmaktadır. Biriken izinler, işletmeler için fesih sırasında topluca ödenecek bir parasal alacak kalemine dönüştüğünden, fırsat doğdukça kullanılarak eritmeye çalışılmaktadır. Hatta bazı işyerlerinde işçilerin, talepleri olmadığı halde toplu ya da kısmen izne gönderildiği görülebilmektedir.

Yıllık ücretli izin konusunda uygulamada karşılaşılan bu durum, Covid-19 sürecinde de yaşanabilir görünmektedir. Nitekim, özellikle yüksek katma değer üreten, vasıflı ve yüksek ücretli personel çalıştıran işyerlerinde, salgın süresince ücretsiz izin yerine yıllık ücretli izin uygulaması ciddi bir seçenektir. Nitekim bazı işverenler, salgın süresince ücretsiz izin ve onun getirisi durumundaki nakdi ücret desteğinin bu işçileri tatmin etmeyeceği kaygısıyla, ücretli izni tercih etmektedir. Dahası aynı anlayış doğrultusunda bazı işyerlerinde söz konusu talebin işçilerden geldiği de görülmektedir.

Bu ve benzeri seçeneklerin varlığı, ücretli-ücretsiz izin çatışmasına ilişkin olarak yapılacak değerlendirmelere de etki edecektir. O nedenle bu aşamada, Covid-19 sürecinde işyerlerinde karşılaşılabileceğini düşündüğümüz farklı seçenekleri ortaya koymanın yararlı olacağı kanısındayız.

a) İşveren ve işçinin yıllık ücretli izinlerin kullanılmasında anlaşmaları: 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izine ayırma düzenlemesinin kaleme alınış şekli, yukarıda da dile getirdiğimiz üzere, bu hakkın kullanılması konusunda işverene tercih hakkı vermiştir. Ancak bu imkâna rağmen işveren, bu konuda işçilerle görüşüp, kabul edenlerin yıllık ücretli izne ayrılabilmelerini sağlayabilir.

b) İşverenin geçici 10. madde kendisine sunulan ücretsiz izne ayırma uygulamasını başlatmasına rağmen, işçinin bunun yerine kendisine hak ettiği yıllık ücretli izinleri verilmesini istemesi: Bu durumda işveren, Covid-19 sürecinde yasa ile geçici olarak kendine sunulan hakkı kullanmak istemektedir. İşçi ise bunun yerine kendisine hak ettiği yıllık ücretli iznin verilmesini talep etmektedir. Örneğin işveren işçilerin birikmiş yıllık izinlerini yeterli görmemiş veya başka bir dönemde kullandırmayı uygun görmüş ya da salgın döneminde sunulan bu sosyal yardımdan yararlanmayı istemiş yahut farklı bir başka işletmesel gerekçeyle bu kararı vermiş olabilir. İşçi ise ücretsiz izin döneminde yapılacak nakdi ücret desteğini yeterli görmediği için birikmiş izinlerini kullanarak bu geçici süreci daha rahat atlama istemiş olabilir.

Taraflar arasında yaşanan uyuşmazlığın gerekçesi ne olursa olsun öncelikle bir hususun tespitinde yarar görüyoruz. Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi, yıllık iznin kullandırma konusunda yönetim hakkı işverenedir. Bazı işyerlerinde bu yetki izin kurullarına verilmiş olsa da, yetki esasen işverenedir⁸⁷. Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere Yargıtay'ın yaklaşımı da bu yöndedir⁸⁸. Bu durum karşısında işveren, talebine rağmen işçiye yıllık ücretli izni vermeyip, Covid-19 sebebiyle geçici olarak ücretsiz izne çıkarabilir. Hiç şüphesiz bu durumun, daha önce dile getirdiğimiz, yıllık ücretli izin birikiminin yaşandığı bir işyerinde ortaya çıkabilmesi güç görünmektedir. Ancak buna rağmen işverenin, Covid-19 sürecinde de olsa alacağı yönetsel kararlara uygun davranılmasını bekleme hakkı vardır. Aksi halde söz konusu süreçte bir kısım işçilerin kendi talebiyle ücretli izin, bir kısım işçilerin ise ücretsiz izne gönderilmesi ihtimali doğacaktır ki bunun bazı işyerinde bir kargaşa yaratabilmesi ve çalışma barışına zarar verebilmesi mümkündür.

⁸⁷ İzin kurulları hakkında bkz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15-19.

⁸⁸ Bkz. yuk. 2.e. aa.

O sebeple Covid-19 gerekçeli bu geçici süreçte, yönetim hakkının sağlıklı kullanımını sağlayacak bir yaklaşımın daha doğru olacağı kanısındayız.

c) İşverenin yıllık ücretli izinleri kullandırmak istemesine rağmen, işçinin bunun yerine geçici 10. maddedeki ücretsiz iznin kullanılmasını istemesi: Bu ihtimalde, salgın sürecinde yıllık ücretli izni tercih eden ve onu uygulamaya sokan işverendir. İşverenin bu tercihinin ardında, işyerinde biriken yıllık izinleri eritmek veya "nakdi ücret desteği" üzerinde kalacak ücretleri sayesinde, işçilerin salgın sürecini daha rahat geçirebilmelerini sağlamak ya da süreç sonundaki olası fesihlerde son çare ilkesine uygun davranmış görünmek yatabilir. İşverenin bu uygulamasına karşı işçi de, değişik gerekçelerle bunun yerine yasayla getirilen ücretsiz iznin kullanılmasını istemiş olabilir. Örneğin işçi, düşük ücretli çalıştığı için ücretli izinde kendisine ödenecek gerçek ücreti ile "nakdi ücret desteği" arasındaki farkı göze alarak yıllık izninden mahrum kalmak istemeyebilir. Biriken yıllık izinlerinin, olası bir fesih halinde güncel rakamla toplu bir ödemeye dönüşmesinden yarar umuyor, hatta bunun iş güvencesine katkı sağlayacağını düşünüyor olabilir. Yine işçi, yıllık izin dönemlerinde, başka işte çalışarak ek gelir almayı hesaplıyor olabilir. Bir önceki başlıkta dile getirdiğimiz gibi, işverenin buradaki ücretli izni kullandırma tercihinin de, yönetim hakkı çerçevesinde alınmış bir karar olarak görmek ve işçinin bu karara uymasını beklemek gerekir.

d) İşverenin yıllık ücretli izin hakkı olanlar için bu izni, izni olmayanlar için ise ücretsiz izin uygulamasını tercih etmesi: Esasen bu yaklaşım ilk bakışta, işyerinde bir eşitsizlik olarak nitelendirilebilecek olsa da, söz konusu işçiler arasında yıllık ücretli izne sahip olup-olmama konusundaki farklılık, anılan uygulamayı haklılaştırabilir ve eşitsizliğe engel olur. Kaldı ki, salt eşitliği sağlama adına, birikmiş yıllık ücretli izin hakkı bulunan işçiyi, (aksine bir talebi olmadıkça) daha iyi bir parasal gelirle süreci geçirme imkânından mahrum ederek ücretsiz izne çıkarmayı, yönetim hakkıyla açıklayabilmek oldukça güçtür.

e) Salgın sürecinde ücretli izinleri tükenen işçiler, sonradan mahsup edilmek üzere ilerideki izinlerinin kullandırılması: Covid-19 süresi içinde değişik gerekçelerle ücretli iznin tercih edilebildiğini yukarıda belirtmiş, bu gerekçelerden birinin

de işçinin süreç içindeki ekonomik durumunu muhafaza etmek olduğunu dile getirmiştik. Hatta bu gerekçenin sadece işveren için değil, bazı işçiler için bile ücretli izin talebine dayanak olduğuna dikkat çekmiştik.

İster işverenin kararı, ister işçinin talebiyle olsun, ücretli izin sürecinde işçiyi daha rahat ettireceği açıktır. Buna rağmen bazı işyerlerinde, işçinin süresi bitse de ücretli izin ihtiyacının sürdüğü görülmektedir. Esasen yıllık ücretli iznin temel amacının dinlenmek olduğu düşünülürse, doğmamış izin haklarının salgın sürecinde kullandırılması makul karşılanmayabilir. Şüphesiz bu yaklaşım işçiyi korumaya yöneliktir. Ancak Covid-19 sürecinde izin süresi biten bir işçinin, bu ekonomik düzeyini korumak için ilerideki izinlerini kullanmak istemesi de onun lehinedir. Böyle bir durumda sorunu işçi lehine çözecek adımların atılması gerekir. İşçinin bir talebi/rızası olmadan işverenin tek tarafı olarak bu uygulamaya geçmesi kabul edilmeyebilir. Fakat, ilerideki olası izin haklarını kullanma talebi işçiden gelmiş ise ve bu talep işverence ispatlanabiliyorsa, işverenin de uygun görmesi koşuluyla kabul edilebilmelidir. Böyle bir uygulamanın kabulü için işçinin yazılı rızasının/onayının alınmasının yerinde olacağı kanısındayız.

Salgın sürecinde, hak edilmemiş yıllık ücretli izinler kullanılırken, ne kadar süre ileri gidebileceği bir başka sorun kaynağı olabilir. Bu noktada işverene takdir hakkı verilmesi uygun olur. Zira işveren, ilerideki izinlere mahsuben verdiği izinleri geri almak isterken, zaman içinde bir fesih ihtimali ile karşılaşabilir. Bu feshi kendi yapmak zorunda kalabileceği gibi, işçi de iş ahdini feshedip ayrılabilir. Böyle bir ihtimalin varlığı, söz konusu mahsuba imkân vermeyeceğinden, işvereni ileriye yönelik izinleri kullandırırken hem makul olmaya hem de ihtiyatlı davranmaya itecektir. Çünkü hak edilen yeni izin olmadığı için mahsup yapılamadığında, önden kullanılan izinlerin, diğer parasal alacaklardan (ücret, tazminat,...) mahsubu yoluna başvurulmak istenecektir ki bu da ücreti koruyucu mevzuat sebebiyle çeşitli sorunlara yol açabilecektir⁸⁹.

⁸⁹ Nitekim Borçlar Kanunu'na göre, "İşveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir". (BK.407/2). İş Kanununa göre de, "İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nakfa borcu alacaklılarının hakları saklıdır." (İK.35).

f) İşverenin tümüyle işçilerden gelecek taleplere göre hareket etmesi: Kanımızca 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izne ayırma imkânı, işverenlerin iradelerine bırakıldığından, işverenin bu seçeneği kullanacağı işçileri belirleyebilmesi doğaldır. Bu noktada kendisinden beklenen, eşitliğe uyması, farklı işlem ve ayrımcılığa yol açmamasıdır. Özellikle bu noktada işçilerin iradesine başvurması, gerçekçi bir çözüm olarak dahi görülebilir. Zira bazı işçiler süreç içinde kendi gerekçeleriyle ücretli izni, bazıları ise yine kendi gerekçeleri ile ücretsiz izni tercih edebilirler. Böyle bir durumda da işverene düşen, ispatına özen göstereceği talepleri eşit değerlendirip sonuçlandırmak olmalıdır.

3. İŞİ GEÇİCİ DURDURMA VE İŞYERİNİ GEÇİCİ KAPATMANIN OLASI ETKİLERİ

Anayasamıza göre herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu gibi özel teşebbüs kurmak da serbesttir (m.48). Söz konusu düzenlemenin gereği olarak işyerini açan işverenin, doğal olarak bu işvereni kapatma hakkı da bulunmaktadır.

İşyerini kapatma hakkı temelinin Anayasa'dan alsa da, iş hukuku özelinde gerek işyerini kapatma gerek işi durdurma, dikkatle incelenmesi gereken işletmesel kararlar niteliğindedir. Bu sebeple, bu konuda yaşanan uyumsuzluklara ilişkin yargısal kararlarda, durdurma/kapatma kararlarının işverence kötüye kullanılmaması gerektiği konusunda açıklamalara yer verilmektedir. Yüksek mahkemeye göre, "...1982 Anayasası'nın 48. maddesi uyarınca işveren işyerini açmakta serbest olduğu gibi işyerini kapatmakta da serbesttir. Ancak her hak gibi işyerini kapatma hakkı da kötüye kullanılmamalıdır"⁹⁰.

Yine Yargıtay'a göre, "...Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamın-

⁹⁰ Yarg.9HD. 13.02.2014, 9591/4491, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s.335.

daki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kuralına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır..."⁹¹

Kararlarda yer verilen ve durdurma/kapatma kararlarından şüphe duyulmasına yol açan örneklerle karşılaşıldığında, doğal olarak işçiyi koruma zarureti doğmaktadır. Bu gibi hallerde yargı makamları, işverence alınan durdurma/kapatma kararlarının samimiyetini araştırmaktadır. Gerçekte bir zaruret olmamasına rağmen bu yola başvuran işverenin durdurma/kapatma uygulaması, fesih iradesinin yansıması olarak değerlendirilebilmektedir. Bu halde ise iş güvenliği kapsamı dışındakiler için bir kötü niyetli fesih iddiası, güvence kapsamındakiler için ise bir geçersiz fesih ve işe iade iddiası yargıya taşınabilmektedir.

Hukukumuzda durdurma/kapatma kararlarının, idare tarafından alınabildiği haller de düzenlenmiştir. Esasen bir yaptırım niteliği taşıyan bu düzenlemeler, işyeri açma aşamasındaki ayrırlıklar ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkan yaşamsal tehlikeler ilişkindir⁹².

Covid-19 salgını sürecinde de bir işi durdurma uygulamasıyla karşılaşıldı. Ülkemizde yaşanan salgın sorunu ile ilgili olarak idare tarafından geçici bir önlem olarak bazı işyerleri kapatıldı, kamu kurumlarında çalışanlarla ilgili olarak önlemler açıklandı⁹³. İçişleri bakanlığı tarafından

⁹¹ Yarg.9HD. 13.05.2019, 881/10723

⁹² 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair KHK'nın Değiştirilerek Kabulü ne Dair Kanun m.6/2; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun m.25

⁹³ Buna göre, Covid-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadeleyi ve salgının etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmayacak ve kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari sayıda personelin bulundurulması şartıyla; Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir. Buna dair usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için üst yönetici; bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için bakan; taşra teşkilatları (bakanlıklarca belirlenmemiş ise) ile mahalli idareler, bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri için ilgisine göre vali veya belediye başkanı; diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici tarafından belirlenir. Bu belirleme yetkisi devredilebilir. Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar fiilen göreve gelmedikleri süre zarfında idari izinli sayılır. Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılırlar. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır. İdari izinliler, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar amirlerinin izni dışında görev mahallerinden ayrılamazlar ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevine dönmek zorundadır. Daha önce, Covid-19 kapsamında idari izinli sayılanlar, yeni bir karar verilinceye kadar idari izinli sayılmaya devam edecekler; yıllık veya ma-

yayınlanan genelgelerle, burada sayılan işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durduruldu.⁹⁴

İdari kararlar başlatılan ve işyerlerinde faaliyetleri geçici süreliğine durduran bu gelişme, ilgili işyerlerinde çalışan işçilerin iş görmesini ve ücret almasını da engellediği için ister istemez fesih ihtimalini doğurdu.

Bu şartlar altında ortaya çıkan ve işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durduran gelişme, işyeri nezdinde gerçekleştiği için, iş başı yapabilecek işçi için esasen İK. 24/III anlamında bir zorlayıcı sebep niteliğindedir. O sebeple de işçiye, yasadaki bir hafta bekledikten sonra sözleşmeyi derhal fesih hakkı verir. Böyle bir halde işçi, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır ancak ihbar tazminatı isteyemez. Ancak daha önce de dile getirdiğimiz üzere, işin durdurulduğu ya da işyerinin geçici olarak kapatıldığı hallerde işçi de evden çıkması yasak kişiler grubunda ise, iş görme edimini ifa edebilecek durumda olmadığından İK. 24/III'e dayalı feshe müracaat edemez. Bu halde her iki taraf için de zorlayıcı sebebin olduğu kabul edilir ve geçici ifa imkânsızlığı kapsamında iş akdi askıda kalır.

Hiç şüphesi ki tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli tehlike yaratan Covid-19 salgınında, taraflara düşen olabildiğince sağduyulu davranmak ve iş ilişkisini ayakta tutmaya çalışmaktır. Bu konuda da asıl sorumluluğun işverende olduğu açıktır. O sebeple işverenlerin, bu geçici süreçte alacakları önlemlerle, 24/III'ün kullanımını mümkün olduğunca ötelemeye çalışmaları, işçilerin de işverenlerin bu çabalarına mümkün olduğu ölçüde destek olarak feshi geciktirmeleri daha isabetli olacaktır.

zeret izni kullanabilecekleri belirtilen çalışanlar da bu genelge kapsamında belirlenecek usul ve esaslar dâhilinde idari izini sayılabileceklerdir. Sağlık Bakanlığı Genelge 2020/4 (RG.22.03.2020/31076 Mükerrer).

⁹⁴ Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri olarak faaliyet yürüten ve vatandaşların çok yakın mesafede bir arada bulunarak hastalığın bulaşma riskini arttıracakları değerlendirilen; Tiyatro, Sinema, Gösteri Merkezi, Konser Salonu, Nişan/Düğün Salonu, Çalgılı/Müzikli Lokanta/Kafe, Gazino, Birahane, Taverna, Kahvehane, Kiraathane, Kafeterya, Kır Bahçesi, Nargile Salonu, Nargile Kafe, İnternet Salonu, İnternet Kafe, her türlü Oyun Salonları (Atari, Playstation vb.), her türlü kapalı Çocuk Oyun Alanları (AVM ve Lokanta içindkiler dâhil), Çay Bahçesi, Dernek Lokalleri, Lunapark, Yüzme Havuzu, Hamam, Sauna, Kaplıca, Masaj Salonu, SPA ve Spor Merkezleri (15.03.2020, www.icisleri.gov.tr/B1-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi).

Ancak yaşanan gelişmeler bu sağduyunun herkesten beklenemeyeceğini görünümü vermektedir. Nitekim bu süreçte yapılan yasal düzenlemelerle, muhtemel fesih sorunlarının önüne geçecek olağanüstü geçici bir yasal düzen oluşturuldu. İş Kanunu'na eklenen geçici 10. maddeyle işverenlere, yukarıda açıklamaya çalıştığımız ücretsiz izin uygulaması yapabilme hakkı verildi. Ayrıca bu ücretsiz izin uygulaması gerekçesiyle işçilerin haklı feshe başvurabilmeleri de geçici süreyle engellendi. Dolayısıyla bu başlık altında ele aldığımız "bazı işyerlerinde faaliyetlerin geçici süreliğine durdurulması" sebebiyle işe gidemeyen ve ücret alamayan işçilerin feshe başvurabilme hakları sınırlandırıldı. İşyerlerinde faaliyetleri geçici süreliğine durduran işverenlere de, üç aylık süreyi geçmemek üzere işçilerini tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilme hakkı verildi. Ücretsiz izin uygulamasının, işçilere haklı fesih imkânı yaratmayacağı kararlaştırıldı. Fakat bu süreçte işçilerin mağduriyetini engellemeye yönelik olmak üzere, çeşitli parasal ödeme seçenekleri de düzenlendi⁹⁵. Sonuç olarak buraya kadar açıklamaya çalıştığımız durdurma/kapatma uygulamalarının işçiye kazandırabileceği bazı fesih seçenekleri, geçici süreyle sınırlandırılmış oldu.

4. KRONİK HASTA, 65 YAŞ ÜSTÜ VE 20 YAŞ ALTI İŞÇİLERİN DURUMU

Covid-19 salgının etki alanını daraltmaya yönelik olarak alınan tedbirler kapsamında ülkemizde, İçişleri Bakanlığı tarafından sınırlı bir yaş grubu için sokağa çıkma yasakları ilan edildi.

Bu kapsamda 21.03.2020 tarihinde çıkarılan ve 22.03.2020 saat 01.00 itibarıyla Valiliklere gönderilen genelgeyle, 65 yaş ve üzeri ile bağımsızlık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağımsızlık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların 21 Mart saat 24.00'dan sonra ikametlerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılarak sokağa çıkmaları yasaklandı⁹⁶.

⁹⁵ Bu parasal ödemeler için bkz. yuk.2.d. a.ş. 5.

⁹⁶ www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi

Anılan gelişmenin ardından 03.04.2020 tarihinde de 20 yaş altı sokağa çıkma yasağı getirildi⁹⁷. Bu yasağın ardından 05.04.2020 tarihinde İçişleri Bakanlığı tarafından Valiliklere, sokağa çıkma yasağı kapsamında bulunan 18-20 yaş arasındaki gençlerle ilgili uygulama birliğinin sağlanması amacıyla istisnaları içeren ek bir genelge daha gönderildi⁹⁸. Buna göre 18-20 yaş arasında olup kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar, özel sektörde düzenli çalıştığını sosyal güvenlik belgesiyle ortaya koyanlar ile mevsimlik tarım işçileri, sokağa çıkma yasağından muaf tutuldu. Sokağa çıkma yasağından muaf tutulanların, istisna kapsamında olduklarını kanıtlayacak belgeleri yanlarında bulundurmaları ve denetimler sırasında bu belgeleri göstermelerinin zorunlu olduğu kararlaştırıldı.

Yine alınan tedbirler kapsamında, 11-12 Nisan 2020 tarihlerinde 30 büyük şehirlerde+Zonguldak'ta 2 günlük genel sokağa çıkma yasağı uygulandı. Hatta aynı uygulamanın 18-19 Nisan tarihlerinde de tekrarlanmasına karar verildi⁹⁹.

Yaşanan bu gelişmelerin doğal olarak işyerine ve işçilere de etkisi oldu. Bu etki, bahsi geçen kişilerin işe devamlarını engelleyen nedenler haline geldi. Sonraki düzenlemeyle, 18-20 yaş arasındakilerin çalışmaları halinde işe devamlarını engelleyen neden oradan kaldırılrsa da, 65 yaş üstü olanlarla, kronik rahatsızlığı olanların işlerine devam edebilme imkânları ortadan kalktı.

Sözü edilen son grubun işe devam edemiyor olması, doğal olarak iş akdinin feshi ihtimallerinin düşünülmesine neden oldu. Zira bu durum teknik anlamda işçi nezdinde gerçekleşmiş bir zorlayıcı sebep niteliğindedir. Bir üst başlıkta dile getirdiğimiz işi geçici durdurma/kapatma durumunda işveren nezdinde gerçekleşen zorlayıcı sebep, burada işçi nezdinde gerçekleşmektedir. O sebeple burada da, işyeri açık olan işverenlerin bu tür bir devamsızlığı, İK.25/III'te belirtilen bir haftalık sürenin sonrasında fesih sebebi ya-

⁹⁷ www.kamupersoneli.net/gundem/20-yas-alti-sokaga-cikma-yasagi-getirildi-herkes-maske-takma-h88827.html

⁹⁸ www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar

⁹⁹ 10.04.2020/ 6325 sayılı İç İşleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü Genelgesi.

pabilmeleri mümkün görünmektedir. Bu yola başvurmaları halinde ise en az bir yıl çalışmış olan işçiye kıdem tazminatı vermeleri gerekecektir. Ancak unutulmamalıdır ki, bu tür bir feshe başvuran işveren, iş güvencesi kapsamında olan işçinin açacağı işe iade davasında, feshe son çare olarak başvurduğunu ispatlamak durumunda kalacaktır. Dolayısıyla feshe başvurmadan önce, yukarıda değişik vesilelerle vurguladığımız üzere, kısa çalışma yaptırılması, ücretli izin haklarının kullandırması, telafi çalışmasına uygun izin verilmesi gibi bir takım imkânları zorlaması zarruridir.

İşçilerin işe devam edememesine ilişkin buraya kadar açıklamaya çalıştığımız olağan yasal durumda, Covid-19 salgını sebebiyle içinde bulunduğumuz olağanüstü koşulları dikkate alan geçici değişiklikler yapıldı. 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile işverenlerin salgın süresi içinde İK.25/II'de sayılan sebepler dışındaki gerekçelerle işçi çıkarması engellendi. Dolayısıyla işçilerin işe devam edememesi halinde işverenin İK.25/III'e dayalı fesih imkânı geçici süreyle kaldırılmıştır. Fesih gerekçesi İK.25/II ile sınırlandırıldığından, aynı süreçte işverenin süreli fesih imkânı da bulunmamaktadır. Geçici 10. maddedeki sınırlandırmalar, işverenin fesih hakkına ilişkin olduğundan, iş akdini sona erdirmek isteyen işverenin elinde sadece iş akdini işçiye anlaşılarak (ikale) sona erdirebilme seçeneği kalmıştır. Bu süreçte ikale seçeneğinin kullanılmasıyla oluşabilecek sorunlar, 7244 sayılı Yasa ile İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler bağlamında bir sonraki başlıkta ele alınacaktır.

5. 7244 SAYILI YASA İLE GELEN DÜZENLEMELER VE OLASI ETKİLERİ

Çalışmamızın bu aşamasına kadar, ülkemizde yaşanan Covid-19 salgınının iş ilişkilerine etki edebileceğini düşündüğümüz noktalarına yer vermeye gayret ettik. Bunu yaparken, salgın sürecinde yapılan değişikliklere temas etsek de, esasen yürürlükteki temel mevzuat ve ona ilişkin yargısal uygulamadan hareket ettik. Aynı süreçte, konuya ilişkin tüm yasal ve idari gelişmeleri de yakından izleyerek çalışmamıza yansıtılabilmeye özen gösterdik.

16.04.2020 tarihinde yasalaşan 7244 sayılı Yasa ile geçici olsa da Covid-19 sürecine doğrudan etki edecek yasal düzenlemelere gidildi. Söz konusu düzenlemelerin bir kısmı kısa çalışma bağlamında 4447 sayılı Yasa'da, bir kısmı da İş Kanunu'nda gerçekleşti. Değişikliklerin yukarıda yer verdiğimiz temel hukuki yapı üzerindeki etkisi, hem geçici hem de sınırlı düzeydedir. Salgın riski hafiflediğinde veya tümüyle kalktığında yürürlüğü de sona erecektir. Ancak yapılan analizlere göre, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de Covid-19'un yarattığı sağlık tehdidi kalksa da, sebep olduğu ekonomik etki bir süre daha devam edecektir. Bu da iş ilişkileri üzerindeki olası etkilerin süreceğini göstermektedir. O sebeple daha önce de dile getirdiğimiz gibi gerek salgın sebebiyle yapılan hukuki düzenlemeler öncesinde, gerek geçici mevzuatın yürürlüğünün sonlanması ardından, olağan yasal mevzuatın işleyişi söz konusu olacaktır. Dahası salgın sürecine özgü olarak getirilen koruyucu haklardan yararlanmayan işletmelerde de, birkaç istisna dışında halen olağan mevzuat uygulanmaktadır.

Sözü edilen gerekçelerle, 7244 sayılı Yasa ile getirilen değişiklikleri, sadece bu hükümlere muhatap olanların daha rahat takip edebilmesi için, olağan mevzuatın yaratacağı olası sonuçlardan ayrı bir başlık altında ele almayı uygun bulduk.

a. İş Kanunda yapılan değişiklik

7244 sayılı Yasa ile, İş Kanunu'na geçici 10. madde eklenmiştir. Söz konusu düzenleme şu şekildedir: "Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği

tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir."

Madde metninden de anlaşılacağı gibi, 17.04.2020 tarihinden itibaren yürürlüğe giren geçici 10. madde ile çeşitli konularda düzenlemeler yapılmıştır. Bunları ayrı ayrı ele almakta yarar görüyoruz.

aa. İşverenin fesih hakkının sınırlandırılması

Yeni düzenleme ile işverene bir istisna dışında her türlü iş veya hizmet sözleşmesini fesih sınırlaması getirilmiştir. Hükme göre işveren, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay boyunca, "ahlak iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri" haller olmadıkça iş akdini feshedemeyecektir¹⁰⁰.

Daha önce salgın sebebiyle kısa çalışma ödeneğine ulaşmayı kolaylaştıran yasal düzenlemede de yer verilen bu hükme, burada da rastlanmaktadır¹⁰¹. O düzenlemede sadece kısa çalışma ödeneğinin alınabilmesi için aranan fesih sınırlandırması, bu düzenlemeyle genel bir niteliğe kavuşturulmuştur. Üç aylık süre içinde işverence iş akdini fesih imkânı, bir istisna dışında kaldırılmıştır. Geçici 10.madde işverenin fesih hakkını sadece İK.25/II hükmü ile sınırlı tutmamış, diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepleri de fesih sebebi saymayı sürdürmüştür.

bb. Ücretsiz izne çıkarma hakkı

Geçici 10. madde ile düzenlenen ikinci husus, işverenlere, işçileri ücretsiz izne çıkarabilme hakkı verilmiş olmasıdır. Anılan maddenin ilk halinde¹⁰² ücretsiz izin konusunda bir

¹⁰⁰ Burada işaret edilen diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller için bkz. 5953 sayılı Basın İş Kanunu m.6, 854 sayılı Deniz İş Kanunu m.14, 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 435.

¹⁰¹ 4447 sayılı Yasa'ya eklenen geçici 23/II hükmüne göre, "...Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir..." Ayrıca bkz. yuk. 2.d.bb

¹⁰² Taslağın ilk halinde yer verilen ifade şu şekildedir; "Birinci fıkraya çerçevesinde fesih yasağı uygulanan hallerde işveren işçiyi ücretsiz izne ayırabilir."

ayrım yapılmamışken, son metinde ücretsiz izin tam ve kısmi olarak ikiye ayrılmış ve her ikisinin de bu süreç içinde işveren tarafından kullanılabilmesine imkân sağlanmıştır.

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere ücretsiz izin uygulaması, yasal koşulları tanımlanmamış olduğu için sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde işçi ve işverenin ortak rızasıyla tercih edebildikleri bir uygulamadır¹⁰³. Yani işçi ya da işveren tarafından tek taraflı uygulanamaz. 7244 sayılı Yasa'yla getirilen istisnai düzenlemeyle, şimdilik üç ayla sınırlı ve en çok altı ay süreyle olmak üzere işveren, tek taraflı olarak işçilerini ücretsiz izne gönderebilecektir.

Yeni düzenlemede geçen "...işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayrılabilir..." ifadesiyle nasıl bir çalışma yönteminin hedeflendiği tam anlaşılamamaktadır. Bu ifade çeşitli şekillerde anlaşılabilir görünmektedir. Gerçekten de bu ifadeyle işverenin, ücretsiz izin sırasında işçilerine parasal katkı yapabilmesine imkân sağlandığı düşünülebilir. Hüküm bu şekilde anlaşıldığında, işverenin "kısmen ücretsiz" izne ayırdığı işçi, 4447/geç.24 ile aldığı "39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği" yanında, ayrıca işverenden de ek parasal katkı alabilir. Diğer deyişle ücretsiz izin tümüyle ücretsiz değil, kısmen ücretsiz geçer. Bu yaklaşımın kabulü halinde doğal olarak, işverence yapılacak sosyal nitelikli ek katkının miktarı, niteliği, yöntemi işverence belirlenir. Ancak yapılması halinde bu tür bir ek katkının hukuki nitelendirilmesinde bir takım sorunlar yaşanabilmesi mümkündür¹⁰⁴. Ayrıca işverenin bu katkıyı yaparken işçiden çalışmasını beklemesi de mümkün değildir. Zira aşağıda da değineceğimiz üzere, ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverene hem idari para cezası uygulanacak hem de ödenen nakdi ücret kendisinden geri alınacaktır (4447 sk. geç.24/II).

Bahsi geçen yasal ifadenin yeterli açıklıkta olmaması, kısmen ücretsiz izin ifadesine farklı bir anlam daha yükleyebilir görünmektedir. Buna göre işçi, salgın sürecinde kısmi çalıştırılırsa, kalan süre için ücretsiz izin uygulamasına

¹⁰³ Bkz. yuk. 2.e.cc

¹⁰⁴ Krş. Kısa çalışma ödeneğinde işverence yapılan ek ödeme, yuk. 2.d.bb. ccc

geçilerek, işçinin "nakdi ücret desteği" alabilmesi mümkün olur. Düzenlemeyi bu şekilde yorumlayan bir işveren örneğin, çalışmasını 45 saatten 25 saate düşürdüğü ve ücretini 25 saat üzerinden ödediği işçini, "kısmi ücretsiz izinli" göreyerek, nakdi ücret desteğinden yararlanmasını talep edebilir. İlk bakışta bu uygulama, nakdi ücret desteği alan işçilerin çalıştırılmayacağı hükmüne aykırılık sayılabilir (Geç.24/2). Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açıklanan nakdi ücret desteğine ilişkin esaslarda yer verilen hükümler, bunun mümkün olabileceğini göstermektedir¹⁰⁵. Söz konusu esaslara göre, "Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden 4857 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapılmaması durumunda, bu kişiler nakdi ücret desteğine hak kazanamaz." (m.7/6). Söz konusu hüküm birden fazla işyerinde kısmi çalışan işçiye ilişkin olsa da, aynı durumun tek bir işveren için de geçerli olabilmesi mümkün görünmektedir. Dolayısıyla anılan hüküm gereğince işyerindeki çalışması kısmi hale getirilerek, kalan süre için ücretsiz izne gönderilen (kısmen ücretsiz izinli) işçiye, işvereni tarafından bildirilen prim ödeme gün sayılarından 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenmesi gerekecektir.

cc. İşçinin fesih hakkının sınırlandırılması

Geçici 10. madde, ücretsiz izin süresince işçinin fesih hakkını da sınırlamaktadır. Hükme göre işçi, ücretsiz izne ayrılması gerekçesine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeyecektir¹⁰⁶.

Tasarının ilk halinde bu düzenleme, "...ücretsiz izne ayrılacak, işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." şeklindeydi. Oysa geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işten çıkarılabilmesine imkân veren ve iadelerine engel olan fe-

¹⁰⁵ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 24 üncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01)

¹⁰⁶ Taslağın ilk halinde, yasalardan metinden farklı olarak, işçinin fesih türü ile ilgili bir sınırlamaya yer verilmemiş ve şu ifade kullanılmıştı; "Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez."

sih sebeplerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla geçerli fesih, işçilerden değil işverenlerden beklenen fesih türüdür. Nitekim İş Kanunu'nda bu kavram 18. maddede "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" şeklinde ifade edilmekte ve bu maddede iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi düzenlenmektedir. Bu sebeple, taslakta kullanılan "...işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." ifadesi yerine, "...işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." ifadesinin tercihi, teknik bir sorunu gidermiştir.

İşçinin haklı nedene dayanarak (derhal) fesih hakkı, İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Burada işçiye fesih hakkı kazandıran sebepler; sağlık sebepleri, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile Zorlayıcı sebeplerdir.

Esasen işverenin tek taraflı olarak işçiye ücretsiz izne çıkartması, 24/II kapsamında çalışma şartları uygulanmaması oluşturur ki, bu da işçiye derhal fesih hakkı verir. Konuya Covid-19 bağlamında yaklaşıldığında iş görebilecek durumdaki işçi, derhal fesih hakkını İK.24/I kapsamında sağlık sebeplerine ve İK.24/III bağlamında zorlayıcı sebeplere de dayandırabilir. Gerçekten de İK.24/I'e göre, "İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı... bir hastalığa tutulursa" işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Yine işçi İK.24/III'e göre, "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." sözleşmesini derhal sonlandırabilir.

Görüldüğü üzere kural olarak, Covid-19 sürecinde gerek salgın gerek bu sebeple başlatılan ücretsiz izin uygulaması, diğer koşulların da varlığı halinde işçiye derhal fesih hakkı kazandırabilmektedir. Aynı yönde işçiye fesih imkânı sunan bir diğer düzenleme de, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almaktadır. Yukarıda da yer verdiğimiz üzere, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçiler, işverene başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedirler¹⁰⁷. Bu talepleri kabul edildiğinde de gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmektedirler. Ancak bu taleplerine rağmen gerekli

tedbirlerin alınmaması halinde, iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler (m.13).

Salgında işletmelerin ekonomik sıkıntılarının artmasına engelleyecek bu geçici yasal düzenlemeyle, işçinin haklı nedene dayalı (derhal) fesih hakkı sınırlandırılmıştır. Hükmün gerekçesinde, düzenlemenin amacına ilişkin bir açıklık bulunmasa da bize göre yeni düzenleme, salgının işletmelerde yarattığı ekonomik sorunlara, bir de işçilerin fesih ve kıdem tazminatı taleplerinin eklenmesini engelleyecektir. Ancak bu olağanüstü süreçte getirilen kısıtlama, hem "süreyle" hem de "ücretsiz izin gerekçeli" haklı fesihlerle sınırlıdır.

Bilindiği üzere İş Kanununa göre işçilerin sahip olduğu fesih seçenekleri, süreli ve süresiz (derhal-haklı) fesihtir (İK.17, İK.24). Geçici 10. madde ile işçinin sadece (ücretsiz izin gerekçesine dayalı) haklı nedenle fesih seçeneği kaldırıldığı için, İK.17'e göre süreli fesih hakkını kullanması konusunda bir sınırlama olmadığı söylenebilir. Peki bu durum ne şekilde değerlendirilmelidir?

Her şeyden önce iş sözleşmelerinde süreli feshin (yani istifanın), işçiye herhangi bir hak kazandırmayacağı düşünülürse, Covid-19 sürecinde bu yola başvurulması beklenmez. Diğer bir deyişle, ücretsiz izne gönderilen, bu sürede kendisine günlük bir miktar ödeme de yapılan işçinin, salt bu sebeple, kıdem tazminatını dahi yakacak şekilde istifasını beklemek çok makul olmaz.

Bununla birlikte ücretsiz izin sürecinde işçinin istifasının makul görülmemesi, bu seçeneği tümüyle göz ardı etmemize neden olmamalıdır. Zira uygulamada, işçinin feshedildiği örnekler yargıya yansımaktadır. Bunların bir kısmı haklı fesih¹⁰⁸ niteliğinde olsa da, istifa görünümüyle yargı önüne

¹⁰⁷ Bu nitelikteki olaylardan birinde işveren, çalışma şartlarını değiştirerek işçiye feshi zorlamıştır. Konu yargıya intikal ettiğinde ise Yargıtay şu görüşlere yer vermiştir: "... işverenin iş akdinde esaslı bir değişiklik yapmak istediği durumlarda işçinin feshi zorlanması yerine sözleşmeyi fesih riski işverene yüklenmektedir. İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işverenin yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapılabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadandır, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir... Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır..." (Yarg. 9HD.11.03.2019, 1593/5293).

¹⁰⁷ Bkz. yuk.1.c

taşınanlara da rastlanmaktadır. Nitekim bunlardan birinde feshin, işçinin talebi üzerine yapılmış gibi gösterildiği anlaşılınca yüksek mahkeme şu değerlendirmeyi yapmıştır:¹⁰⁹ "... İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilme-lidir..." Yargıtay'ın, olağan koşullarda sergilediği bu yaklaşımın, salgın sırasında karşılaşılan istifalarda da özenle sürdürülmesi yararlı olacaktır. Bu yaklaşım, Covid-19 sürecinde işçi çıkarmak isteyen işverenlerin, bu yola başvur-maları engelleyecektir.

dd. Yaptırım ve geçici sürenin uzatılması

Yeni hükümlerle gelen bir başka düzenleme ise yaptırıma ilişkindir. İşverenlerce geçici 10. maddede getirilen fesih sınırlamalarının ihlali yaptırıma bağlanmıştır. İdari para cezası niteliğindeki bu yaptırım, işverene veya işveren vekiline uygulanabilmektedir.

Geçici 10. maddenin getirdiği son hüküm, düzenlemenin yürürlük süresinin uzatılmasına ilişkindir. Buna göre, getirilen sınırlandırmaların uygulanacağı ve 17.04.2020 tarihinden itibaren başlayacak üç aylık geçici süre, en çok altı aya kadar uzatılabilmektedir. Yasa bu konuda Cumhurbaşkanını yetkilendirmiştir.

ee. Salgın sürecinde ikale sözleşmesinin etkileri

Geçici 10. madde ile işçi ile işverene getirilen sınırlandırmalar feshe ilişkindir ve üç (ya da altı) ay için sınırlandırma getirilmiştir. Düzenlemede sadece feshe yer verilmiş olması, iş akdinin fesih dışında bir yöntemle sona erdirilebilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir. Bu noktada akla gelen ilk seçenek ikaledir. Yani Covid-19 sürecinde, üç (ya da altı) ay içinde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilebilmesi mümkün görünmektedir.

İlk bakışta, böylesi bir salgın ortamında, yaşanacak muhtemel ekonomik sıkıntıları göze alıp, her şeye rağmen kendisine sağlanan parasal sosyal hakları da bir kenara iterek işçinin kendi isteğiyle, işverenle anlaşarak iş akdini sonlandırma seçeneğinin olabileceğini düşünmek makul gelmeyebilir. Çok istisnai durumlar olmadıkça, hayatın olağan akışına uygun da değildir. O sebeple salgın sürecinde yapılan bir ikalenin, yargı önüne gelmesi halinde, istifa bağlamında işaret ettiğimiz yargı kararında yer verilen özenli yaklaşımın, bu süreçteki ikale sözleşmelerinde de sürdürülmesi yerinde olacaktır¹¹⁰.

Salgın sürecinde ikalenin söz konusu etkisi, 4447 sayılı Yasa'ya eklenen geçici 23. madde bağlamında da irdelenmelidir. Aşağıda da açıklanacağı üzere 7226 sayılı Yasa ile eklenen bu hüküm, kısa çalışma konusunda olağan döneme kıyasla, Covid-19 sürecinde kolaylıklar getirmiştir. Hatta, kısa çalışma ödeneği alamayacak olan işçilere dahi, bir takım ödemelerin yapılabilmesine imkan sağlamıştır. Ancak geçici 23. maddenin getirdiği söz konusu kolaylıklardan yararlanılabilmesi, işverenin bu süreçte İK.25/II dışında işçi çıkarmamasına bağlıdır. Düzenlemeye göre; " Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir."

Geçici 23. maddenin ifade tarzı, geçici 10. maddeye çok benzese de, konumuz bağlamında bir fark göze çarpmaktadır. Geçici 10. madde süreç içindeki sınırlamayı "...işveren tarafından feshedilemez." şeklinde, geçici 23. madde ise "...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." biçiminde ifade etmiştir.

Kanımızca bu farklılık, ikale ile iş akdinin sona erdirilmesini, geçici 23. madde anlamında bir ihlal olarak değerlendirilmesine sebep olabilir. Geçici 10. maddedeki "...işveren tarafından feshedilemez." ifadesindeki açıklık, fesih olmadığı için ikaleyi madde kapsamı dışında tutmamıza izin verse de, aynı şeyi geçici 23. madde için söyleyebilmek

¹⁰⁹ Yarg. 22HD. 26.12.2019, 2016-25636/ 2019-24562

¹¹⁰ Bkz. yuk. 5.a.cc

zor görünmektedir. Çünkü geçici 23. maddedeki "...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir" ifadesi, yeterli açıklığa sahip değildir.

İşçi çıkarma ifadesi İş Kanununda sadece toplu işçi çıkarma düzenlemesinde geçmektedir (İK.29). Burada düzenlenen işçi çıkarma yönteminin, süreli fesih olduğu, ancak düzenlemenin diğer fıkralarındaki hükümlerden anlaşılmaktadır¹¹¹. Dolayısıyla "işveren tarafından işçi çıkarılması" ifadesi, çıkarma işleminde işverenin bir eyleminin/iradesinin arandığı görünümündedir. Bu eylem ve iradenin ikalede de olduğu açıktır. İşveren ve işçinin ikaledeki karşılıklı rızaları, ikale sonucu işçi çıkarıldığı gerçeğini değiştirmez. Oluşan sonuç, belirli süreli sözleşmenin süresinin dolması nedeniyle sona ermesindeki gibi kendiliğinden değil, tarafların (dolayısıyla işverenin) iradesinin ürünüdür. Dolayısıyla Covid-19 sürecinde, geçici 23.maddedeki kısa çalışma uygulamasından yararlanan işveren, bu süreçte ikale yoluyla işçi çıkarırsa, anılan imkândan yararlanamayacaktır.

ff. Salgın süreci içinde belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi

Geçici 10. madde ile getirilen fesih sınırlandırmalarının, belirli süreli sözleşmelere de uygulanacağı açıktır. Zira haklı nedenle fesih, hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmelere uygulanabilmektedir. Gerek 24. gerek 25. maddelerde yer alan "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi/işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir." ifadesi bunu açıkça ortaya koymaktadır.

Belirli süreli sözleşmeler, haklı nedenle feshedebilecekleri gibi, süreleri dolduğunda da sona ererler. Ancak ilkinden farklı olarak, bu sona erme şekli fesih olmadığı için, feshede bağlı hakların (örneğin kıdem tazminatı) doğmasına imkan sağlamaz.

¹¹¹ Toplu işçi çıkarma düzenlemesine göre, işveren... toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir... Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur... İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir."

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında ve geçici 10. maddenin sınırlayıcı hükümlerinin feshe ilişkin olduğu dikkate alındığında, belirli süreli sözleşmelerin bahis konusu üç (ya da altı ay) içinde, sürelerinin dolması nedeniyle sonlandırılmalarına bir engel yoktur. Geçici 10. maddenin amacının, salgın sürecinde yapılabilecek fesihleri engellemek olduğu düşünülürse, bu sonuç da doğal karşılanmalıdır. O sebeple belirli süreli sözleşmelerin, sürelerinin dolması sebebiyle (kendiliğinden) sona ermeleri, geçici 10. maddeye aykırılık olarak değerlendirilmemelidir.

Sözü edilen husus, 4447 sayılı Yasa'ya eklenen geçici 23. madde bağlamında da önem taşımaktadır. Aşağıda da açıklanacağı üzere 7226 sayılı Yasa ile eklenen bu hüküm, kısa çalışma konusunda olağan döneme kıyasla, Covid-19 sürecinde kolaylıklar getirmiştir¹¹². Bununla birlikte geçici 23. maddenin getirdiği kolaylıklardan yararlanılabilmemesi, bu süreçte işverenin İK.25/II dışında işçi çıkarmamasına bağlanmıştır. Hükme göre; "Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir."

Yukarıda da belirttiğimiz gibi geçici 23. maddenin ifade tarzı, geçici 10. maddeye çok benzese de, bu konu bağlamında bir fark içermektedir. Geçici 10. maddede süreç içindeki sınırlama "...işveren tarafından feshedilemez." şeklinde, geçici 23. maddedeki sınırlama ise "...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." biçiminde ifade edilmiştir.

Kanımızca bu farklılığa rağmen, belirli süreli bir sözleşmenin süresinin dolması nedeniyle, yasayla getirilen süre içinde sona ermesi, geçici 23. maddenin ihlali sayılmamalıdır. Zira geçici 23. maddedeki "...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir." ifadesi de, işverenin bir eyleminin/iradesinin arandığı görünümündedir. O sebeple tarafların iradesinden bağımsız, tümüyle sürenin dolması ile sona eren belirli süreli sözleşmeler, geçici 23. maddenin de ih-

¹¹² Bkz.aşa.b.

lali olarak nitelendirilmemeli, bu şekilde iş akitleri sona eren işçiler, işveren tarafından çıkarılmış sayılmamalıdır. Söz konusu durum, o işyerinde sürdürülen kısa çalışma uygulamasına engel olmamalıdır.

gg. Salgın süreci içinde deneme süresinin sona ermesi

Deneme süresi İş Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süresi sonunda çalışmanın sürmesi, deneme süresini de içine alacak şekilde iş akdinin kurulması anlamına gelir. Dolayısıyla deneme süresi içinde sözleşme ilişkisi kurulmuştur ve bu süre boyunca sözleşmeden kaynaklanan tüm yükümlülükler taraflarca yerine getirilecektir. Ücret, hafta tatili, fazla çalışma gibi sözleşmenin doğal tüm sonuçları bu süreçte de doğar. Dolayısıyla bu süreç ancak, normal sözleşmeler gibi fesih ile sona erdirilebilir. Deneme süresinin taraflara sağladığı kolaylık sadece bu noktada kendini gösterir. Taraflar deneme süresi sonunda, fesih prosedürüne ve sonuçlarına katlanmaksızın sözleşmeyi bitirebilirler. O sebeple deneme süresi sonunda fesih yapılmazsa, deneme süreli sözleşmenin ikinci aşamasına geçilir ki bu noktada sözleşme deneme süresini de içine alacak şekilde kesinleşmiş olur. Bundan sonraki fesihler, yasanın fesih usullerine tabi olur.

Yasal düzenlemeden de anlaşılacağı üzere deneme süresi ancak fesih ile sona erer. O sebeple Covid-19 sürecinde deneme süresinin sonlandırılması, geçici 10. madde anlamında bir fesih niteliğindedir. 4447 sayılı Yasa'nın geçici 23. maddesi anlamında da işçi çıkarma anlamı taşır. Doğal olarak da bu maddelerde düzenlenen sonuçların doğmasına yol açar.

Kanımızca, geçici 23 ve geçici 25. maddelerde tercih edilen terminoloji sebebiyle doğması muhtemel bu sonuç, deneme süresi için geçerli olmamalıdır. Zira iş güvencesi kapsamındaki işçiye dahi bir koruma sunmayan deneme süresi, bu zor ve geçici süreçte işverenlere tanınan bir takım kolaylıkları bertaraf edecek bir yapıya dönüştürülmemelidir. Salgın sebebiyle zaten ekonomik sıkıntı içine giren bir işverenin, bu süreçte kendisini desteklemek için yapılacak kısa çalışma ödeneğinden, sadece 2 ay deneme süresiyle çalışmış bir işçinin sözleşmesini belki de yine aynı ekonomik sebeplerle sürdürememesi sebebiyle, mahrum bırakılması açıklanabilir değildir. Aynı şekilde salgın öncesinde yaptığı deneme süreli sözleşmeyi, bu süreçteki maddi sorunları sebebiyle feshetmek zorunda kalan işvereni, geçici 10. maddeyi ihlal ettiği sebebiyle idari para cezasına tabi tutmak da kabul edilebilir görünmemektedir. Çünkü gerek geçici 10, gerek geçici 23. maddelerle getirilen fesih sınırlandırmaları, salgın sürecinde gerçek anlamda yaşanacak bir iş kaybını engellemektir. İşini sürdürüp sürdüremeyeceği belli olmayan, sürdürmesine izin verilmesi bile feshe bağlı hiçbir hak talep edemeyen, bir fesihle karşılaştığı halde yasal güvencelerin dışında tutulan ve nihayetinde en çok iki (ya da dört ay) çalışmış bir işçinin işine devam edememesi, bize göre bahsi geçen geçici düzenlemelerin kaygı duyduğu iş kaybı değildir.

Aksine bir düşünce, salt deneme süresi sonunda işçi çıkarıldığı için, o işyerinde yıllardır çalışan işçilerin, bu süreçte kendilerine sunulan parasal haklardan mahrum kalmalarına yol açacaktır. Aynı şekilde salgın sebebiyle zaten işyerindeki ekonomik zorluklarla mücadele eden ve belki de işçilerini ücretsiz izne göndermek durumunda kalan bir işveren, salt deneme süresi sonunda işçiyi çıkardığı için idari para cezasıyla karşılaşacaktır. Covid-19 sürecinde yaşanan sorunlara çözüm bulmaya çalışan yasal düzenlemelerin amacı bu olmasa gerekir. Bu nedenle salgın sürecinde belirlenen süreler içinde, deneme süreli sözleşmenin, deneme süresi sonunda feshi, geçici 10. ve geçici 23. maddelerin ihlali sonucunu doğuracak şekilde yorumlanmamalıdır.

hh. Toplu işçi çıkarma prosedürünün salgın sürecinde tamamlanması

Bazı işyerlerinde başvuru toplu işçi çıkarmalarda, yasa gereği takip edilmesi gereken prosedürün bir kısmının, 7244 sayılı Yasa'nın uygulama dönemine rastladığı görülmektedir. Bu durumun, yeni yasal düzenlemelerle getirilen sınırlandırmalar karşısında ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği de üzerinde durulması gereken sorunlardandır.

Toplu işçi çıkarma İş Kanununda düzenlenmiştir. Düzenleme esasen toplu işçi olarak tanımlanacak düzeydeki işçi gruplarının iş akitlerinin feshinde izlenmesi gereken ek bir usul içermektedir. Buna göre işveren, toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek durumundadır. İşverenin söz konusu işçileri işten çıkarmak için yapması gereken fesih bildirimleri, toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurmaktadır. Yani bildirim süresi verilecek ise bu süreler anılan otuz günden sonra başlamaktadır. İşverenin ihbar süresine ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde ise bunu ancak otuz gün geçtikten sonra yapabilmektedir.

Uygulamada bazı işverenlerin toplu işçi çıkarmak için ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde buldukları ve otuz günlük sürenin başladığı, ancak bu süre dolmadan, salgın sebebiyle uygulamaya konulan fesih sınırlandırmaları ile karşılaştıkları görülmektedir. Toplu işçi çıkarmada kullanılan fesih yönteminin süreli fesih olduğu düşünüldüğünde bunun, geçici 23 ve geçici 25. maddelerdeki sınırlamalara takılacağı açıktır. Zira İş Kanunu'nun 29. maddesine göre fesih bildirim, işyeri sendika temsilcilerini, ilgili bölge müdürlüğünü ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmenin ardından hüküm doğuracağı için bu noktaya kadar feshin gerçekleştiğinden söz edilemez. Dolayısıyla otuz günlük sürenin sonu, fesih sınırlamalarının başladığı döneme isabet ettiğinde, sınırlamayı ihlal edecektir.

Aynı durum, otuz günlük sürenin dolmasından sonra başlayan ihbar süresinin, fesih sınırlaması dönemine rastla-

ması hal için de geçerlidir. Buna karşın, otuz günlük süre dolduktan sonra ihbar süresi ilgili döneme rastlarsa dahi işverence ihbar süresine ilişkin ücret peşin ödenerek sözleşme feshedilmişse ve bu tarih ilgili sınırlama dönemine rastlamıyorsa, fesih gerçekleşmiş olduğundan geçici 23 ve geçici 25. maddelerin ihlali söz konusu olmayacaktır.

ıı. Salgın süreci içinde emeklilik, askerlik ve evlilik gerekçeli fesihler

Emeklilik, askerlik ve kadın işçinin evlilik sebebiyle işten ayrılmak için başvuracağı fesih türü tartışmalıdır. Öğretide işçinin bu gerekçelerle başvuracağı feshi süreli fesih olarak görenler olduğu gibi, bunun için derhal feshi yeterli görenler de bulunmaktadır¹¹³. Ancak yüksek mahkeme söz konusu fesihte, ihbar önelini gerekli görmemektedir. Bu olay kıdem tazminatına hak kazanma bağlamında önüne geldiğinde, yüksek mahkemenin yaklaşımı şu şekilde ifade edilmiştir: "...1475 sayılı yasanın 14. maddesi gereğince işçi tarafından yapılan fesihlerde önel verilmesine de gerek bulunmamaktadır...".

Bu veriler ışığında, Covid-19 sebebiyle fesih hakkının sınırlandırıldığı süreç içinde emeklilik, askerlik ve evlilik gerekçesiyle işten ayrılan işçi, iş akdini derhal yani haklı nedenle feshetmiş sayılmaktadır. Esasen bu haklı feshi 24. madde kapsamında görebilmeyi sağlayacak bir yasal dayanak yoktur. Çünkü emeklilik, askerlik ve evlilik, ne İK.24/I bağlamında sağlık sebebi, ne 24/II bağlamında ahlak iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri nedenlerden ne de 24/III anlamında zorlayıcı sebep durumundadır.

Yüksek mahkemenin, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından iş akdinin feshini haklı fesih gören yaklaşımının, salgın sürecindeki ücretsiz izin uygulamasında sorun yaratmaması için, geniş bir yorum yapma ihtiyacı oluşmuştur. Zira geçici 10. maddeye göre ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu durumda, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan fesih, bu kategoride değerlendirilirse yasanın ihlaline neden olacaktır.

¹¹³ Öğretideki bu görüşler için bkz. Süzek, İş Hukuku, 740-741

tır. Her ne kadar işçiye ilişkin fesih sınırlaması, ücretsiz izne ayrılmaktan kaynaklanan haklı feshe ilişkin görünse de, işverence ücretsiz izne gönderilen işçinin bu süreçte emeklilik başvurusu yapması da mümkündür. Nakdi ücret desteği ile yetinemeyecek olan, ilerdeki çalışma koşullarını da yaşayacağı sebebiyle kendi sağlığı için uygun görmeyen bir işçinin bu noktada emekliliği tercih edebilmesi son derece muhtemeldir. Böyle bir durumda işçinin iş akdini feshi, emeklilik saikine dayansa da, ücretsiz izne ayrılmasından dolayı gerçekleşecektir. Oysa bu imkan yeni düzenlemelerle geçici süreyle engellenmiştir.

Kanımızca bu duruma sebep olan, geçici 10. madde değildir. Sorun, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan feshin Yargıtay'ca, "...önel verilmesine gerek bulunmayan..." yani haklı fesih olarak nitelendirilmesinden kaynaklanmaktadır. O sebeple Covid-19 sürecinde, işçi ve işverenin mağduriyetini engellemek için süreci bir vesile kılıp, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan fesihlerin süreli fesih olarak nitelendirilmesini sağlayacak bir içtihat değişikliğinin yararlı olacağı, bunun İş Kanunu'nun tekniğine de daha uygun bulunduğu kanısındayız.

İşçinin emekliliği bağlamında değinmek istediğimiz son durum, emekliliğin işverence feshe gerekçe gösterilmesidir. Gerçekten de uygulamada çeşitli işletmelerin, kendi istihdam politikaları gereği olarak, emeklilik düzeyindeki işçileri işten çıkartabildikleri görülmektedir. Anılan gerekçe, iş güvencesine tabi işyerlerinde bile geçerli fesih gerekçeleri arasında yer almaktadır. Ancak emeklilik yaşına gelmenin geçerli fesih sayılabilmesi, ancak yaş sebebiyle yetersizliğe neden olmasına bağlıdır. Zira İş Kanunu'nun gerekçesinde yer verilen fesih gerekçelerinden, "...işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma...", işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler üst başlığı altında yer almaktadır.

Bu koşullar altında bir işçinin emeklilik yaşına gelmesi sebebiyle çıkartılması, Covid-19 gerekçesiyle uygulanan fesih sınırlamaları sürecinde gerçekleşirse, yasanın ihlali olarak değerlendirilecektir. Zira bu gerekçeye dayalı feshin süreli fesih olması gereklidir (İK.17). Oysa geçici

10. madde süreç içinde işverence yapılabilecek feshi sınırlamış ve sadece İK.25/II kapsamındaki fesihlere izin vermiştir. Aynı eylem, geçici 10. maddenin yanında, geçici 23. maddenin de ihlaline yol açacaktır. Çünkü geçici 23. madde, kolaylaştırılmış kısa çalışma imkânlarından yararlanılabilmesini, işverenin süreç içinde İK.25/II dışında işçi çıkarmamasına bağlamıştır. O sebeple süreç içinde, emeklilik yaşına gelmiş olmak sebebiyle yapılan işveren feshi, işverenin kolaylaştırılmış kısa çalışma imkânlarından mahrum bırakacaktır.

b. İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik

7244 sayılı Yasa ile iş ilişkilerine doğrudan etki eden diğer değişiklik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapıldı. Yasaya geçici 24. madde eklendi. Söz konusu maddeye göre; "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanun'a göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 ıncı madde-

sinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır. Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir.”

aa. Nakdi ücret desteği (Covid ödeneği)

Geçici 24. madde ile salgın süresince çalışanlara yapılacak parasal katkı, nakdi ücret desteği olarak ifade edilmiştir. Kısa çalışma ödeneği başlığı altında da dile getirdiğimiz gibi nakdi ücret desteği, ücretsiz izin süresi içinde verilecektir. Esas itibarıyla da gerek kaynağı gerek onu alabilecek olanlar dikkate alındığında, kısa çalışma ödeneği ile önemli benzerlikler içermektedir. Her ikisi de İşsizlik Sigortası Fonundan İş-Kur tarafından ödenmekte ve aynı amaca yönelik hizmet etmektedir. Aşağıda görüleceği gibi Covid-19 sürecinde her ikisi de, gelir sıkıntısı yaşayan işçilere, işlerini kaybetmeden gelir desteği sunmaktadır. Miktarlarındaki farklılıklar bu ortak noktalarına etkili değildir. Gerek bu yakın özellikleri, gerek nakdi ücret desteğinin ücret ile karışabilme ihtimali sebebiyle, söz konusu ücret desteğinin “Covid Ödeneği” şeklinde de ifade edilebileceği kanısındayız.

Geçici 24. madde ile 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle, yasada belirlenen çalışanlara nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) sağlanacaktır. Yürürlük tarihi açıkça belirlendiğinden, anılan tarih öncesinde bu destekten yararlanabilmek mümkün değildir. Yasa bu imkândan yararlanabilecek çalışanları iki grup halinde tanımlamıştır. Bunlar, ücretsiz izne gönderilip kısa çalışma ödeneği alamayanlar ile 15.03.2020 sonrası işten çıkarılıp işsizlik ödeneği alamayanlardır. Yani hedef alınan grup, salgın süreci içinde hiçbir gelir elde edemeyen işçilerdir.

a) 4857 sayılı Kanun’un geçici 10. maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler: Burada sözü edilenler, geçici 10. maddeye göre işverence ücretsiz izne gönderilen işçilerdir. Ücretsiz izin uygulaması, kısa çalışma ödeneği alınabilmesine imkân veren hallerden biridir ve bu ödenek, “nakdi ücret desteğinden” yüksektir.

Kısa çalışma ödeneğini düzenleyen hükme göre, “...zorlayıcı sebeplerle... işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir... Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır...” (4447 sk. ek.2).

Ücretsiz izne gönderilen işçiler, işyerinin içinde bulunduğu durum sebebiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilecek durumda olsalar da, bu ödeneği alabilmeleri ayrıca prim ödeme ve belirli süre çalışmış olma koşullarını sağlamalarına bağlıdır. Dolayısıyla, işyerinde faaliyetin geçici olarak durdurulmasına yani ücretsiz izne rağmen, diğer bireysel koşulları sağlayamadıklarında ödenek alamazlar. İşte yeni yasanın nakdi ücret yardımından (Covid ödeneğinden) yararlanacak ilk grubu bu işçiler oluşturur. Nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek için ayrıca bir koşul daha bulunmaktadır. O da, tüm koşulları sağlamış olsa bile ilgili işçinin yaşlılık aylığı almıyor olmasıdır. Dolayısıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan işçilere, ücretsiz izne ayrılmış olsalar da nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) bağlanmayacaktır. Nihayetinde bahis konusu parasal yardım, en çok 3 ay (ya da 6 ay) sürecektir. Ayrıca bu süre içinde de sadece ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar yardım alabileceklerdir.

b) 15.03.2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler: Nakdi ücret desteğinden (Covid ödeneğinden) yararlanabilecek ikinci grup ise iş akdi işsizlik ödeneği alabilmesine imkân verecek şekilde feshedildiği halde, bireysel koşulları sağlayamadığı için işsizlik ödeneği alamayan işçilerdir. Yani yukarıda değinilen işçi grubundan farklı olarak buradaki işçilerin iş akitleri feshedilmiştir. Bu işçilerin nakdi ücret desteğinden (Covid ödeneği) yararlanabilmeleri için söz konusu feshin, 15.03.2020’den sonra yapılmış olması

gerekmektedir. Yani yaklaşık olarak ülkemizde Covid-19 salgınının başladığı kabul edilen tarihten sonra fesihden etkilenen işçiler, bu haktan yararlanabilecektir. O sebeple 15.03.2020'den önce, iş akdi feshedilmiş bir işçi, (salgın henüz bilinemediği için), işsizlik ödeneği alamıyor olsa bile, nakdi ücret desteğinden de yararlanamayacaktır. Tıpkı bir önceki işçi grubunda olduğu gibi bu gruptakilerin ücret desteğinden (Covid ödeneğinden) yararlanabilmeleri de, tüm koşulları sağlamış olsalar da yaşlılık aylığı almıyor olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan bu gruptaki işçilere de, ücretsiz izne ayrılmış olsalar bile nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) verilmeyecektir. Nihayetinde bahis konusu parasal yardım, en çok üç ay (ya da altı ay) sürecektir. Ayrıca bu süre içinde de sadece ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar yardım alabileceklerdir. Yasa metninin taslak halinde¹¹⁴, ücretsiz izne gönderilen tüm işçilere ücret desteği düzenlenmiş olduğu halde, yasalardan metinde bu imkân söz konusu işçilerden sadece kısa çalışma ödeneği alamayanlara hasredilmiştir. Bu değişiklik kanımızca yaşanabilecek bir karışıklığın önüne geçmeye yöneliktir. Zira bu ayırım yapılmasaydı, ücretsiz izne gönderilmiş ve kısa çalışma ödeneği alan işçilerin durumunda bir tereddüt yaşanacaktı. Kısa çalışmanın yanında ayrıca ücret desteğini de alıp alamayacakları ya da kısa çalışma yerine sadece (daha düşük miktarda olan) ücret desteği mi alacakları konusunda karışıklık oluşacaktı ki yapılan ayırım bunu gidermiş görünmektedir.

Getirilen yeni düzenlemeyle ücretsiz izne gönderilen (ve kısa çalışma ödeneği alamayan) işçilere, İşsizlik Sigortası Fonundan her gün için 39,24 TL ücret desteği (Covid ödeneği) verilecektir. Aynı ödeme miktarı, 15.03.2020 sonrası işten çıkarılan ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için de geçerlidir.

Düzenlemede geçen ve işçilere yapılacak parasal ödemenin "nakdi ücret desteği" olarak tanımlanması isabetli olmamıştır. Zira yapılan ödeme bir iş karşılığı değildir ve

¹¹⁴ Taslağın ilk halinde nakdi ücret desteği alabilecek işçiler şu şekilde ifade edilmişti: "...22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesi çerçevesinde ücretsiz izne ayrılan işçilere ve 15.03.2020 tarihinden sonra işten çıkarılmış olup, Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden istifade edemeyen işçilere..."

işveren tarafından değil İşsizlik Fonu'ndan yapılacaktır. O sebeple başta da belirtmiş olduğumuz gibi çalışmamızda, bu ifade ile birlikte "Covid Ödeneği" ifadesine de yer veriyoruz.

Ayrıca, yasada "ücret" ifadesinin tercihi, kıdeme dâhil edilip edilmeyeceği konusunda uyumsuzluk yaratabilecek gibi görünmektedir. Zira bu düzenleme öncesinde Yargıtay, ücretsiz izin süresini kıdem süresine dâhil etmemiştir. Yüksek mahkemeye göre; "... ücretsiz izin kullandığını beyan etmiştir. Ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. Buna göre davacının davalıya ait işyerinde en az bir yıllık çalışmasının bulunmadığı dikkate alınarak kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti taleplerinin reddi yerine, eksik inceleme ile taleplerin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının hesabı sırasında da ücretsiz izinde geçen sürenin dışlanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır..."¹¹⁵. Ancak yeni düzenleme, ücretsiz izin içinde ücret ödenmesini sağlayan farklı bir model yarattığı için, Yargıtay'ın olağan uygulamasındaki gerekçesi bu konuda uygulanabilir değildir. Zira işçi ücretinin mutlaka işveren tarafından ödenmesi gerekmez. Hukuk sistemimizde ücret, üçüncü kişiler tarafında da ödenebilmektedir. Bu da nakdi ücret desteğinin, Fon'dan ödense de ücret olarak değerlendirilebilmesine imkân sağlayacaktır. Kaldı ki söz konusu ödemenin ücret olarak ifade edilmiş olması dahi bu sonucu haklılaştırmaktadır. Dolayısıyla nakdi ücret desteği alınan ve iş akdinin devam ettiği tereddütsüz ücretsiz izin süresi, kıdem süresine eklenmek durumundadır.

Ayrıca yine düzenlemeyle getirilen "nakdi ücret desteği"nin Fondan karşılanacak olması karşısında, işsizlik ödeneği ile bağlantısı kurulmamıştır. Yani nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) alan işçinin yardım aldığı bu sürenin, daha sonra işsiz kalması halinde hak etmiş olduğu işsizlik ödeneği süresinden düşülüp düşülmeyeceği açıklığa kavuştu-

¹¹⁵ Yarg. 9HD. 18.11.2019, 2016-8479/2019-20168. Aynı yönde bir başka kararda 22. Hukuk Dairesi de paralel bir görüş ortaya koymuştur: "...İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz..." Yarg. 22HD. 01.11.2017 8912/23743.

rulmalıdır. Mevcut yapı, kısa çalışma ödeneğinin aksine, bu tür bir mahsubu düzenlemediğinden, hali hazırdaki düzenleme bu indirimin yapılmasına imkân vermemektedir. Ancak konunun açıklığa kavuşturulması yararlı olacaktır.

bb. Nakdi ücret desteğinin uygulanması

Geçici 24. madde, hukuk sistemimizde ilk kez uygulanacak nakdi ücret desteğinin ödeme usul ve esaslarının belirlenmesi ile bu hususta oluşacak tereddütlere giderme konusunda Bakanlık yetkilendirmiştir. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu, nakdi ücret desteği uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemiştir¹¹⁶.

Söz konusu esaslara göre ücretsiz izne ayrılan işçilerin nakdi ücret desteğinden yararlanabilmesi için bu işçilere ilişkin aylık bildirimler, ilgili internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın üçüncü kadar işverenlerce yapılır. Bu şekilde bildirim yapılan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeni, "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçilir. Ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz iznin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK'ya bildirilmelidir. Ancak bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılacaktır. 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusuna rağmen bu ödeneye hak kazanamayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri, ayrıca başvuru yapmalarına gerek bulunmaksızın İş-Kur tarafından re'sen gerçekleştirilecektir.

İşverenleri tarafından kısa çalışma başvurusunda bulunulan ve başvurunun kabul edilmesine karşın gerekli prim şartlarını sağlamadığı gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar, ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanırlar. 15.03.2020

¹¹⁶ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 24 üncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01)

tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla, geçici 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, işsiz kaldıkları süre kadar nakdi ücret desteği alabilirler. Daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneği tekrar başlatılanlar ise geçici 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, ödemenin bittiği tarihten itibaren nakdi ücret desteği alabileceklerdir (m.6).

Aynı esaslar gereğince nakdi ücret desteğinin süresi, geçici 10. maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar için, 17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında ücretsiz izinli olunan süreleri kapsar. Cumhurbaşkanı tarafından sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır. 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için nakdi ücret desteğinin süresi, 17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında işsiz olarak geçen süreleri kapsar. Cumhurbaşkanı tarafından sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için alınabilecektir.

Nakdi ücret desteğinin miktarı, kişi başına 39,24 TL'lik günlük tutardan damga vergisi düşüldükten sonra, ödemeye hak kazanılan gün sayısı ile çarpılarak bulunmaktadır. Bu tutarıdan damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacaktır ve söz konusu miktar, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere ödeme kanalları yoluyla işçinin kendisine ödenecektir. Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanacak ve 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenecektir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapılması durumunda, bu kişilere nakdi ücret desteği yapılmayacaktır.

Geçici 24. madde ile nakdi ücret desteği alan işçilerin sağlık hakkı da isabetli bir tercihle yapılandırılmıştır. Buna göre, geçici 25. maddedeki ücret desteğini aldığı halde, gerek "sigortalı", gerek "bakmakla yükümlü olunan" kişi niteliğinde genel sağlık sigortası kapsamında yer alama-

yanlar, genel sağlık sigortalısı sayılmıştır (4447 sk. geç.25, 5510 sk.m.60/g). Bu şekilde genel sağlık sigortalısı sayılanların genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası fonundan İş-Kur tarafından ödenecektir. Söz konusu hak-tan yararlanma konusunda bir süre getirilmemiş görünse de, bu imkân sadece "nakdi ücret desteği" alan işçiler için geçerli olduğundan ve bu destek de, geçici 10. maddede yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmeyeceğinden, GSS sigortalılığının üç ay (ya da altı ay) ile sınırlı olacağını söyleyebiliriz.

Geçici 24. madde ile getirilen diğer düzenleme, söz konusu parasal yardımın işverenlerce kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik olduğunu düşündüğümüz yaptırıma iliş-kindir. Buna göre, düzenleme gereği ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit halinde¹¹⁷ işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanacaktır¹¹⁸. Ayrıca işçiye ödenen nakdi ücret desteği, ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

Avcı, Adnan, İş Mevzuatı, İstanbul 1996.

Centel, Tankut, İş Hukuku Uygulamaları, SSK.11 (No.11).

Cuhruk, M/H.Çolakoğlu/A.Bükey, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974.

Eren, Fikret, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975.

Gözübüyük, Abdullah Pulat, Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945.

Healthcare Workers Who Have Died of COVID-19, 2020.

İzveren, Adil, Sosyal Politik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970.

Ogus, A.Barendth & N.Wikeley, The Law of Social Security, London 1995.

Ozanoğlu, Teoman / Sıddık Yalınzoğlu/ Avni Tümer, Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974.

Öztürk, Tuba, İş Hukukunda Mücbir Sebep, İstanbul 2011, Yüksek Lisans Tezi.

Süzek, Saper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.

Süzek, Saper, İş Hukuku, Ankara 2019.

Tandoğan, Haluk, Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

Tekinay, Selahattin, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1988.

¹¹⁷ Uygulama esaslarına göre, nakdi ücret desteğinden yararlanan dönemde, aynı veya başka bir işyerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklık aylığı alınmaya başlanması halinde nakdi ücret desteği kesilir (m.9/2).

¹¹⁸ Aynı düzenlemeye göre verilecek idari para cezası İş Kanunu'nun 39. maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarındadır ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince uygulanacaktır. Tasarının ilk halinde bu yetki Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmişti ve uygulanacak yaptırım daha önce, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102. maddesinde belirlenen idari para cezalarının dört katı olarak belirlenmişti.

Türk Hukuk Lügatı, Ankara 1991.

Ulusan, İlhan /Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985.

Üçışık, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, İstanbul 1982.

Yeleşçi, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991.

- <https://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2018/06/MESLEK-HASTALIKLARI-ve-%C4%B0%C5%9ELE-%C4%B0LG%C4%B0L%C4%B0-HASTALIKLAR-TANI-REHBER%C4%B0.pdf>
- <https://www.isgip.gov.tr/meslek-hastaliklari-ve-is-ile-ilgili-hastaliklar-tani-rehberi>
- <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/koronavirus-coronavirus/#undefined>
- <https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quicklink0>
- <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-63-kisi-daha-kovid-19-nedeniyle-hayatini-kaybetti/1788368>
- <https://www.medscape.com/viewarticle/927976,1.4.2020>
- <https://hsgm.saglik.gov.tr/dosya/mevzuat/genelge/Bulasici-Hastaliklar-ile-Mucadele-Rehberi-Genelgesi-2017-11.pdf.s.5>
- <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-koronavirusle-mucadelesinde-son-24-saatte-yasananlar/1805147,15.4.2020>
- <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-27.3.2020>
- <https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed>,
- <https://www.torontoemployment.law/how-to-change-employment-contracts/>

- <https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/04/is-it-possible-for-employers-to-change-the-terms-of-employment-contracts-2/>
- <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kisa-calisma-ode-neginden-yararlanamayan-veya-ucretsiz-izne-cikarilan-vatandaslara-maas-destegi/1801822>
- <https://www.kamubulteni.com/ekonomi/kisa-calisma-odeneği-basvuru-sayisi-aciklandi-odeme-ler-ne-h22900.html,21.4.2020>
- <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi>
- <https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızlığı-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi>
- <https://www.kamupersoneli.net/gundem/20-yas-alti-sokaga-cikma-yasagi-getirildi-herkese-maske-takma-h88827.html>
- <https://www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasındaki-gençlerle-ilgili-istisnalar>
- https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01
- https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01

MAKALE 2

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Makale gönderim tarihi: 16.03.2020

Makale kabul tarihi: 01.04.2020

YAŞ DIŞINDA SİGORTALILIK ŞARTLARINI YERİNE GETİREN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI

THE RIGHT OF SEVERANCE PAY OF AN EMPLOYEE
MEETING THE SOCIAL SECURITY CONDITIONS
EXCEPT AGE

ÖZET

Kıdem tazminatı işveren tarafından işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçiye iş sözleşmesinin Kanunda yazılı sebeplerle sona ermesi halinde ödenen bir paradır. Bu sebepler 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun yürürlükte kalan tek maddesi 14. madde ile belirtilmiştir. Bunlar; işveren tarafından işçinin ahlak ve hüsnüniyet kuralı dışındaki davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halleri ile işçi tarafından İşK. md. 24 uyarınca yapılan tüm haklı fesih nedenleridir. İşçinin ölümü de bunlar arasındadır ki, bu halde tazminat onun mirasçısına ödenir. Madde 14 bir de işçinin bazı özel nedenlerle iş sözleşmesinin feshi hallerini de kıdem tazminatı ödenecek haller arasına almıştır. Bunlar; işçinin muvazzaf askerliğe gitmesi, emekli aylığına hak kazanması, kadın işçinin evlenmesi ile işçinin yaş dışında kalan bazı sigortalılık şartlarını yerine getirmesidir. Bu son halde (ki, incelememizin konusudur) işçinin SGK'na 3.600 gün prim ödemiş ve 15 yıl sigortalı olması yeterli görülmüştür. Bunun için (hemen olmasa da) SGK'ndan alınan bir belge işverene ibraz edilmelidir. İşçi bu son halde kıdem tazminatını alıp işyerinden ayrılrsa bile daha sonra başka bir işte çalışması engellenemez. Bu, onun Anayasal çalışma özgürlüğünün bir gereğidir. Fakat işçi (tartışmalı olmakla beraber) bizce bu hakkını ancak bir kez kullanabilir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem tazminatı, sigortalılık süresi, iş sözleşmesinin feshi, çalışma serbestisi, İş Kanunu, yaşlılık aylığı, emeklilik.

ABSTRACT

Severance pay is the sum of money that should be paid by the employer to the employee who served at least one year at the workplace in the event that the employment contract ends according to the reasons set forth in the Art. 14 (which is the only provision that remained in force) of the repealed Labour Act. Briefly, these reasons are the termination of the contract by the employer other than the reasons with just cause and the termination of the contract by the employee with just cause which have been fixed in the Labour Act Art. 24. However employee's death entitles the employee to the severance pay as well but it shall be paid to his heirs. Further Art. 14 encompasses some special reasons too for the entitlement for severance pay. These termination reasons of the employment contract are employees going under the regular military service, qualifying for old age pension or disability benefit and marriage of the female employee. Additionally if the employee voluntarily quits work by completing except the retirement age, 15 years of social insurance period and pays 3.600 days social security premium to the Social Security Institution shall also be entitled severance pay. In this last condition a document drawn up by the Social Security Institution shall be submitted to the employer certifying that 15 years of service and 3.600 days benefit pay have been fulfilled. The termination of the employment contract based on this last reason by getting a severance pay can not avoid him to start to a new work. Because the freedom of work is guaranteed to everyone by the constitution. However in my opinion this right (although it is debatable) can only be used for once.

Key Words: Severance pay, social security period, old age, termination of the employment contract, Labour Act, old age pension, retirement, freedom of work.

GİRİŞ

İşten ayrılan bir işçinin işvereninden en büyük beklentisi kıdem tazminatına kavuşmaktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bırakılan tek hükmü olan 14. maddesi kıdem tazminatını düzenlemiş olup bunun hak edilme şartlarını, miktarını, hesabını, ödenmesini, borçlusunu, zamanında ödenmemesinin sonuçlarını belirlemiştir. Buna göre işçinin kıdem tazminatı alabilmesinin birinci şartı işyerinde en az bir yıl çalışmış olmak, ikinci şartı ise iş sözleşmesinin Kanunda sayılan şartlardan biri ile sona ermiş olmasıdır. Bunlar ise işveren tarafından İşK. md. 25/II'de sayılan işçinin ahlak ve hüsnüniyet kuralı dışındaki davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi ile işçi tarafından İşK. md. 24 uyarınca yapılan tüm fesihlerdir. İşçinin haklı sebep göstermeden yapacağı bir fesih ise kendisine kıdem tazminatı kazandırmaz. Md. 14'te ayrıca işçi tarafından bazı özel nedenlerle yapılan fesih halleri de kıdem tazminatı hakkı kazandıran haller arasında gösterilmiştir. Bunlar; işçinin muvazzaf askerliği, sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme alması, kadın işçi ise evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshi halleridir. İş sözleşmesi işyerinde bir yılını doldurmuşken işçinin ölümüyle son bulacak olursa kıdem tazminatı mirasçılara ödenecektir. Bu sayılanlar dışında bir nedenle yapılan fesih işçiye (veya mirasçılara) kıdem tazminatı alma hakkı bahşetmez. Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da işçiye özel bir kıdem tazminatı alma hakkı daha tanımıştır. Bu da profesyonel sendika yöneticisi seçilen bir işçinin işten ayrılması durumunda işverenden kıdem tazminatı talep edebilme hakkıdır (md. 23/1). Biz bu durumlara incelememizin kapsamı dışında kaldığı için girmeyeceğiz.

Ancak 1475 sayılı İşK. md. 14'te kıdem tazminatı alma hakkı bahşeden bir yol daha öngörülmüştür. Buna göre "506 sayılı Kanununun 60. maddesinin birinci fıkrasının A bendinin a ve b alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamam-

layarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle ... kıdem tazminatı ödenir.". Kanun koyucu böylelikle yaşlılık aylığına henüz hak kazanmamış, fakat uzunca bir süre sigortalı olarak çalışan bir işçiye de yaş dışındaki diğer sigortalılık şartlarını yerine getirmiş olması durumunda haklı neden aranmadan işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılma olanağı sağlamıştır. Yargıtay 9. HD.'nin ifadesiyle "Yasa koyucunun amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için belli bir yaşı beklemesine gerek olmadan aktif dönemi sonlandırabilmesine imkan tanımaktır"¹. Ancak bu yolla kıdem tazminatına kazanan işçilerin daha sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamaları üzerine bunun dürüstlük kuralının ihlali sayılarak aldıkları kıdem tazminatını iade etmelerinin gerekip gerekmediği tartışmaları uygulamada yer bulmaya başlamış ve Yargıtay da değişik tarihlerde değişik kararlar vererek doktrindeki tartışmaları körüklemiştir. Gerçekten bu konuda çeşitli yazılar yazılıp görüşler dile getirilince² biz de tartışmalara katılmaktan kendimizi alamadık.

Belirtmek gerekir ki, 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5 hükmü her ne kadar 506 sayılı Kanun'un 60. maddesi ve geç. 81. maddesine atıfta bulunuyor ise de 506 sayılı Kanun'un büyük ölçüde yerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu geçmiş olduğu için bu atıf 5510 sayılı Kanun md. 28'e yapılmış sayılmalıdır. Zira 5510 sayılı Kanun md. 104 diğer kanunlarda 506 sayılı Kanun'a yapılmış olan atıfların bundan böyle 5510 sayılı Kanun'a

¹ Yarg. 9. HD., 28.9.2010, E. 34779, K. 26096: (www.kazanci.com.tr).

² Bu konuda bak. S. Süzek, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2019, 735; E. Baskan, Yaş Koşulu Dışındaki Emeklilik Koşullarını Sağlayarak İşten Ayrılan İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Başkent Üni. HF Dergisi, C. 3, Sayı 1, Ocak 2017, 189 vd.; İ. Subaşı/M. Kabakçı, 15 Yıl+3.600 Gün=Kıdem Tazminatı, İş ve Hayat D., Sayı 8, Ankara 2018, 118 vd.; B. O. Mülâyim, 15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3.600 Gün Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi, (https://dergipark.org.tr); Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, 575 vd.; H. Mollamahmutoglu/M. Astarlı/I. Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2019, 314; N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019, 657 vd.; E. Özkaraca, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 151vd.; H. Keser, İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku D., Mart 2011, 47 vd.; M. Şakar, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul 2017, 214 vd.

yapılmış sayılacağını öngörmüştür. Ayrıca 506 sayılı Kanun geç. md. 81, 5510 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırılan hükümler arasında gösterilmemiştir. O halde yaş şartı hariç sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanmanın şartlarını kısaca şöyle sıralayabiliriz.

1. ÇALIŞMANIN 4857 SAYILI İŞK. KAPSAMINDA OLMASI GEREKİR

854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu hatta 6098 sayılı TBK kapsamında olanların bu haktan yararlanmaları mümkün değildir. Çünkü 1475 sayılı Kanun md. 14'teki düzenleme sadece İş Kanunu'na tabi işçileri ilgilendirmektedir. Bu vesile ile belirtelim ki, kıdem tazminatı için iş sözleşmesinin türü de önemli değildir. Sözleşme belirli süreli de olabilir belirsiz süreli de, hatta kısmi süreli de...

2. EN AZ BİR YIL KIDEMİN OLMASI

1475 sayılı İşK. md. 14'e göre "İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oranda ödeme yapılır.". Kıdem süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı, sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olacaktır. Maddede "hizmet akdinin devamı süresince" dendiği için kıdem süresinin fiilen çalışılarak geçirilmiş olması şart olmayıp askı sürelerinin de kıdem dahil olduğu kabul edilmektedir. Bunun istisnası 6356 sayılı Kanun md. 67/3'te belirtilmiş olup grev ve lokavtta geçen süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Önemle belirtelim ki, en az bir yıllık kıdem şartı kıdem tazminatını ödeyecek olan işveren yanında geçirilen süredir. Önceki veya başka işyerlerinde geçirilen çalışma süresi bu süreye eklenmez.

3. SİGORTALILIK SÜRESİNİN VE PRİM ÖDEME GÜN SAYISININ TAMAMLANMIŞ OLMASI

İnceleme konumuzun odak noktası bu şart olup kıdem tazminatı alabilmesi için işçinin 15 yıl sigortalılık süresini ve 3.600 gün prim ödeme gün sayısını doldurmuş olması gerekli ve yeterlidir. Belirtmek isteriz ki, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3.600 gün prim ödemenin aynı işyerinde tamamlanmış olması şart değildir. Bu sürelerin kesintisiz olması da gerekmez. İster bir ister birden fazla işveren yanında geçirilmiş olsun işçinin tüm çalışma hayatı boyunca tamamladığı 15 yıl sigortalılık süresi ve 3.600 günlük prim ödeme günü dikkate alınır. Fakat işten ayrılırken işçinin kıdem tazminatının hesabı açısından dikkate alınacak süre sadece o işyerinde geçirdiği süredir. Yoksa 15 yıllık süre değil.

Ancak Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda yaş nedeniyle emeklilik şartlarının ikide bir değiştirilmesi ve kademeli geçiş süreleri getirilmesi nedeniyle 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar bakımından, 08.09.1999-30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar bakımından ve 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar bakımından farklı düzenlemeler getirilmiştir. Şöyle ki;

a) 08.09.1999 Tarihinden Önce Sigortalı Olanlar

Bakımından: 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinde düzenlenen yaşlılık aylığına hak kazanma şartları 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun'la değiştirilmiştir. Bu değişiklikte birlikte bir de Kanuna geç. 81. madde eklenerek geçiş hükümleri getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'la da yürürlükte tutulan bu maddeye göre "Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yürürlükte bulunan hükümlere göre yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler hakkında, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanır." (md. 81/A). Böylece anılan sigortalıların yaşlılık aylığı alma şartlarında yapılan değişiklikten hiçbir

şekilde etkilenmemeleri ve bunların yaşlılık aylığına hak kazanma şartları bakımından değişiklikten önceki hükümlere tabi olacakları öngörülmüştür³. Sözü edilen hükmün devamında ise (geç md. 81/B) ayrıntılı olarak kademeler yaratılmak suretiyle 23.05.2002 tarihinden sonra sigortalı olanlar için de özel bir imkân getirilerek bunların da söz konusu hükümden yaş dışında sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerine imkân tanınmıştır⁴.

b) 08.09.1999 ile 30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Defa Sigortalı Olanlar Bakımından:

Yaşlılık aylığına hak kazanma açısından 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanların durumu 5510 sayılı Kanun'un geç. 9. maddesinde düzenlenmiş ve bir geçiş hükmüne yer verilmiştir. Anılan düzenlemeye göre, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup da 08.09.1999 tarihinden 30.04.2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4.500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar". Söz konusu düzenleme uyarınca yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için kadınlarda 58 erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak ve 7.000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olmak gerekir. Ancak bunun yanı sıra kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak, en az 25 yıldır sigortalı olmak ve en az 4.500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi yatırmış olmak şartıyla da yaşlılık aylığına hak kazanılabilecektir⁵. 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5 uyarınca kıdem tazminatına hak kazanma şartları bakımından değerlendirildiğinde ise, 08.09.1999 ile 30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar; yaş şartı

dikkate alınmadığında, 7.000 prim ödeme gün sayısını doldurarak veya 25 yıldan beri sigortalı olmak şartıyla 4.500 prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işten ayrıldıklarında kıdem tazminatı hakkını elde edeceklerdir⁶.

c) 30.04.2008 Tarihinden Sonra Sigortalı Olanlar

Bakımından: 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin yerini alan ve yaşlılık aylığı alma hakkını düzenleyen 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinin II. fıkrasına göre, "İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

a. Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9.000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7.200 gün olarak uygulanır.

b. (a) bendinde belirtilen yaş şartı;

1. 01.01.2036 ilâ 31.12.2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
2. 01.01.2038 ilâ 31.12.2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
3. 01.01.2040 ilâ 31.12.2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
4. 01.01.2042 ilâ 31.12.2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
5. 01.01.2044 ilâ 31.12.2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
6. 01.01.2046 ilâ 31.12.2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
7. 01.01.2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65,

olarak uygulanır. Ancak yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır".

³ Bak. A. C. Tuncay/Ö. Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Basi, İstanbul 2019, 511-512; A. Güzel/A. R. Okur/N. Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, 17. Basi, İstanbul 2018, 496 vd.

⁴ Tuncay/Ekmekçi, 515; Özkaraca, 163; Baskan, 198. Ayrıca bak. Yarg. 10.HD., 20.11.2007, E. 996, K. 19434: (www.kazanci.com.tr).

⁵ Baskan, 199.

⁶ Tuncay/Ekmekçi, 513 vd.; Şakar, 214 vd.

Görülüyor ki, ilk defa 5510 sayılı Kanun'a göre çalışmaya başlayan md. 4/I-a kapsamındaki (hizmet akdiyle çalışanların) yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için yaş şartı dışında 7.200 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemiş olmaları gerekli ve yeterli olacaktır⁷. Ancak yukarıda sözünü ettiğimiz md. 28/II'deki yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için çalışanlara bir başka alternatif daha getirilmiş ancak bunda yaş sınırı artırılarak prim ödeme gün sayısı azaltılmıştır. Nitekim md. 28/II'ye göre "Sigortalılar, ikinci fıkranın (a) ve (b) bentlerinde yer alan yaş hadlerine 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklemek ve adlarına en az 5.400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler.". Olaya böyle bakınca ilk defa 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalı olanların 5.400 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayarak işten ayrılmak istemeleri halinde yine kıdem tazminatı alma hakları bulunduğu sonucu çıkmaktadır. Bu seçenekte belli bir sigortalılık süresi şartı da yoktur⁸.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'dan önce sigortalı olanlar bakımından 4.500 olarak öngörülen prim ödeme gün sayısının 5.400 güne çıkarılması nedeniyle 5510 sayılı Kanun'un geç. 6. maddesinde bir geçiş hükmü öngörülmüştür. Buna göre, "Aylık bağlama şartları bakımından bu Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılarak aylık bağlanacaklar için;

b) 28. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen 5.400 günlük süre ilk defa;

1) 30.04.2008 tarihi ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı sayılanlar için 4.600 gün olarak,

2) 01.01.2009 tarihinden itibaren sigortalı sayılanlar için ise her takvim yılı başında 4.600 güne 100 gün eklenmek

⁷ Tuncay/Ekmekçi, 516.

⁸ Özkaraca, 160; Baskan, 200.

suretiyle 5.400 günü geçmemek üzere ... uygulanır." (geç. md. 6/IV-b).

Buna göre prim ödeme gün sayısı,

- 30.04.2008 ile 31.12.2008 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 4.600 gün
- 01.01.2009 ile 31.12.2009 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 4.700 gün
- 01.01.2010 ile 31.12.2010 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 4.800 gün
- 01.01.2011 ile 31.12.2011 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 4.900 gün
- 01.01.2011 ile 31.12.2011 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 4.900 gün
- 01.01.2012 ile 31.12.2012 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.000 gün
- 01.01.2013 ile 31.12.2013 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.100 gün
- 01.01.2014 ile 31.12.2014 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.200 gün
- 01.01.2015 ile 31.12.2015 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.300 gün
- 01.01.2016 ile 31.12.2016 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.400 gün olarak⁹
- 01.01.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.500 gün
- 01.01.2018 ile 31.12.2018 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.600 gün
- 01.01.2019 ile 31.12.2019 tarihleri arasında sigortalı olanlar için 5.700 gün
- 01.01.2020 ile 31.12.2020 tarihleri arasında sigortalı olanlar için ise 5.800 gün olarak uygulanacak ve her yıl 100 gün artan şekilde devam edecektir.

Hatırlatalım ki, 5510 sayılı Kanun'a göre on sekiz yaşından önce sigortalı olanların sigortalılık süresi on sekiz yaşını doldurdukları tarihte başlamış sayılır. Bu tarihten

⁹ Baskan, 201.

önceki çalışma süreleri için ödenmiş olan uzun vadeli sigorta primleri sadece prim ödeme gün sayısına katılır (md. 38/II). Ayrıca, fiili hizmet süresi zammı borçlanma gibi sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarını etkileyen kurallar kıdem tazminatına hak kazanma açısından da geçerli olacaktır¹⁰. Ancak dikkat edilmesi gereken husus, söz konusu sigortalılık süresinin ve prim ödeme gün sayısının iş sözleşmesinin fesih tarihinde tamamlanmış olmasıdır. Aksi halde kişinin md. 14/ I-5 uyarınca kıdem tazminatı hakkını elde etmesi mümkün olmaz¹¹. Nitekim Yargıtay 9. HD.'nin bir kararına göre, fesih tarihi itibarıyla davacının en az 15 yıl sigortalılığı ve 3.600 günü aşan prim ödemesinin bulunduğu anlaşıldığından 1475 sayılı İş Kanunu md. 14/I-5 uyarınca yaş şartı dışında bir arada bulunması gereken iki unsur mevcut olup davacıya kıdem tazminatı ödenmesi gerekir¹².

4. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA DURUMUNUN SGK TARAFINDAN BELGELENMESİ

İşçinin 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5'e göre kıdem tazminatı hak edebilmesi için, iş sözleşmesini yaş dışındaki yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını tamamlamış olması nedeniyle feshetmiş olması gerektiğini biliyoruz. Fakat işçinin bu durumu işverene bildirmesi açısından SGK'dan bir belge alıp ona ibraz etmesinin gerekip gerekmediği tartışmalıdır. Bir görüşe göre md. 14/I-5 hükmüne göre iş sözleşmesini fesheden işçinin bu hükümde aranan şartları yerine getirdiğini belgelemesi gerekip, işverene SGK'dan bu konuda bir belge getirmeden işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz¹³. Bir başka görüşe göre ise, fesih tarihinde md. 14/I-5'te aranan şartları sağlayarak iş sözleşmesini fesheden işçinin işverene bu şartları tamamladığına dair bir belge sunmamış olması onun kıdem tazminatı hakkını en-

¹⁰ Özkara, 167; Baskan, 202.

¹¹ Özkara, 166.

¹² Yarg. 9. HD., 25.06.2012, E.18760, K. 24343. Aynı nitelikte: 23.11.2011, E. 26232, K.

¹³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 314.

gel-
le -
meyip
ancak
tazminatın
geç ödenme-
si halinde uy-
gulanacak olan
gecikme faizini et-
kiler¹⁴. Nitekim, md.
14/I-4'te öngörülen
yaşlılık veya malullük ay-
lığı ya da toptan ödeme al-
mak amacıyla iş sözleşmesi-
nin feshinden farklı olarak yaş
şartı dışında diğer sigortalılık
şartlarının gerçekleşmesi nedeni-
yle iş sözleşmesinin feshi halinde bu-
nun belgelenmesi gerektiği hususunda kanunda bir açıklık
yoktur. Belge md. 14/I-4'e göre fesihlerde aranmaktadır,
yoksa md. 14/I-5'e göre fesihlerde değil¹⁵. Esasen Yargı-
tay 21. HD. de bir kararında "...anılan yasal düzenlemede,
kişinin davalı kurumdan alacağı yazı ile sigortalılık süre-
sini belirledikten sonra kıdem tazminatı almaya hak ka-
zanacağı yolunda bir kural konulmadığı, davalı Kurumdan
sadece işçinin sigortalılık süresi, prim ödeme gün ve ay-
lığı esas yaş şart ile yaşlılık aylığına hak kazanma yolunda
bilgi tespit yazısı düzenleyebileceği, aksinin kabulü halin-
de ise taraflar arasındaki iş sözleşmesine ilişkin hukuki
ilişkide taraf olmayan Kurumun kararının belirleyici olaca-
ğı, bunun ise temelde özel hukuk ilişkisi niteliğinde olan iş
sözleşmesi içeriğine uygun düşmeyeceği açıktır." gerek-
çesiyle 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5'e dayanılarak yapılan
fesihlerde aranan şartlar gerçekleşmişse artık SGK'dan
alınacak yazıda kişinin kıdem tazminatına hak kazandığı
şeklinde bir ibarenin bulunmasına gerek olmadığına hük-

¹⁴ Özkara, 169; Mülayim, 52.

¹⁵ Narmanlıoğlu, 576.



met-
miş-
tir¹⁶.

A s l ı n -
da doğru
olan şey; md.
14/1-5'teki şart-
ları yerine getir-
miş olan bir işçinin
işyerinden istifa edip
kıdem tazminatı istemesi
durumunda SGK'dan ala-
cağı belgeyi işverene ibraz
etmesidir. Bu belgede kişinin
sigorta bilgilerinin yer alması
gerekli ve yeterlidir. Çünkü işye-
rinden istifa eden işçisinin kanunun
aradığı sigortalılık şartlarını yerine

getirip getirmediğini işveren bilemez, bunu araştırmakla da yükümlü değildir. Bunu işçi yapacaktır. Mamafih olaya dürüstlük kuralı açısından bakacak olursak işçinin hemen belge getirme zorunda olduğunu iddia etmek de zordur. Şartları yerine getirmiş olan bir işçi bu belgeyi sonradan da getirebilir. Önemli olan, kıdem tazminatı talebinde bulunan bir işçinin 1475 sayılı İşK. md. 14/1-5'teki şartları yerine getirmiş olmasıdır. Şartların yerine getirilmiş olduğunu gösteren belgenin geç ibrazı hak kaybına yol açmaz. Olsa olsa işverenin kıdem tazminatını ödemesini geciktirir, fakat onu mütemerrit duruma getirmez. Bir başka deyişle bu gecikme, kıdem tazminatına uygulanacak gecikme faizinin başlangıcını geciktirir. Faiz belgenin ibrazından itibaren işlemeye başlar. Bu görüş hem Yargıtay kararlarında¹⁷ hem de doktrinde benimsenmiştir¹⁸. Bununla beraber kanaatimizce işçi istifa dilekçesinde istifasının nedeninin kıdem tazminatı alabilmek için olduğunu açıklamalıdır. Dürüstlük kuralı ve halin icabı bunu gerektirir.

¹⁶ Yarg. 21. HD., 22.12.2009, E.18459, K. 16908: (www.legalbank.net).

¹⁷ Yarg. 22. HD., 14.10.2017, E. 37516, K. 22743; 22.10.2015, E. 17191, K. 29550: (Lexpera); Yarg. 9. HD. 13.3. 2008, E. 13208, K. 4801: (www. legalbank.net).

¹⁸ Özkaraca, 171; Baskan, 205; Mülayim, 52; E. Güven/U. Aydın, Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, Eskişehir 2017, 229.

Nitekim Yargıtay da bu görüştedir¹⁹. Tespit edebildiğimiz kadarıyla Yargıtay bazı kararlarında bu hususta daha da esnek davranmıştır. Şöyle ki; Yargıtay 9. HD. bir kararında "... Davacının emekli olmak amacıyla iş sözleşmesini feshettiği, fesih tarihi itibarıyla süresinin eksikliği nedeniyle yaşlılık aylığı bağlanmadığı ve emeklilik hakkının bulunmadığı gerekçesiyle dava red edilmiş ise de dosyada mevcut kayıtlarda fesih tarihi itibarıyla davacının en az 15 yıl sigortalılığı ve 3.600 günü aşkın prim ödemesinin bulunduğu anlaşılmıştır. Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasa'nın 14/5 maddesi uyarınca bu iki unsurun bir arada bulunması, başka bir deyişle yaş şartı hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde davacının kıdem tazminatına hak kazandığı gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulmasını" bozma nedeni saymıştır²⁰.

5. BİLDİRİM ÖNELİ VERİLMESİNİN GEREKLİ OLUP OLMADIĞI

Doktrinde 15 yıl sigortalılık süresi, 3.600 gün prim ödeme gün sayısını doldurarak fesih yapılması halinde bildirim öneli verilmesinin gerekli olmadığını ileri sürenler bulunmaktadır²¹. Ancak baskın görüş bildirim öneli verilmesinden yanadır²². Bu görüşe göre, İş Kanunu'nda haklı fesih nedenleri aynı kanunun 24. maddesinde sayılmıştır. 1475 sayılı İşK. md 14'teki düzenlemenin 24. maddede sayılan durumlarla ilgisi bulunmamaktadır. İşçi md. 24'te sayılan nedenlerle iş sözleşmesini feshederken bildirim öneline uymak zorunda olmaksızın kıdem tazminatına hak kazanırken md. 14/1-5'e göre fesih hakkını kullanırken kıdem

¹⁹ "... sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabiliecekve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. İşçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir." (Yarg. 7. HD., 10.1.2014, E. 17702, K. 45: (www.kazanci.com.tr).

²⁰ Yarg. 9.HD., 25.06.2012, E. 18760, K. 24393. Bak. Aynı Dairenin bir başka kararı: 23.11.2011, E. 26232, K. 45382: Özkaraca, 170.

²¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 570; Narmanlıoğlu, 570; S. Ocak, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı, Dokuz Eylül Üni. HF Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, 590 vd.; Şakar, 213.

²² Özkaraca, 173; Mülayim, 52; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 663; Süzek, 742; Ö. Eyrenci/S. Taşkent/D. Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 9. Bası, İstanbul 2019, 267.

tazminatına yine hak kazanır, ama ihbar öneline uymadığı için işverene ihbar tazminatı ödemek durumunda kalabilir.

Kanımızca md. 14 kıdem tazminatı hakkını bazı özel durumlar için de tanımıştır. Bunlar; kadın işçi açısından evlenmek, erkek işçi açısından askere gitmek, SGK'dan yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme almak ile 15 yıl sigortalılık süresi ve 3.600 gün prim ödeme gün sayısını doldurarak işyerinden istifa etmektir. Bunların hepsinde iş sözleşmesinin feshini işçi gerçekleştirmektedir. Normalde sözleşmeyi haklı neden yokken kendi fesheden işçi kıdem tazminatı talep edemez. Ama sayılan bu özel durumlar hariç... Ancak bu özel durumların hiçbirinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı isteyen işçiyi ihbar önelinden muaf tutan bir düzenleme İş Kanununda bulunmamaktadır. Dolayısıyla inceleme konusu yaptığımız durum dahil bu özel durumlar nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde de ihbar öneline uyulması gerekir. Yine de ihbar öneline uyulmaması hak kaybına yol açmasa da işçinin işverene ihbar öneline tekabül eden bir tazminat ödemesini gerektirebilir (İşK. md. 17/3).

Ancak Yargıtay'ın görüşü bu noktada farklı olup söz konusu özel durumlar nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde ihbar öneline uyulmasını, uyulmaz ise karşı tarafa ihbar tazminatı ödenmesini aramamaktadır²³. Önemle belirtelim ki, 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5 teki hakkını kullanarak iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanırsa da işverenden ihbar tazminatı talep edemez.

6. TEKRAR ÇALIŞMA HALİNDE KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Sigortalı, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini doldurmakla kıdem tazminatını alarak ayrıldığı işyerinden sonra başka bir işyerine girip çalışmaya başlarsa bunun caiz olup olmadığı doktrinde ve Yargıtay kararlarında tartışma konusu olmuştur. Bunun nedeni de Kanunda buna dair bir açıklık bulunmaması ve bazı işverenlerin uygulama

²³ Yarg. 9. HD., 11.10.2010, E. 35641, K. 28575; 25.01.2012, E. 36097, K. 1761: (www.kazanci.com.tr).

mada 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5'e dayanarak işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılan bir işçinin sonra başka bir işyerine girip çalışmaya başlamasını hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirip ödedikleri kıdem tazminatını geri almak için dava açmış olmalarıdır. Oysa, yaş şartı dışında 15 yıl sigortalılık süresini ve 3.600 gün prim ödeme sayısını doldurarak ve kıdem tazminatını da alarak işyerinden istifa eden işçinin başka bir işyerinde çalışmasını engelleyen herhangi bir hüküm 1475 sayılı İşK. md. 14'te bulunmamaktadır. Kaldı ki, 1475 sayılı İşK. md. 14/I-5'teki düzenleme kişiye emeklilik hakkı tanıyan bir düzenleme olmayıp sadece istifa eden işçiye kıdem tazminatı hakkı tanıyan bir düzenlemedir. Esasen hukukumuzda işyerinden kıdem tazminatı hakkını kazanarak ayrılma durumlarının hiçbirinde işçinin yeniden çalışmaya başlama hakkını kapatan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hak emeklilik hakkını kazanarak işyerinden ayrılan dahi kapatılmamıştır. Yeter ki, sosyal güvenlik destek primini ödesin. Böyle bir durumda kıdem tazminatını alarak işten ayrılanın başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlamasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira kişi Kanununun kendisine verdiği bir hakkı kullanmış olmakta ve Anayasaca korunan çalışma özgürlüğü dahilinde yeniden çalışmaya başlamaktadır. AY md. 48 kişiye dilediği alanda çalışma ve iş kurma özgürlüğünü tanımıştır ve bu hakkı da bir şarta bağlamamıştır. O halde tekrar çalışmaya başlamanın hukuki niteliği de önemli değildir. Yeniden çalışmaya başlama iş sözleşmesi ile olabileceği gibi vekalet sözleşmesi ya da eser sözleşmesi ile de olabilir²⁴. Kısacası yaş şartı dışında sosyal sigorta şartlarını yerine getirerek işten ayrılırken kıdem tazminatını alan bir işçinin yeniden çalışmaya başlaması için ne emeklilik hakkını kazanmış olması ne de kıdem tazminatını iade etmesi şartı söz konusudur. Nitekim bu husus hem doktrinde²⁵ hem de Yargıtay içtihatlarında bu doğrultuda çözüme bağlanmaktadır. Aşağıdaki dipnotta²⁶ bu konudaki kararlardan alıntı-

²⁴ Mülayim, 59.

²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 657; Süzek, 736; Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal, 314; Özkaraca, 172; Mülayim, 56; Baskan, 206; Subaşı/Kabakçı, 126; Güven/Aydın, 230.

²⁶ Bu konuda bak. Yarg. 22. HD., 14.12.2015, E. 6303, K. 34351: "İşçinin emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar

lar bulunmaktadır. Ekleyelim ki, kanun koyucu söz konusu kıdem tazminatı hakkını getirirken işten ayrılan işçinin yeniden çalışmak isteyip istemediği ile ilgilenmemiştir. Aynı şey evlenerek işten ayrılan kadın işçi için de geçerlidir. O

doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirerek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanun'un 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni ile fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir.", (www.kazanci.com.tr).

"Somut olayda davacı davalı tarafa ait işyerinde çalışırken SGK'dan aldığı emeklilik için gerekli sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını doldurduğuna dair yazıyı ekleyerek 30.04.2012 tarihinde noterden gönderdiği ihtarnama ile emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini 01.05.2012 tarihi itibarı ile feshettiğini bildirmiştir. Davacının 12.05.2012 tarihinde başka bir yerde çalışmaya başladığı da yine dosya kapsamı ile sabittir. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir yerde çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır. Bu itibarla dosya içinde bulunan hesap raporu değerlendirmeye tabi tutularak davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile reddi hatalı olmuştur.

O halde davacı vekilinin bu yöne ilişkin temyiz itirazı kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır." (Yarg. 7. HD., 23.09.2014, E. 8622, K. 17835; (www.kazanci.com.tr).

"4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş şartı sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılacak ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaş beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır." (Yarg. 22. HD., 4.3.2014, E. 5126, K. 4622; Çalışma ve Toplum, 2015/1, 545).

"4447 sayılı Yasa'nın 45'inci maddesi ile 1475 sayılı Yasa'nın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde 15 yıl 3.600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Davacı emeklilik dışında aynı zamanda fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle de sözleşmesini haklı feshetmiştir. Davacının gerek emeklilik ve gerekse ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışmak için ayrılması ve hatta daha işten ayrılmadan önce çalışacağı yeri belirlemesi sonuca etkili değildir. Herkes daha iyi yaşam ve iş standartlarında çalışmak ve işyerini belirlemek haklarına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi dahi tek başına haklı fesih sebebi olup, başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ücretleri ödeme- yen işvereni haklı ve işçiyi ise haksız kılacak nitelikte değildir." (Yarg. 7. HD., 09.02.2015, E. 16384, K. 939; Çalışma ve Toplum, 2016/1, 309). Ayrıca bak. Aynı mahiyette: Yarg. 7. HD., 15.09.2014, E. 11021, K. 17167; Yarg. 9. HD., 13.01.2014, E. 51535, K. 52; (www.kazanci.com.tr); Yarg. 9. HD., 25.01.2016, E. 30035, K. 1669; Yarg. 22. HD., 24.10.2017, E. 37516, K. 22743; (www.lexpera.com).

da kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrıldıktan sonra dilediği işe tekrar girebilir.

İşçi yaş şartı dışındaki diğer sigortalılık şartlarını yerine getirip kıdem tazminatı talep etmeden önce bir başka işyeri ile anlaşış iş sözleşmesi akdetmişse durum yine de hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmemeli midir? Yargıtay işçinin işten ayrılmadan önce başka bir işyeri ile anlaşıştıktan sonra 1475 sayılı İşK. md. 14/1-5'te getirilen hakkını kullanarak kıdem tazminatı talep etmesini hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmiştir²⁷. Yüksek Mahkeme ancak işçinin md. 14'teki şartları yerine getire- rek işten ayrılmadan önce başka bir işyeri ile görüşmüş olmasını değil, o işyeri ile iş sözleşmesi akdetmiş olmasını kötü niyetli bir davranış olarak değerlendirmektedir²⁸.

Kanaatimizce de işçinin işte henüz çalışmakta iken başka bir işverenle iş görüşmesi yapmış olması değil, onunla anlaşarak iş sözleşmesi akdetmiş olması hem hakkın kötüye kullanılması olur hem de onun sadakat borcuna aykırı düşer²⁹. Bir başka deyişle, işçinin yaş dışında diğer sigortalılık şartlarını yerine getirmiş olarak işten ayrıldıktan sonra daha önce görüştüğü işveren yanında işe başlamasında bir hukuksuzluk yok ise de yeni işverenle görüşüp anlaşış sözleşme akdettikten sonra halen çalıştığı işyerinden 1475 sayılı İşK. md. 14/1-5'teki hakkını kullanarak iş söz-

27 "Bu maddi olgulara göre davacının davalı işyerindeki işinden ayrılmasındaki gerçek iradesinin yaş hariç emekliliğe ait diğer kriterleri tamamlaması değil de, davalı işyerindeki çalışması devam ederken başka bir işyeriyle görüşüp anlaşması neticesinde daha iyi koşullarda başka bir işte çalışmak olduğu açıktır. Davacı dürüstlük kuralına aykırı davranmıştır. Kötüye kullanılan hakkı hukuk korumamalıdır. Davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." (Yarg. 9. HD., 21.12.2015, E. 25983, K. 36113; aynı yönde Yarg. 9. HD., 07.10.2015, E. 28444, K. 27696; (www.kazanci.com.tr).

28 "Somut uyumsuzlukta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17.09.2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ile iş görüşmesi yapıp 26.09.2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03.10.2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08.10.2012 tarihinde'ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu sebebiyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 9. HD., 29.09.2016, E. 27010, K. 16881; (www.lexpera.com).

29 Farklı yönde: Subaşı/Kabakçı, 129.

leşmesini feshedip kıdem tazminatı talep etmesi dürüstlük kuralına ve sadakat borcuna aykırı düşer. Nitekim Yargıtay da böyle düşünmektedir³⁰. Bu hususta son bir sorun da aşağıdaki gibidir.

7. SİGORTALILIK SÜRESİ VE PRİM ÖDEME GÜN SAYISINI DOLDURARAK İŞTEN AYRILIP KIDEM TAZMİNATI ALAN BİR İŞÇİ BU HAKKINI KAÇ KEZ KULLANABİLİR?

Yaş şartı dışında diğer sigortalılık şartlarını yerine getirerek işten ayrılan bir işçinin tekrar bir başka işyerinde çalışabileceğini belirttik. Sorun bu çalışması da sona erdiğinde tekrar kıdem tazminatı talep edebilip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Yargıtay 9. HD. bir kararında işçinin bu hakkını bir kez kullanabileceğini belirtmiştir. Kararda bu hak kapsamında kıdem tazminatı almak amacıyla iş sözleşmesini fesih hakkının ancak bir kez kullanılabilir bir hak olduğu, daha sonraki çalışmalarında bu haktan tekrar yararlanmasının mümkün olmadığına hükmedilmiştir³¹.

Doktrinde, işçinin yaş hariç diğer sigortalılık ile ilgili şartları yerine getirip işten ayrıldıktan sonra girdiği başka bir işyerinden de bir yılı doldurup işten ayrılmak istediğinde gene kıdem tazminatı talep etmesinde bir engel bulunmadığı ve bu davranışın hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmemesi gerektiği ileri sürülmektedir³².

Biz bu konuda farklı düşünüyoruz ve Yargıtay'ın görüşüne

³⁰ Yarg. 9. HD., 26.01.2016, E. 31301, K. 1920: (www.lexpera.com).

³¹ "Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilir haklardandır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21.05.2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanun'un 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir. Eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 9. HD., 07.03.2016, E. 33390, K. 4940: (www.lexpera.com).

³² Özkaraca, 177; Baskan, 2010; Mülayim, 61.

katılıyoruz. Doktrinde de bizim gibi düşünenler mevcuttur³³. Aslında bu hakkın birden fazla kullanılmasını engelleyen bir ibare 1475 sayılı İşK. md. 14'te bulunmamaktadır. Ancak bu boşluk bilerek yaratılmış bir boşluk olmayıp irade dışı meydana gelmiş bir boşluktur. Bundan aksine bir sonuç çıkarmak hakkın kötüniyetli kullanımına yeşil ışık yakar. O halde burada amaca göre yorum yapılmalıdır. Kanun koyucu bu hakkı yıllarını çalışarak ve prim ödeyerek geçiren bir işçiye emeklilik yaşını beklemeden işten ayrılmak istemesi halinde kıdem tazminatına kavuşması için getirmiştir. Bu durum bir tür yıpranmanın erken ödüllendirilmesi anlamındadır. Bu hakkın defalarca kullanılabilmesi amaçlanmamıştır. Aksine bir düşünce 1475 sayılı İşK. md. 14/1-5'teki hakkın kullanılmasını işçi için rant kapısına çevirir. Bu durum ise adalete aykırı sonuç doğurur. Ayrıca böyle bir kişinin yeni iş bulması da güçleşir. Zaten Yargıtay da böyle düşünmektedir³⁴. Ancak, buradaki sorun yeni işverenin işçinin bu hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını nasıl tespit edebileceğidir. Bu biraz zor gözüküyor.

³³ Subaşı/Kabakçı, 132; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 315; Şakar, 217.

³⁴ "Davacı şirket, davalının işten çıkış sebebinin gerçekte yaş hariç emeklilik sebebi olmadığını başka bir yerde iş bulduğu için işten ayrıldığını ve ayrıca önce çalıştığı işyerinde de aynı sebeple ayrılıp kıdem tazminatı aldığını ileri sürerek ödedikleri kıdem tazminatının iadesini istemiştir. Ayrıca bu iddiasına dayanak olarak bir kısım yazışmalar ve davacının daha önce çalıştığı belirtilen ... Tekstil San. ve Tic. Ltd. Şirketi tarafından verilen yazıyı sunmuştur.

Mahkemece davacı şirketin davası yazılı gerekçe ile red edilmiş ise de bu red eksik incelemeyle dayalıdır.

Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilir haklardandır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21.05.2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanun'un 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir.

Eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 9. HD., 07.03.2016, E. 33390, K. 4940: (www.lexpera.com).

"Somut olayda davacı 28.09.2005 tarihinde emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshetmiş ve bu fesih sebebiyle kıdem tazminatını almıştır. 30.09.2005 tarihinde muhasebe daire başkanı olarak atanmış, emeklilik aylığı 30.09.2005 tarihinde kesilmiş, 09.09.2008 tarihli dilekçesi işe emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini ikinci kez fesh etmek istediğini davalı işverene bildirmiş, 03.10.2008 tarihi itibarıyla işten ayrılmıştır. Emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin feshi bir kez kullanılabilir olduğu gibi, davacının davalı işverene karşı ikinci kez emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshedemeyeceği, ikinci ayrılışının işçi yönünden istifa niteliğinde sayılması gerektiği halde mahkemece kıdem tazminatı isteminin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir." (Yarg. 22. HD., 03.06.2015, E. 5011, K. 19401: Gerekçeli İçtihatlı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması II, Türk-İş – TOBB, Ankara 2019, 664).

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/12989

Karar No: 2020/2304

Karar Tarihi: 17 Şubat 2020

- PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)
- İŞ ŞARTLARINDA ALEYHE DEĞİŞİKLİK
- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

ÖZET

Dava, psikolojik taciz (mobbing) nedenine dayalı tazminat isteminden ibarettir. Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması ve çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir

emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622) Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerinde görev yaptığı birimin müdürünün değişmesinden sonra müdürüyle bazı problemler yaşadığı, iş şartlarında aleyhe değişiklikler olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden sabittir ancak davacıya yapılan sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbingten bahsetmek ise mümkün değildir. Bu itibarla davacının mobbing iddiasına dayalı tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, kararın bozulması gerektirir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; duruşma gününün taraflara tebliği için posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının işyerinde maruz kaldığı olumsuz tavırlar, yoğun bir tempoyla baskı altında çalıştırılması, etik kuralları ve iyi niyete aykırı davranışlara maruz kalması nedeniyle iş akdini, 23.06.2014 tarihli dilekçeyle haklı nedenle feshettiğini, davalının bu talebi istifa olarak kabul ettiğini, davacı tarafından 30.06.2014 tarihinde ihtarname göndererek yapılan bildirim haklı nedenle fesih olduğunun bildirildiğini, 24.04.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, başarılı çalışmalarını neticesinde yönetmenlik pozisyonuna getirildiğini, 2013/Nisan ayında çalıştığı ekibin başına A.'nın müdür olarak atandığını, davacıyı şahsi asistanı gibi çalıştırdığını, davacının rahatsızlığını dile getirmesi üzerine bu kişinin diğer kişilerden talepte bulunarak isteklerini yerine getirdiğini, iş dağılımının bu kişi tarafından adaletsiz olarak yapıldığını, davacıdan sürekli acil işler talep edildiğini, işyeri tarafından dahi öngörülen bitirilme süresinin altında rapor tamamlanmasının istendiğini, davacının bunun için birçok defa fazla mesai yaptığını, hafta sonları işe geldiğini, diğer çalışanlardan ön değerlendirme yapılması beklenmediğini, sadece rapora konsantre olmalarının istendiğini davacıdan her ikisinin de beklendiğini, ...'ın herkesle performans görüşmesi yaparken davacıyı ayırdığını ve görüşme yapmadığını, bu yüzden belli bir süre sistemde

performansın onaylanmadığını, bu kişinin davacının aldığı sağlık raporuna inanmadığını, davacıyı başarılı bulan direktörü ...'ı da etkileyerek bu kişi üzerinden raporu istediğini, oysa sistemde raporun görüldüğünü, ablasının çocuğunu kaybettiğini, bunun için maille izin istediğini, müdürünün buna dahi cevap vermediğini, direktörün ise izin planlamasını müdürün yapması gerektiğini belirttiğini, ertesi gün izin almak için işe giden davacının müdürü tarafından soğuk karşılandığını, davacının mobbinge maruz kaldığını, iş akdini haklı nedenle feshettiğini, fesih bildiriminden sonra insan kaynakları tarafından 25.06.2014-29.06.2014 tarihleri arasında idari izne çıkarıldığını, yapılan görüşmede 30.06.2014 tarihinde çıkışının yapılacağını söylendiğini, ancak istifa olarak gösterildiğini, veda için işyerine gittiğinde direktörün kendisini görmek istemediğini, işyerini terk etmesini istediğini, bankanın yoğun çalışma taleplerine karşılık vermek için saat 21:00'a kadar çalıştığını, ayda ortalama 2 defa cumartesi günleri çalıştığını, haftada 20 saat civarında fazla mesai yaptığını, neticede kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, mobbing nedeniyle uğradığı manevi tazminat alacağının tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili davacının 24.04.2007 tarihinde işe başladığını, 23.06.2014 tarihinde dilekçesi ve davalının 30.06.2014 tarihli cevabi dilekçesi ile istifa ederek işten ayrıldığını, performans ölçümlenmesinin mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini, iddia edilen olayların gerçeği yansıtmadığını, davacıya mobbing uygulanmadığını, iddianın ispatlanmadığını, tazminat koşullarının olmadığını, davacının istifa ettiğini, kıdem tazminatına hak kazanmadığını, talep edilen fazla mesai alacağının zamanaşımına uğradığını, iş sözleşmesinde fazla mesainin ücrete dahil edildiğini, davacının dilekçede iş tamamlama amaçlı mesai yapıldığını beyan ettiğini, davacının yönetmen olduğunu fazla mesai yapan personel kapsamında olmadığını, savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C- Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, müdürünün davacıdan iddia edildiği gibi ön değerlendirme acil raporlama gibi işler talep ettiği, bunun bazen 1 haftadan az bir süre ile yapılmasının beklendiği, davacının bahsettiği, dosyadaki e-posta içeriklerinden davacının istirahat raporu döneminde işe gelmemesinin müdürü tarafından, programı aksattığı için iyi karşılanmadığı, raporun gönderilmesinin istendiği, bununla yetinilmeyerek ikinci defa raporun direktör tarafından sorulduğu, mail olarak atılmasının istendiği ve özellikle davalı tanığının "... hanımın grup müdürüne sunum yapacakları sırada grup müdürünün müsait olmadığını, beklendiğini, davacının birkaç defa ne zaman sunum yapacağız, ne zaman gireceğiz diye sorduğunu, ... hanımın da ben de bilmiyorum, bekliyoruz istersen çık diye yüksek sesle söylediğini, bunun üzerine davacının çıktığını, bildiği kadarıyla davacının bu olaydan sonra istifa ettiğini." yönündeki beyanı, dosyada yer alan iş göremezlik belgesinde davacı hakkında "tanımlanmamış migren" teşhisi konulduğu, rapor tarihi ile davacının rahatsızlığını bildirdiği SMS tarihlerinin aynı gün olduğu, tüm bu hususların davacının işyerine verdiği dilekçede açıkladığı olaylar, iddia ve anlatımlarında tutarlılık, samimiyet ve bütünlük olduğu, davalı tanığının anlatımlarından davacının işyerinden ağlayarak çıkacak ve akabinde işyerini terk edecek kadar etkilendiği bir olay yaşadığı, tüm bu hususların, mobbingin varlığına işaret ettiği, davalı tanıklarının halen işyerinde çalışan kişiler olduğu ve müdürlerinin halen bahsi geçen kişi olduğunun beyan edildiği konuya ilişkin yerleşik Yargıtay içtihatları, davacının işyerindeki kıdemi ve pozisyonu da göz önüne alındığında davacının işyerinde maruz kaldığı baskı ve muamelelerin işini bırakacak kadar ağır ve çekilmez olduğu belli olup, aksi yöndeki davalı savunmasına itibar edilmemiştir. Bu nedenlerle davacı işçinin mobbing nedeniyle işini haklı olarak feshi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmış olup, fesih nedenine göre tarafların sebepsiz zenginleşmesine neden olmayacak şekilde davacı yararına takdiren manevi

tazminata hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

Dava, psikolojik taciz (mobbing) nedenine dayalı tazminat isteminden ibarettir.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması ve çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.

İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim:Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622)

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerinde görev yaptığı birimin müdürünün değişmesinden sonra müdürüyle bazı problemler yaşadığı, iş şart-

larında aleyhe değişiklikler olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden sabittir ancak davacıya yapılan sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbingten bahsetmek ise mümkün değildir. Bu itibarla davacının mobbing iddiasına dayalı tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2017/22-887

Karar No: 2017/885

Karar Tarihi: 03 Mayıs 2017

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
- ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİ
- YARARLILIK İLKESİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 62

ÖZET

Dava işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Davacı işçinin iş sözleşmesi uyarınca işe başladığı, kısa bir süre sonra sendika üyesi olup işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlandığı ancak davacının toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca günlük yevmiyesinin, iş sözleşmesi ile belirlenen yevmiyesinin altında kaldığı anlaşılmıştır.

Öncelikle davacının günlük ücretinin üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu ve işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile düşürüldüğünden bir başka deyişle işverenin tek tarafı olarak ücreti düşürdüğünden söz edilemeyeceğinden İş Kanununun 62. maddesinin somut olayda uygulanması mümkün değildir. Mahkemenin bu yöndeki gerek-

çesi hatalıdır. Bununla birlikte kök ücretin düşürülmesi, tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca mümkündür. Ancak davacıya ait bordrolar incelendiğinde aylık ücreti yanında ikramiye, ilave tediye, iş gücünü tazminatı, bakım tazminatı gibi sürekli nitelikte tahakkuk eden ücret ve ücret ekleri ilave edildiğinde iş sözleşmesinde belirlenen ücretin üstünde bir ücret almaya başladığı, eş deyişle toplu iş sözleşmesi ile ücretinde artış olduğu görülmektedir. Yararlılık ilkesinin, bireysel ve toplu iş sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak yapılan bu karşılaştırma neticesinde, işçinin bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha fazla avantajlı bir konuma geldiği görülmüştür. Objektiflik ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği açıkça görülmektedir. Böyle olunca, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün değildir. Mahkemece bu yönler dikkate alınmadan davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Bursa 7. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 29.05.2013 gün ve 2012/579 E., 2013/300 K. sayılı kararın tarafların vekilleri tarafından temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 15.11.2013 gün ve 2013/22732 E., 2013/24566 K. sayılı kararı ile;

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerinde elektrik tesis işletmesinde aylık 876,00 TL brüt ücret ile çalışacağı kararlaştırıldığını, ancak davalının sözleşmede kararlaştırdıkları ücreti eksik uygulayarak sözleşmeye aykırı davrandıklarını, müvekkilinin 2005 yılında haklarının korunması ve yeni haklar elde edebilmesi amacıyla sendikaya üye olduğunu, sendikaya üye olduğu için günlük yevmiesinin düşürüldüğünü, bunun kanuna aykırı olduğunu,

müvekkilinin kanuna aykırı olarak düşürülen ücretinin toplu iş sözleşmesi ile tanınan birçok alacağının da eksik ödenmesine sebebiyet verdiğini iddia ederek, ücret farkı, ikramiye farkı, ilave tediye farkı, fazla çalışma ücreti farkı, iş gücünü tazminatı farkı, bakım tazminatı farkı, cumartesi mesai farkı alacaklarının dava tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili davanın zamanaşımına uğradığını, davacının dava dilekçesinde iddia ettiği uygulamaların TEDAŞ zamanına ait olduğunu, kendilerinin işyerinin işletme hakkını 24.07.2006 tarihinde, şirket hisselerini de 31.08.2010 tarihinde devir aldıklarını, dolayısıyla davada herhangi bir sorumluluklarının bulunmadığını, davacının özelleştirme sebebiyle kamuda çalışmak istediğini bildirerek iş sözleşmesinin feshini talep ettiğini, davacının bu talebi üzerine de iş sözleşmesinin tüm hakları ödenmek üzere fesih edildiğini, davacının hiçbir hak ve alacağının kalmadığını, bu durumun davacı tarafından çekincesiz imzalanan ibranameden de anlaşıldığını, davacının ücretinin düşürülmediğini, toplu iş sözleşmesi gereği verilmesi gereken tüm haklarının davacıya eksiksiz olarak verildiğini, davacının altı sene itiraz etmeyip bu davayı açmasında kötüniyet bulunduğunu, faiz taleplerinin de hukuka aykırı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, işçinin ücretinin rızası dışında düşürülmesinin kanuna aykırı olduğu, toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklarının verilmemesinin de hukuka aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekeçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücretinin hukuka aykırı olarak düşürülüp düşürülmediği ve buna bağlı olarak talep ettiği alacaklara hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

Davacı tarafından davaya dayanak olarak gösterilen iş sözleşmesinin altı numaralı bendinde davacının işe girişteki ücreti belirtildikten sonra işçinin sendikaya üye olması ile birlikte mer'î sözleşmeye göre sendikaya üye olduğunun işverene bildirildiği tarihteki görevinin karşılığı olan yevmiye ile çalışacağını kabul ettiği görülmektedir. Bu hüküm ile davacı işçi tarafından toplu iş sözleşmesi ile belirlenecek olan ücret peşinen kabul edilmiştir. Bu ücret miktarı sözleşmeyle saklı tutulmuştur. Dosya kapsamına göre davacıya ödenen ücretin toplu iş sözleşmesiyle belirlendiği anlaşıldığından uygulamanın kanuna aykırılığından söz edilemez. Kaldı ki davacı toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olup, davacıya toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Bu şekilde davacı toplu iş sözleşmesinin işçiler lehine getirdiği akçalı menfaatlerden yararlanmaktadır. Böylelikle davacının gelirinde de artış olmaktadır. Mahkemece bu yönler dikkate alınmadan davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...),

Gereğesiyle karar bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Dava işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin, daha sonra yararlanmaya başladığı toplu iş sözleşmesi uyarınca muvafakati olmaksızın

düşürüldüğünü ileri sürerek fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla ücret, ikramiye, ilave tediye, fazla çalışma, iş güclüğü tazminatı, bakım tazminatı ve Cumartesi çalışma karşılığı ücret farklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili davacının tüm alacaklarının eksiksiz ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece işçinin ücretinin rızası dışında düşürülmesi ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen hakların verilmemesinin hukuka aykırılık teşkil ettiği, davacıya fark ücretlerinin ödendiğine dair belge bulunmadığından bahisle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Taraf vekillerinin temyizi üzerine hüküm Özel Dairece yukarda açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Mahkemece önceki karardaki gerekçeler doğrultusunda direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını tarafların vekilleri temyiz etmiştir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, davacı işçinin, davalı işyerinde iş sözleşmesi ile belirlenen ücret üzerinden çalışmakta iken daha sonra sendikaya üye olup işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlandığı ancak toplu iş sözleşmesinin eki unvan ve dereceye göre belirlenen ücret skalası ile yevmiyesinin düşürüldüğü somut olayda;

a- İş sözleşmesi ile belirlenen ücretin, daha sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi hükümleri ile düşürülüp düşürülmeyeceği,

b- İş sözleşmesinin 6. maddesindeki düzenlemenin davacı işçinin daha sonra toplu iş sözleşmesi hükümleri ile ücretinin düşürülmesine muvafakati şeklinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği,

c- Daha sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi ile getirilen parasal menfaatlerden faydalanılması

ve gelirinde artış olması ihtimali ile işçinin iş sözleşmesi ile belirlenen temel ücretinin ayrı değerlendirilmesi gerekip gerekmeyeceği, burada varılacak sonuca göre de davacı işçinin fark alacaklarının talep edip edemeyeceği noktalarında toplanmaktadır.

Dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinde, "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir." hükmü öngörülmüştür.

07.11.2012 tarih ve 28460 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. maddesine göre de, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

İş sözleşmesi hükümlerinin, toplu iş sözleşmesine kıyasla, işçinin daha yararına olup olmadığının, bir başka deyişle lehe olan hükmün belirlenmesinde bir kaç ölçüte başvurulmaktadır.

Bunlardan birinci ölçüt, tekli karşılaştırma olarak adlandırılan ve toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin çatıştığı belirtilen iki hükmünün tek tek ve bir diğerinden bağımsız olarak karşılaştırılmasıdır. Ancak iş sözleşmesi düzenlemesi sadece toplu iş sözleşmesinin bir hükmünü ilgilendiriyorsa, bu yöntemin uygulaması genel anlamda sorun doğurmaz

ise de birden fazla farklılaşan hükümler yönünden bu yöntem doğru sonuçlar vermez.

İkinci ölçüt, toplu karşılaştırma olup bu yöntemde toplu iş sözleşmesi ile bu sözleşmesinin uygulama alanında kalan iş sözleşmesinin ilgili hükümlerinin değil, bu iki sözleşmenin bir bütün olarak karşılaştırılması söz konusudur. İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinin içeriklerinin ve amaçlarının farklılığı sebebiyle ve bu iki sözleşmenin bir bütün olarak karşılaştırılmasının bu karşılaştırmayı yapacak hâkimin sübjektif değerlendirmelerine yol açabileceğinden bahisle toplu karşılaştırma metodu elverişlilik karşılaştırmasında başvurulabilecek bir yöntem olarak kabul edilmemiştir (Astarlı, M.: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.76).

Üçüncü ölçüt ise, grup karşılaştırmasıdır. Grup karşılaştırmasına göre toplu iş sözleşmesinden sapan iş sözleşmesi hükümlerinin, içerik olarak objektif biçimde birbirine bağlı olan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile karşılaştırılması gereklidir. Bu durumda iş sözleşmesinin aralarında içsel bir bağ bulunan hükümleri bir grup olarak değerlendirilecek ve toplu iş sözleşmesinin bu hükümlerine tekabül edecek ilgili hükümler grubu ile karşılaştırılacaktır (Astarlı: sh.76). Birbiriyle sıkı ilişkisi olan konular aynı gruba dahil edilerek karşılaştırma yapılmalıdır. Örneğin izin süresi, izin ücreti bir grubu oluşturur. Bunun gibi iş ilişkisinin temel unsuru olan ücret de, ikramiye ve diğer parasal haklar bir grup olarak karşılaştırılmalı ve işçi lehine şarta dair yasa hükmü bu şekilde değerlendirilmelidir (Şahlanan, F.: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2015 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 80 vd).

Günümüzde bu konudaki yaygın kanı; bireysel iş sözleşmeleri ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin bire bir, tek tek ya da bütün olarak değil, konuların gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği yönündedir. Örneğin bireysel iş sözleşmesindeki ücret ve ekleri ile ilgili hükümlerin, Toplu İş Sözleşmesinde yer alan ücret ve eklerine dair düzenlemelerle; benzer şekilde, izin hakkına ya da ihbar önelerine dair hükümlerin de karşılıklı olarak ve bütüncül bir

nazarla karşılaştırılması gerekir. Bu karşılaştırma neticesinde, işçinin ücret ve ekleri açısından daha lehe olan hükümler içermesi halinde, bireysel iş sözleşmesinin ücret konusundaki hükümlerinin geçerliliğini sürdürdüğü kabul edilmelidir. Bu yönde bir karşılaştırma yapılırken ücrete dair lehe olan hükümlerin bir kısmının Toplu İş Sözleşmesinden bir kısmının ise bireysel iş sözleşmesinden alınarak sonuca gidilmesi doğru değildir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde davacı işçinin iş sözleşmesinin altıncı maddesi uyarınca aylık 876,00 TL ücret ile işe başladığı, kısa bir süre sonra sendika üyesi olup işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlandığı ancak davacının toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca günlük yevmiyesinin, iş sözleşmesi ile belirlenen yevmiyesinin altında kaldığı anlaşılmıştır.

Öncelikle davacının günlük ücretinin üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu ve işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ile düşürüldüğünden bir başka deyişle işverenin tek taraflı olarak ücreti düşürdüğünden söz edilemeyeceğinden İş Kanununun 62. maddesinin somut olayda uygulanması mümkün değildir. Mahkemenin bu yönündeki gerekçesi hatalıdır.

Bununla birlikte kök ücretin düşürülmesi, tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca mümkündür.

Ancak davacıya ait bordrolar incelendiğinde aylık ücreti yanında ikramiye, ilave tediye, iş gücünü tazminatı, bakım tazminatı gibi sürekli nitelikte tahakkuk eden ücret ve ücret ekleri ilave edildiğinde iş sözleşmesinde belirlenen ücretin üstünde bir ücret almaya başladığı, eş deyişle toplu iş sözleşmesi ile ücretinde artış olduğu görülmektedir.

Yararlılık ilkesinin, bireysel ve toplu iş sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak yapılan bu karşılaştırma neticesinde, işçinin bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha fazla avantajlı bir konuma geldiği görülmüştür. Objektiflik

ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği açıkça görülmektedir. Böyle olunca, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün değildir.

Görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından 2822 Sayılı Kanun'un 6/2. fıkrasının (6356 sayılı Kanun'un 34/2. fıkrası) mutlak emredici nitelikte olup kök ücretin toplu iş sözleşmesi ile düşürülemeyeceği, toplu iş sözleşmesi ile tanınan sosyal hakların sürekli nitelikte olmadığı, zira kök ücretin düşürülmesi halinde bu sosyal hakların kök ücret üzerinden hesaplanıp ödendiği, dolayısıyla işçinin iradesi dışında kök ücretin düşürülmesinin isabetli olmadığı, bu hususta Hukuk Genel Kurulundan geçen emsal kararlar olup yararlılık ilkesinin esas alındığı ve kök ücretin düşürülemeyeceğinin kabul edildiği, kök ücretin düşürülmesinin İş Kanununun 22. ve 62. maddelerine aykırı olduğu belirtilerek, yerel mahkeme direnme kararının onanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiş ise de, bu görüş yukarıda belirtilen sebeplerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

Hal böyle olunca, Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan sebeplerle davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, bozma nedeni dikkate alındığında davacı temyizinin incelenmesine yer olmadığına, istenmesi halinde temyiz peşin harcının yatırımlara iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 03.05.2017 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğu karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/27016

Karar No: 2020/1611

Karar Tarihi: 05 Şubat 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- YILLIK İZİN
- HAKİMİN DAVAYI AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- HİZMET TESPİTİ
- ZAMANAŞIMI
- ISLAH
- HÜKMÜN İÇERİĞİ

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 31, 194, 319

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Somut olayda davacı vekili davacının çalıştığı süre boyunca yıllık izin haklarının kullanılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, ispat yükü üzerinde olan işverence imzalı yıllık izin defteri ve eşdeğer belge sunulmadığı gerekçesiyle davacının toplam hizmet süresine göre 14 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı gerekçesiyle 246 gün yıllık izin hakkının bulunduğu kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31)

bulduğu göz önüne alınarak, davacının 14 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Sosyal güvenlik kurumu ve işyeri kayıtlarına göre, davacının bir dönemdeki çalışmasının bildirildiği şirketler ile davalı Üniversite arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin dosya kapsamında bulunmadığı, ayrıca bu şirketlerce verilen işe giriş bildirgelerinde de

işyeri adresinin davalı üniversite adresinden farklı bildirildiği anlaşılacakla, davacının anılan dönemde kabul edilen hizmet süresi boyunca davacının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre çalışması gözükten işyerlerine ait şirket unvanları, ortakları, işyeri bilgileri ile ticaret sicil kayıtları getirilerek, sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre tanık beyanları dahil tüm deliller hep birlikte değerlendirilerek bahse konu hizmet süresinin davalı Üniversite nezdinde geçip geçmediği hususu araştırılmalıdır. Somut olayda, davacı davasını ıslah etmiştir. ıslah dilekçesi davalı Üniversite vekiline tebliğ edilmiş olup, davalı tarafından ıslaha karşı zamanaşımı savunması ileri sürülmüştür. Bu savunma nedeniyle dava dilekçesinde talep edilen miktarlar dışında ıslah tarihinden beş yıl öncesine ait fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı zamanaşımına uğrar. Mahkemece bu husus gözetilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Öte yandan, davalılar birden fazla olmasına ve gerekçeli karar başlığında da birden fazla davalı belirtilmesine rağmen mahkemece, hüküm altına alınan alacakların "davalıdan" tahsiline yönelik hüküm kurulması da hatalı olmuştur.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılardan ... vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 2000 yılından itibaren davalılar nezdinde itfaiye şoförü olarak çalıştığını, emeklilik nedeni ile işten ayrıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili, husumet itirazında bulunarak davanın reddini talep etmiştir.

Davalı şirket tarafından cevap dilekçesi ibraz edilmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde davalı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında, davacının yıllık izin ücreti alacağının miktarı noktasında uyumsuzluk vardır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde hâkim, uyumsuzluğun aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabilir, soru sorabilir, delil gösterilmesini isteyebilir şeklinde düzenleme yapılarak hakime yargılama sonunda doğruya ulaşma görevini yüklemiştir. Anayasamızın 141. maddesine göre, yargı basit, çabuk ve ucuz gerçekleşmelidir. Devlet yargının basit, ucuz ve çabuk gerçekleşmesi için gerekli düzenlemeleri yapmak durumundadır. Zira hakkın tanınması ve korunmasındaki gecikmeler, hukuk devleti ilkesi ile uyumlu değildir, adil yargılanma hakkını ihlâl eder. Bu sebeple yargılama sonucunda ulaşılacak hü-

küm, doğru, gecikmemiş ve kendisinden beklenen etkiyi gösteren bir niteliğe sahip olmalıdır. Bundan dolayı belirsiz vakıaların açıklattırılmasına, eksikliklerin hâkim tarafından işaret edilerek taraflarca giderilerek yargılamanın uzatılmasının önüne geçilmesine ilişkin hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Usul hukuku için haksızlığın önlenmesinin anlamı, doğru hüküm kurulmasıdır. Bu hususta yapılacak bir inceleme içinse, tarafların iddialarını eksiksiz ve zaman, yer gibi somut unsurlarıyla tam bir açıklık içinde yargılamaya getirmeleri gerekmektedir. Doğru hüküm kuramama, bazen ise zayıf olan tarafın bir usuli hakkı bilmiyor olması dolayısıyla söz konusu olmaktadır. Böyle bir durumda, hakkın özünün, usule kurban edilmesi mümkün olmadığından, tarafın bir vakıayı bütün ayrıntılarıyla getirmemiş olması dolayısıyla yargılamanın doğru ve adil bir hüküm kurmaya elverişli olacak şekilde aydınlatılmamış olması durumunda hâkim devreye girecek ve söz konusu usulî olanağı tarafa hatırlatacaktır.

Somut olayda davacı vekili davacının çalıştığı süre boyunca yıllık izin haklarının kullanılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, ispat yükü üzerinde olan işverence imzalı yıllık izin defteri ve eşdeğer belge sunulmadığı gerekçesiyle davacının toplam hizmet süresine göre 14 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı gerekçesiyle 246 gün yıllık izin hakkının bulunduğu kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır.

Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakim de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 14 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında davacının hizmet süresinin tespiti bakımından da uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut olayda, davacı 2000 yılından itibaren davalılar nezdinde kesintisiz çalıştığı iddia etmekte olup; mahkemece hükme esas bilirkişi raporunda, sosyal güvenlik kurumu kayıtları, işe giriş, ayrılış bildireleri ve dosyadaki diğer deliller birlikte değerlendirilmek suretiyle davacının 12.05.2000-31.07.2014 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığı kabul edilmiştir. Sosyal güvenlik kurumu ve işyeri kayıtlarına göre, davacının 01.01.2007-31.12.2008 tarihleri arasında çalışmasının bildirildiği şirketler ile davalı Üniversite arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin dosya kapsamında bulunmadığı, ayrıca bu şirketlerce verilen işe giriş bildirelerinde de işyeri adresinin davalı üniversite adresinden farklı bildirildiği anlaşılmakla, davacının 01.01.2007-31.12.2008 tarihleri arasında kabul edilen hizmet süresi boyunca davacının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre çalışması gözükken işyerlerine ait şirket unvanları, ortakları, işyeri bilgileri ile ticaret sicil kayıtları getirtilerek, sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre tanık beyanları dahil tüm deliller hep birlikte değerlendirilerek bahse konu hizmet süresinin davalı Üniversite nezdinde geçip geçmediği hususu araştırılmalıdır. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4- Taraflar arasında ıslaha karşı zamanaşımı itirazının dikkate alınıp alınamayacağı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu "eksik bir borç" haline dönüştürür ve "alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır.

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakla-

rın saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defii de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 371/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı itirazına davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı itirazı geçerli sayılmakta iken, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı itirazının geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı itirazına davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı itirazı dikkate alınmaz.

Somut olayda, davacı 09.09.2015 tarihinde davasını ıslah etmiştir. ıslah dilekçesi davalı Üniversite vekiline 28.09.2015 tarihinde tebliğ edilmiş olup, davalı tarafından 30.09.2015 tarihinde ıslaha karşı zamanaşımı savunması ileri sürülmüştür. Bu savunma nedeniyle dava dilekçesinde talep edilen miktarlar dışında 09.09.2010 öncesine ait fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı zamanaşımına uğrar. Mahkemece bu husus gözetilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Öte yandan, davalılar birden fazla olmasına ve gerekçeli karar başlığında da birden fazla davalı

belirtilmesine rağmen mahkemece, hüküm altına alınan alacakların "davalıdan" tahsiline yönelik hüküm kurulması da hatalı olmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, 05.02.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/7908

Karar No: 2019/22799

Karar Tarihi: 10 Aralık 2019

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE
- GEÇERLİ NEDENLE FESİH

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25

ÖZET

Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Olayda, davacı işçiler tarafından davalı şirketin üst yöneticilerine elektronik posta yoluyla dilekçe gönderilmiş ve dilekçe içeriğinde yer alan ifadeler sebebiyle, iş sözleşmelerinin haklı sebebe istinaden feshedilmesi sonrasında işe iade davaları açılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerince bir kısım işçiler yönünden feshin haklı sebebe dayandığı, bir kısım işçiler yönünden ise feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Feshe konu dilekçe içeriğinde muhtelif hususlar dile getirilmiş ise de, münhasıran fesih gerekçesi olabilecek "üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunlar kim, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz" ifadelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim uyumsuzluk bu

ifadeden kaynaklanmış ve bu ifadeler sebebiyle feshin haklı sebebe dayandığı değerlendirilmiştir. Dilekçe içeriğinde yer alan diğer ifadeler eleştiri niteliğinde olduğundan, ifade özgürlüğü çerçevesinde haklı fesih sebebi teşkil edecek nitelikte değildir.

Bir kişinin "beceriksiz" ve "cehalet abidesi" olarak nitelendirilmesi, o kişinin bulunduğu görevi yürütebilecek beceriye, gerekli bilgi birikimi ve donanıma sahip olmadığı anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde de cahil kelimesi "belli bir konuda yeterli bilgisi olmayan" şeklinde açıklanmıştır. Bu itibarla feshe dayanak teşkil eden söz konusu ifadeler, işverenin bir başka işçisine yönelik ağır eleştiri niteliğinde ise de, satışa boyutuna ulaşmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, uyumsuzluk konusu benzer olay bakımından işverence gerçekleştirilen fesih geçerli sebebe

dayanmaktadır. Açıklanan nedenlerle, Bölge Adliye Mahkemelerinin kesin nitelikte olan başvuru konusu kararları arasındaki uyumsuzluğun açıklanan gerekçe doğrultusunda giderilmesi gerekir.

DAVA

Dosya incelendi, gereği düşünüldü:

KARAR

Başvurucu avukat tarafından sunulan 26/07/2019 tarihli dilekçeyle özetle;

... 4. İş Mahkemesi'nin 2017/874 esas sayılı dosyasında, davalı ... Genleşme ... San. ve Tic. Ltd. Şti. 'ye karşı işe iade davası açıldığını, aynı davalıya karşı başka işe iade davalarının da hepsinin ... 4. İş Mahkemesinde görüldüğünü, yerel mahkemece "davanın reddine, davacının iş akdinin feshinin haklı nedenle değil ancak geçerli nedenle yapıldığına, vekalet ücretinin ve yargılama giderlerinin davacı üzerine bırakılmasına.." şeklinde karar verildiğini, her iki tarafında istinaf başvurusu üzerine istinaf incelemesinin ... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 2019/388 esas 2019/350 karar sayılı dosyasında görüldüğünü, inceleme neticesinde her iki istinaf talebinin esasen reddine karar verildiğini,

... 4. İş Mahkemesince görülen diğer kararların istinaf incelemelerinin ise;

... Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 2019/348 esas 2019/550 karar, 2019/419 esas 2019/542 karar ve 2019/347 esas 2019/553 karar sayılı dosyalarında görüldüğünü, istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddedildiğini ve davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı konusunda kesin karar verildiğini,

... Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2019/336 esas 2019/730 karar, 2019/357 esas 2019/699 karar ve 2019/327 esas 2019/700 karar

sayılı dosyalarında görüldüğünü, istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddedildiğini ve davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı konusunda kesin karar verildiğini,

... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 2019/388 esas 2019/350 karar ve 2019/601 esas 2019/486 karar sayılı dosyalarında görülen istinaf taleplerinin ise, davalı tarafça yapılan istinaf itirazlarının kabul edildiğini, davacı tarafça yapılan istinaf itirazlarının ise reddedildiğini, yerel mahkeme kararının kaldırılması ile davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayalı olduğunun tespitine kesin olarak karar verildiğini,

Müvekkilinin davalı şirkette işçi sıfatı ile kesintisiz olarak çalışmakta iken 21/11/2017 tarihinde aynı iş yerinde çalışan 12 işçi ile birlikte haksız olarak işverence feshedildiğini, fesih gerekçesi olarak şirketin ... 'da bulunan üst düzey yöneticilere atılan 13/11/2017 tarihli e-postada yer alan ifadelerin gösterildiğini, davalı şirketin sunduğu gerekçelerin hukuki dayanaktan yoksun ve kötü niyetli olmakla birlikte müvekkilinin iş akdinin haklı nedenle feshettiği iddiasının kabul edilebilir yanının bulunmadığını,

Feshin asıl nedeninin müvekkili ile beraber çalışan ve iş akdi feshedilen 12 işçi ... Sendikası üyesi olması, sendika üyesi olan müvekkilinin sendikal haklarını kullanmak istemesi, müvekkilinin kıdemi daha fazla artmadan işine son verilmek istenildiğini, iş akdinin feshinden önce sendika üyesi işçilerle görüşen işveren yetkilileri sendikal hakların 2-3 sene sonrasında kullanılması teklifinde bulunduğunu, teklifin reddedilmesi sonrasında işçilerin çalışma koşullarının ağırlaştırılarak mobbing uygulanmaya başlandığını, daha sonra iş akitlerinin haksız olarak feshedildiğini, aynı hukuki davalar hakkında farklı karar verildiğinden ... Bölge Adliye Mahkemesi 3. ve 7. Hukuk Daireleri ile ... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesince verilen kararlar arasındaki uyumsuzluğun giderilmesini talep etmiştir.

II- ... BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 11/10/2019 tarih ve 2019/23 Sayılı kararı ile;

"... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin görüşü;

Feshe konu ifadenin işverenin yönetim şeklini ve uygulamalarını eleştiri boyutunu aşır kişinin şerefini, kişiliğini, yeteneklerini tecrübe ve birikimlerini karalama ve kötüleme mahiyetinde olup, satışma boyutuna ulaştığından feshin haklı nedene dayandığının kabulünün gerektiği yönündedir.

Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun görüşü;

4857 sayılı İş kanunu 25. maddesinin II. fıkrasının 'd)' bendinde; "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır.

Uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu davalarda Somut olayda, davacı işçilerin iş sözleşmesi, (toplam 12 işçinin hep birlikte) ...'da bulunan üst düzey yöneticilere atılan 13/11/2017 tarihli e-mail'de üretim müdürü... hakkında sarf edilen sözler nedeni ile 21/11/2017 tarihli disiplin kurulu karar ile feshedilmiştir.

Feshe konu edilen davacının imzasının da bulunduğu yazıda "üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunlar kim, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz" şeklinde sözler içerdiği anlaşılmaktadır. Mevcut bu ifadeler, işverenin yönetim şeklini ve uygulamalarına makul eleştiri boyutunu aşır, hakkında bu ifadeleri kullandıkları kişiyi, iş becerisi ve bilgisinin yetersiz olduğunu ağır bir dille eleştirmeleri sebebi ile rencide eder nitelikte olmakla birlikte, şeref ve namusuna dokunacak

sözler kapsamında bulunmadığı ve bir tartışma sırasında kişinin yüzüne karşı söylenerek gerginlik yaşanmasına, tartışma veya kavgaya sebep olmadığından, yani sözün muhatabına söylenmemesinden ötürü satışma boyutuna da ulaşmadığından, eylemin haklı fesih sebebi yaratacak nitelikte olmadığı; ancak makul eleştiri boyutunu aşır, kaba ve kişiyi rencide eder mahiyette olması, çalışma adabına yakışmayan söz ve davranışlar sebebi ile bu kişilerin, rencide edici şekilde ağır ve kaba bir biçimde eleştirdikleri kişi ile aynı ortamda çalıştırılmalarının işverenden beklenemeyecek olması da gözetilerek feshin geçerli bir sebebe dayandığı yönündeki ... Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi ve 7. Hukuk Dairesi kararlarının görüşünün kabul edilmesi gerektiği yönündedir.

... vekili Av. ... tarafından sunulan uyuşmazlığın giderilmesi talep dilekçesinde belirtilen ve dilekçeye ek olarak sunulan kararlar arasındaki çelişkinin giderilmesine dair uyuşmazlığın giderilmesi talep dilekçesinin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 'ne gönderilmesine"

karar verilmiştir.

III- BAŞVURU KONUSU ... BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 15. HUKUK DAİRESİNİN 2019/388-2019/350 E.K. SAYILI DOSYASI

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; müvekkilinin davalı nezdinde 03.08.2015 – 21.11.2017 tarihleri arasında aralıksız çalıştığını, son tarihte 12 işçi ile birlikte iş akdinin feshedildiğini, fesih gerekçesi olarak İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının b – d – e bendlerinin gösterildiğini, feshin haksız bir fesih olduğunu, yaptırımın eylem ile orantılı ve ölçülü olmadığını, 12 işçinin de ... Sendikası üyesi olduğunu, işverenin sendika-

laşmanın önüne geçmek, onu ertelemek istediğini, olumsuz yanıt alması üzerine 27.05.2017 tarihinde işyerinde toplantı yaptığını, işveren vekillerinin artık işçilere zor kullanılacağını, işçilerin baskıya maruz bırakılacağını, performanslarının daha sık değerlendirileceğini, rahat ve huzurlu çalışma ortamının ortadan kaldırılacağını açıkladığını, bu tarihten sonra baskının giderek arttığını, sendika üyesi işçilerin çalışma koşullarının ağırlaştırıldığını, sendikadan istifa çağrısı yapıldığını, işçilerin renklere göre sınıflandırıldığını, sendika üyeliğinden istifa eden işçilerin terfi ettirildiğini, sendikalı işçilerin günde 16 saat çalıştırıldığını, müvekkilin de dahil olduğu bir grup işçinin bu durumu daha önce ...'da bulunan üst yönetime bildirdiklerini, sendika üyesi 3 işçinin işine son verildiğini, yine bildirimde bulunulunca işyeri koşullarının iyileştirileceğine ilişkin bir yazı hazırlandığının bildirildiğini, müvekkil ve bir kısım işçilerin bu hazırlanan yazıyı imzaladıklarını, yazının içerik okunmadan imzalanmış olduğunu, işçilerin kendi sıkıntılarını dile getirmek ve çözüm bulabilmek ümidi içinde getirilen yazıyı okumadan imzaladıklarını, 17.11.2017 tarihinde müvekkil de dahil yazının altında imzası bulunan 12 işçinin toplantı odasına götürüldüğünü, saatlerce burada tutulduklarını, bir şey yeme ve içmelerine izin verilmediğini, tek tek odaya alındıklarını, asılsız ve gerçek dışı ithamlarla sorguya çekildiklerini, 3-4 kez bu prosedürün tekrarlandığını, bir kısım belgelerin zorla imzalatılmaya çalışıldığını, tehditlere maruz kaldıklarını, zorla imza alındığını, bu hali ile yapılan feshin geçersiz olduğunu belirterek yapılan feshin geçersizliğine, bir yıllık brüt ücret tutarında sendikal tazminata, 8 aylık işe başlatmama tazminatına ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile diğer haklarına hükmedilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C- ... 4. İş Mahkemesi'nin 05/12/2018 tarih, 2017/874 - 2018/600 E.K. Sayılı Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince özetle "Davacının iş akdinin feshine gerekçe edilen 12 kişinin imzasını taşıyan ve şirketin ...daki genel merkezine gönderilen yazı içeriğinde belirtilen yukarıda yazılı - üretim müdürü denilen kişinin tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesi olduğu, - bunların kim, neden, neye göre seçildiğini merak ettiklerini, - eski yönetimle kıyaslandığında gerileme olduğu " içerikli olanın dışındaki feshine gerekçe edilen yazı içeriğinin şirket yönetimine iletilmesi bir hak arayışı niteliğinde olup asılsız isnat, itham ve ihbar, başka bir işçiye sataşma, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Çalışma koşullarının olumsuz olduğunu düşünen işçilerin, çalışma koşulları ve iş akışına ilişkin eleştiri olarak dikkate alınacak dikkatsiz ve plansız üretim sürecine yönelik şikayet mevcuttur. İşçiler bu kapsamda kendilerinin eski bilgilerini kullanarak üretim yaptıklarını, diğerlerinin onların üzerinden geçindiklerini belirtmişlerdir. Söylem içerik itibarı ile eleştiri sınırlarını aşan, asılsız itham, isnat ve ihbar, başka bir işçiye sataşma, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde değildir. bu sıkıntının ortadan kalkması için şirketin asıl yetkili genel merkezine sorunlu gördükleri alanları bildirmek niteliğindedir. Ancak davacının ve yazıda imzası bulunan 12 kişinin iş akdinin feshine gerekçe edilen üretim müdürü... hakkında söylenen " üretim müdürü denilen kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesi olduğu şeklindeki yazı içeriği ile "bunlar kim, neden, neye göre seçtiğini merak etmekteyiz" diyerek doğrudan işverene ait olan yönetim hakkı çerçevesinde alınan kararları, alınış kriterlerini sorgulamaktadır. Yazı içeriklerini davacının da içinde bulunduğu davalı işyerinde çalışan işçilerin sorunları ve çalışma konularına dikkat çekmek ya da bu koşullardan şikayet niteliğinde kabulü mümkün değildir. Davacı

ve diğer işçilerin hedef seçtiği üretim müdürü... işveren vekilidir. Her ne kadar yazı içeriğindeki bu sözler işveren vekili pozisyonundaki...’ın şeref ve haysiyetini kırıcı asılsız itham veya isnat niteliğinde değildir. Dolayısıyla da davacının iş akdinin haklı nedenle feshine yani 4857 sayılı kanunun 25. maddesindeki fesih gerekçesine işverene veya başka bir işçisine “sataşma” ve bağlılığa uymayan boyuta ulaşmamış ise de bu nedenle de davacı ve diğer 12 işçinin imzasının bulunduğu feshe gerekçe edilen yazının içeriğinin bu kısmı davalı işyerinde çalışan davacı ve diğer işçilerle birebir muhatap kalacak işveren vekili ile çalışanlar arasındaki olumlu iletişimi ortadan kaldıran, işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli bir fesih nedenidir.”

gerekçesiyle davacının iş akdi feshinin haklı değil ancak geçerli olduğunun tespiti ile davanın reddine karar verilmiştir.

D- İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı taraf vekilleri istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

E- Bölge Adliye Mahkemesi’nin 12/04/2019 Tarihli Kararı :

Bölge Adliye Mahkemesince;

“Uyuşmazlık iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin haklı olup olmadığı ve feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davacı iş akdinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın işveren tarafından sendikal nedenle feshedildiğini iddia etmiştir.

Davalı işveren feshin haklı sebebe dayandığını savunmuştur.

Yerel mahkemece işverence yapılan feshin haklı değil ancak geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Yerel mahkeme kararına karşı taraf vekillerince süresinde istinaf kanun yoluna müracaat edilmiştir.

Dosya kapsamındaki bilgi, belge ve özellikle fesih sürecinde iş yerinde örgütlü sendikanın varlığı ve davacı ile iş akdi feshedilen diğer işçilerin uzun süredir sendika üyesi oldukları ve davacının üzerine düşen ispat yükünü yerine getiremediği gözetildiğinde feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının ispatlanamadığı kabul edilmelidir.

İş kanunu 25. maddesinin 2. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa Normları, işçinin huzur içinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır.

Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesi dava dışı 12 işi ile birlikte ...’da bulunan üst düzey yöneticilere atılan 13/11/2017 tarihli e-mail’de üretim müdürü... hakkında sarf edilen sözler nedeni ile 21/11/2017 tarihli disiplin kurulu kararı ile feshedilmiştir.

Feshe konu edilen davacının imzasının da bulunduğu yazıda “üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunlar kim, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz” şeklinde ibarelerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Mevcut bu ifade davacı işçinin sahip olduğu ifade özgürlüğü çerçevesinde yaptığı açıklama işverenin yönetim şeklini ve uygulamalarını eleştiri boyutunu aşmış kişinin şerefini, kişiliğini, yeteneklerini tecrübe ve birikimlerini karalama ve kötüleme mahiyetinde olup, sataşma boyutuna

ulaştığından feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir.

Bu nedenle feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken geçerli nedenle davanın reddi doğru görülmemiştir.”

gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

IV- UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

Aynı konuya ilişkin açılan bir başka işe iade davasında ... 4. İş Mahkemesi'nin 05/12/2018 tarih ve 2018/865-591 E. K. sayılı kararıyla feshin geçerli sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, taraf vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine ... Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin ... tarih, ... sayılı kararı ile “feshe konu olan sözlerin haklı fesih ağırlığında olmasa da iş yeri düzeni, taraflar arasındaki güven ilişkisinin sarsılması ile geçerli fesih koşullarının oluştuğu, geçerli fesih kapsamında davanın reddine karar verilmesinin gerektiği anlaşılmıştır.” gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Aynı konuya ilişkin ... Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin, 27/06/2019 tarih, 2019/357-2019/699 E. K. sayılı kararı ile de feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir.

V- GEREKÇE

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması

rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

İş Kanununun 25. maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarla bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26. maddesiyle güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üye-

lerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövğüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir

İş Kanununun 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.

Uyuşmazlık konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına konu olayda, davacı işçiler tarafından davalı şirketin ...'da bulunan üst yöneticilerine elektronik posta yoluyla dilekçe gönderilmiş ve dilekçe içeriğinde yer alan ifadeler sebebiyle, iş sözleşmelerinin haklı sebebe istinaden feshedilmesi sonrasında işe iade davaları açılmıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtildiği üzere ... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerince bir kısım işçiler yönünden feshin haklı sebebe dayandığı, bir kısım işçiler yönünden ise feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Feshe konu dilekçe içeriğinde muhtelif hususlar dile getirilmiş ise de, münhasıran fesih gerekçesi olabilecek "üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunlar kim, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz" ifadelerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim uyuşmazlık bu ifadeden kaynaklanmış ve bu ifadeler sebebiyle feshin haklı sebebe dayandığı değerlendirilmiştir. Belirtmek

gerekir ki, dilekçe içeriğinde yer alan diğer ifadeler eleştiri niteliğinde olduğundan, ifade özgürlüğü çerçevesinde haklı fesih sebebi teşkil edecek nitelikte değildir.

Bir kişinin "beceriksiz" ve "cehalet abidesi" olarak nitelendirilmesi, o kişinin bulunduğu görevi yürütebilecek beceriye, gerekli bilgi birikimi ve donanıma sahip olmadığı anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde de cahil kelimesi "belli bir konuda yeterli bilgisi olmayan" şeklinde açıklanmıştır. Bu itibarla feshi dayanak teşkil eden söz konusu ifadeler, işverenin bir başka işçisine yönelik ağır eleştiri niteliğinde ise de, sataşma boyutuna ulaşmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, uyuşmazlık konusu benzer olay bakımından işverence gerçekleştirilen fesih geçerli sebebe dayanmaktadır.

Tüm bu açıklamalar karşısında, Bölge Adliye Mahkemelerinin kesin nitelikte olan başvuru konusu kararları arasındaki uyuşmazlığın açıklanan gerekçe doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

1- İşçinin, işverenin bir başka işçisine yönelik sarf ettiği "beceriksiz" ve "cehalet abidesi" şeklindeki ifadelerin geçerli fesih sebebi teşkil etmesi gerektiğine ve uyuşmazlığın bu şekilde giderilmesine,

2- Dairemiz kararının, Bölge Adliye Mahkemelerinin, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan uyuşmazlıkları incelemekle görevli ilgili hukuk dairelerine bildirilmesi için karardan bir suretin Hakimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 10.12.2019 günü oybirliği ile kesin olarak karar verildi.



REKABET KURULU'NUN SON DÖNEM FAALİYETLERİNE KISA BİR BAKIŞ

Tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, birçok şirketi ve devlet kuruluşunu olduğu gibi Rekabet Kurumu'nu da alarma geçirdi. COVID-19 salgını sebebiyle alınan tedbirler kapsamında Rekabet Kurumu uzmanları da dönüşümlü olarak çalışmaya başladı. Bununla birlikte, şirketlerin belge ve başvurularını elektronik ortamdan da sunabilme imkanına sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Kurul'un bu olağanüstü koşullar içerisinde dahi işleyişine devam ettiğini söylemek mümkün.

Öte yandan, salgının etkilerini bir kenara bırakıp Rekabet Kurulu'nun 2020 yılının ilk çeyreğindeki faaliyetlerini incelediğimizde; oldukça aktif bir şekilde faaliyet gösterdiğini söyleyebiliriz. Nitekim, Rekabet Kurulu tarafından son dönemde birbiri ardına uygulanan yüksek para cezaları da bu durumu ortaya koymakta. Bu dönemin en dikkat çekici gelişmesi Rekabet Kurulu'nun akaryakıt şirketlerine yönelik yürüttüğü soruşturma neticesinde geçtiğimiz ay Türk rekabet hukuku

tarihinin en yüksek cezasını vermesi oldu.

Bu dönem içerisindeki bir diğer önemli gelişme de Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ("TMMOB") Elektrik Mühendisleri Odası'na yönelik yürütülen ve rekor oranda para cezası ile sonuçlanan soruşturmanın gerekçeli kararının yayınlanması oldu.

Bu sayıda öncelikle Rekabet Kurulu'nun dikkat çekici olduğu düşünülen son dönem kararlarına değinilecek; sonrasında ise TMMOB Kararı'na ilişkin değerlendirmelerimiz okuyucularımızla paylaşılacaktır.

REKABET KURUMU TARAFINDAN SON DÖNEMDE VERİLEN KARARLAR

Akaryakıt Sektöründe Faaliyet Gösteren Teşebbüsler Hakkında Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Mart ayında tamamlanan soruşturmalardan ilki BP Petrolleri A.Ş. ("BP"), OPET Petrolcülük A.Ş. ("OPET"), Petrol Ofisi A.Ş. ("Petrol Ofisi"), Shell & Turcas Petrol A.Ş. ("Shell & Turcas") ve Güzel Enerji Akaryakıt A.Ş.'nin ("Güzel Enerji") bayilerine yönelik uygulamaları ile 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("Rekabet Kanunu") ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmaya¹.

Rekabet Kurulu, yürüttüğü soruşturmanın sonucunda; BP, Petrol Ofisi, Shell & Turcas ve OPET'in bayilerinin yeniden satış fiyatını tespit etmek suretiyle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiklerine ve bu nedenle, adı geçen şirketlere yönelik olarak 2018 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirleri üzerinden %1 oranında idari para cezası verilmesine karar verdi. Bu kapsamda;

¹ Rekabet Kurulu'nun 02.03.2020 tarih ve 20-14/192-98 sayılı Kararı.

REKABET HUKUKU

Mustafa AYNA/Özlem BAŞIBÖYÜK
ACTECON

- BP'ye 213.563.152,66 TL,
- Petrol Ofisi'ne 507.129.085,76 TL,
- Shell & Turcas'a 348.154.458,54 TL ve
- OPET'e 433.932.124,60 TL tutarında idari para cezasına hükme dildi.

Öte yandan Rekabet Kurulu, soruşturmaya taraf olan bir diğer şirket Güzel Enerji'nin ise Rekabet Kanunu'nu ihlal etmediğine ve dolayısıyla idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar verdi.

Yozgat İlinde Faaliyet Gösteren Hazır Beton Firmaları Hakkında Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Mart ayında ceza ile sonuçlanan ikinci soruşturma, Yozgat ilinde faaliyet gösteren sekiz hazır beton firmasının² birlikte fiyat belirlemek ve pazar paylaşmak suretiyle Rekabet Kanunu'nu

² Coşkunlar Hazır Beton İnş. Taah. San. ve Tic. A.Ş., Irgat-oglu Hazır Beton Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti., Sorgun Emek Hazır Beton Madencilik Akaryakıt Nakliye Oto. İnş. Taah. Turizm San. ve Tic. Ltd. Şti., Tamer Nak. İnş. Ve İnş. Malz. Mad. Otom. San. ve Tic. Ltd. Şti., Taş Hazır Beton ve Beton Ekipmanları Nak. İnş. Taah. Harf. Petrol San. ve Tic. Ltd. Şti., Uç Yıldırım Hazır Bet. ve Bet. Ekipmanları İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti., Yozgat Güven Beton Pazarlama Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Yozgat Koç Hazır Beton Elemanları Nak. San. ve Tic. Ltd. Şti.

ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak yürüttüğü soruşturmaya³.

Rekabet Kurulu, yürüttüğü bu soruşturmanın sonucunda, Yozgat ilinde faaliyet gösteren söz konusu sekiz hazır beton firmasına 2019 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin taktiren, %1,2'si oranında olmak üzere idari para cezası verilmesine karar verdi.

Baymak Makina Hakkında Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Mart ayı içerisinde ceza ile sonuçlanan bir diğer soruşturma ise Baymak Makina San. ve Tic. A.Ş.'nin ("Baymak Makina") bayilerle akdettiği dikey anlaşmalar ve diğer uygulamaları ile Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmaya⁴. Söz konusu soruşturma neticesinde Rekabet Kurulu, Baymak Makina'ya 26.813.704,10 TL idari para cezası verilmesine karar verdi. Rekabet Kurulu verdiği idari para cezasının yanı sıra Baymak Makina'nın;

- bayilik sözleşmelerindeki yeniden satış fiyatının tespitine imkan verecek nitelikte olan hükümlerin,
- rekabet etmeme yükümlülüğünün süresinin ve
- "Baymak A.Ş. Dağıtıcı Bayi Sözleşmesi" ve "Baymak A.Ş. Orange Store Ana Bayilik Sözleşmesi"ndeki "BAYMAK tarafından

³ Rekabet Kurulu'nun 19.03.2020 tarih ve 20-15/215-107 sayılı Kararı.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 26.03.2020 tarih ve 20-16/232-113 sayılı Kararı.



ürün satışı yapılamayacağı bildirilen müşterilere ürün satamaz” hükmünün

2002/2 sayılı Dikey Anlaşmalara İlişkin Grup Muafiyeti Tebliği ile uyumlu olacak şekilde tadil etmesine karar verdi.

Bellona Markalı Ürünlerin Yeniden Satış Fiyatının Belirlenmesi Suretiyle Rekabet Kanunu’nun İhlal Edilip Edilmediğinin Tespitine Yönelik Olarak Yürütülen Soruşturma Sonuçlandı

Mart ayında ceza ile sonuçlanan soruşturma ise Bellona Mobilya San. ve Tic. A.Ş. (“Bellona”), Erciyes Anadolu Holding A.Ş. (“Erciyes Holding”) ve Yön Dayanıklı Tüketim Malları Paz. San. ve Tic. A.Ş. (“Yön”) hakkında Bellona markalı ürünlerin yeniden satış fiyatının belirlenmesi suretiyle Rekabet Kanunu’nun ihlal edilip edilmediğinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmaya⁵. Rekabet Kurulu, yürüttüğü soruşturmanın sonucunda;

- Bellona’nın bayilerin yeniden satış fiyatını belirlemek suretiyle Rekabet Kanunu’nu ihlal ettiğine ve bu nedenle Bellona’ya 2019 mali yılı sonunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirleri üzerinden 5.778.480,84 TL idari para cezası verilmesine,
- Erciyes ve Yön’ün ise Rekabet Kanunu’nu ihlal etmediğine ve dolayısıyla Erciyes ve Yön’e idari

⁵ Rekabet Kurulu’nun 26.03.2020 tarihli ve 20-16/231-112 sayılı Kararı.

ri para cezası verilmesine yer olmadığına karar vermiştir.

Rekabet Kurulu’nun Cezasız Sonuçlandırdığı Kararlar

Öte yandan, Rekabet Kurulu Mart ayı içerisinde iki soruşturmayı da cezasız sonuçlandırmıştır.

Mart ayında cezasız sonuçlanan soruşturmalardan ilki Türk Telekomünikasyon A.Ş.’nin (“Türk Telekom”), kamu kurumlarınca data hizmeti alımına yönelik düzenlenen ihaleler neticesinde ihaleyi kazanan işletmecilere sunduğu toptan seviyede kiralık devre tesisi işlemleri ile ilgili olarak (i) uzun süreler, (ii) yüksek ücretler, (iii) zorlayıcı uygulamalar veya (iv) makul olmayan sözleşme hükümleri ileri sürmek yoluyla sözleşme yapmayı dolaylı olarak reddettiği ve böylelikle Rekabet Kanunu’nu ihlal ettiği iddiasına yönelik olarak yürütülen soruşturmaya⁶.

Rekabet Kurulu, yürüttüğü soruşturmanın sonucunda; Türk Telekom’un Rekabet Kanunu’nu ihlal etmediğine ve dolayısıyla idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar verdi.

Mart ayında cezasız sonuçlanan ikinci soruşturma ise trafik sinyalizasyon sektöründe faaliyet gösteren teşebbüslerin ihalelerde danışıklı teklif vermek suretiyle Rekabet Kanunu’nu ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturmaya⁷. Rekabet Kurulu, yürüttüğü

⁶ Rekabet Kurulu’nun 27.02.2020 tarih ve 20-12/153-83 sayılı Kararı.

⁷ Rekabet Kurulu’nun 12.03.2020 tarih ve 20-14/191-97 sayılı Kararı.

soruşturmanın sonucunda; trafik sinyalizasyon sektöründe faaliyet gösteren söz konusu dokuz teşebbüsün⁸ Rekabet Kanunu’nu ihlal etmediğine ve dolayısıyla idari para cezası verilmesine yer olmadığına karar verdi.

Nihai İnceleme Kararları

Rekabet Kurulu bir yandan yürüttüğü soruşturmaları karara bağlarken; diğer taraftan gündemine gelen birleşme & devralma işlemlerini de incelemeye devam etti ve bu süre içerisinde piyasadaki rekabetin yapısına etkileri bakımından gerçekleştirdiği incelemeyi derinleştirilme ihtiyacı duyarak iki birleşme & devralma başvurusunu nihai incelemeye aldığını duyurdu.

Bu işlemlerin ilki Kümaş Manyezit Sanayi A.Ş.’nin (“Kümaş”) tek kontrolünün Radex Betriebsgesellschaft m.b.H (“Radex”) aracılığı ile RHI Magnesita GmbH (“RHI”) tarafından devralınmasına ilişkin başvuruydu.

Rekabet Kurulu, 9 Mart tarihinde gerçekleştirdiği duyuru ile halihazırda kontrolü Yıldız Holding A.Ş. ve Gözde Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş.’de bulunan Kümaş’ın hisselerinin Radex aracılığı ile RHI tarafından devralınması işleminin piyasadaki etkilerini detaylı bir şekilde incelenmesine karar verdiğini ve işlemi nihai incelemeye aldığını açıkladı.

⁸ Asım Aytaç Bozer AAB Mühendislik San. Tic., Asya Trafik Sinyalizasyon San. ve Tic. A.Ş., Buharalılar Trafik Sinyalizasyon Elektrik Elektronik San. ve Tic. Ltd. Şti., Ishakoğulları Sinyalizasyon Araç Kiralama Tic. Ltd. Şti., Mosaş Akıllı Ulaşım Sistemleri A.Ş., Nurullah Çağatay Tiritöğlü NÇT İnşaat Taahhüt, Rayennur Elektronik Ulaşım Endüstri San. ve Tic. Ltd. Şti., Tandem Trafik Sistemleri Elektronik Bilgi İşlem Makine İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti., Tankes Trafik Sistemleri Elektronik Otomotiv İnşaat Turizm Gıda Medikal San. ve Tic. Ltd. Şti.

Nihai incelemeye alınan bir diğer işlem ise, Gülçiçek Kimya ve Uçan Yağlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin tek kontrolünün Fragar (Europe) SA tarafından devralınmasına ilişkin gerçekleştirilen başvuruydu. Rekabet Kurulu söz konusu devralma işlemi de 19 Mart tarihinde yaptığı duyuru ile nihai incelemeye aldığını kamuoyuna duyurdu.

Bu noktada Rekabet Kurulu tarafından işlemlerin nihai inceleme altına alınmış olmasının işlemlere izin verilemeyecek nitelikte olduğu anlamına gelmediğini, nihai karar verilmeye kadar işlemlerin askıda kalacağını ve uygulamaya konulmasının mümkün olmadığını da belirtmek isteriz.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Elektrik Mühendisleri Odası'na Rekor Oranda Ceza!

Rekabet Kurulu, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası'nın Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmediğinin tespitine yönelik olarak bir seneyi aşkın bir süredir yürüttüğü soruşturmayı geçtiğimiz aylarda tamamlamıştı ve söz konusu karara ilişkin gerekçeli kararı da bu ay içerisinde resmi internet sitesinde duyurdu.

Söz konusu soruşturma kapsamında dikkat çeken ilk husus, hükmedilen idari para cezasının oranının yüksekliğiydi. Zira Rekabet Kurulu, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası'nın asgari ücret uygulanmasına yönelik karar ve eylemleri vasıtasıyla Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiği sonucuna ulaştı ve soruşturma tarafı teşebbüslerin 2018 yılı sonucunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi

gelirlerinin takdiren %6'sı oranında idari para cezası uygulanması gerektiğine karar verdi. Verilen bu ceza, oran itibarıyla Türk rekabet hukuku tarihinin en yüksek oranda ceza verilen soruşturmaları arasında yer aldı.

Söz konusu karar incelendiğinde Rekabet Kurulu'nun TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Konya İl Temsilciliği ("Temsilcilik") tarafından alınan komisyon kararı ile; (i) birtakım ticari kısıtlamalar getirildiği, (ii) odaların fatura denetleme yetkilerinin kaldırılmış olmasına rağmen fiyat, fatura, iskonto gibi hususların sabitlendiği ve rekabetin ortadan kaldırıldığı ve (iii) bu kararlara uymayanların 3-6 ay arası meslektan men edileceğinin öngörüldüğüne ilişkin iddialar üzerine başlattığını görmekteyiz.

Karar'da ilk olarak, bir kamu tüzel kişisi olan Elektrik Mühendisleri Odası'nın yönetmelik çıkarma yetkisinin bulunduğunu ve nitekim bu yetkisi dahilinde odanın ve oda üyelerinin faaliyetlerine ilişkin farklı tarihlerde ve konularda birçok yönetmelik çıkardığı belirtilmiştir. Bununla birlikte Rekabet Kurulu tarafından (i) bu yönetmeliklerden bazılarının doğrudan üyelerin yapacakları işlerde asgari ücretin belirlenmesine ilişkin olduğu ve (ii) diğer bir kısım yönetmeliklerin ise farklı konularda çıkarılmakla birlikte asgari ücretin (en az ücret) belirlenmesine ilişkin hükümlere sahip olduğu tespit edilmiştir:

- Ücret uygulamaları "En Az Ücret ve Mesleki Denetim Uygulama Esasları Yönetmeliği" çevresinde yürütülmektedir. Bu yönetmelik ile ücrete konu hizmet

alanlarının hangileri olduğu, en az ücretin nasıl tespit edileceği ve uygulama esaslarının neler olduğu belirlenmiştir.

- Diğer yandan asıl konusu asgari ücretin belirlenmesi olmamakla birlikte, (i) "Asansörlere Ait Elektrik Mühendisliği Hizmetleri Yönetmeliği", (ii) "Bilirkişilik Yönetmeliği", (iii) "Test, Ölçüm, Muayene Ve Uygunluk Değerlendirme Hizmetleri Yönergesi", (iv) "Yenilenebilir Enerji Kaynaklarından Elektrik Enerjisi Üretimine Ait Elektrik Mühendisliği Hizmetleri Yönetmeliği", (v) "Serbest Müşavir Mühendislik Hizmetleri Yönetmeliği", (iv) "Teknik Uygulama Sorumluluğu Uygulama Esasları Yönetmeliği'nde", ve (vii) Elektrik Mühendisleri Odası'nın internet sitesinde yayımlanan hizmet sözleşmelerinin taslak metinlerinde, Elektrik Mühendisleri Odası'na bağlı mühendislerce yapılacak işlerde belirlenecek ücretin alt sınırı, En Az Ücret ve Mesleki Denetim Uygulama Esasları Yönetmeliği'ne atıf yapmak yoluyla düzenlenmiştir.
- Bunun yanı sıra, "Serbest Müşavir Mühendislik Hizmetleri Yönetmeliği'nde" asgari ücrete ilişkin denetimin nasıl yapılacağı da belirlenmektedir.
- Ayrıca "Teknik Uygulama Sorumluluğu Uygulama Esasları Yönetmeliği'nde" yalnızca asgari ücrete ilişkin belirleme yapılmakta, bunun yanında ödeme koşullarına ilişkin hükümler de bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hükümlere ek olarak, yerinde incelemede elde edilen belgelerden de;

- Temsilcilik bünyesinde alınan komisyon kararının, Elektrik Mühendisleri Odası tarafından yayımlanan en az ücret tarifesinin uygulanmasını sağlamak adına alındığı,
- bir kişinin en az ücret tarifesine uymadığı gerekçesiyle onur kuruluna sevk edilmesi için şubeye şikayet edildiği ve şikayet edilen bu kişinin Elektrik Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu'na sunulduğu,
- teşebbüslerin asgari ücret yönetmeliği ve diğer yönetmelik hükümlerine uygun davranmasını sağlamak adına Elektrik Mühendisleri Odası tarafından taahhüt uygulaması yapılmaya başlandığı, söz konusu taahhüt uygulamasında teşebbüslerden Türkiye genelinde sunacakları mühendislik hizmetlerinde TMMOB Kanunu ve Elektrik Mühendisleri Odası tarafından çıkarılan yönetmeliklere uyulmasının taahhüt edilmesinin talep edildiği, söz konusu taahhütnamenin büro tescil belgesi verilebilmesi şartlarından biri olarak yer aldığı anlaşılmaktadır.

Bu noktada Kurul, değerlendirmelerine geçmeden önce mal ve hizmetlere ilişkin ücretlerin doğrudan tespit edilmesi veya alt sınırının belirlenmesi ya da bu nitelikte teşebbüs birliği kararlarının alınmasını

rekabeti kısıtlayıcı bir anlaşma türü olarak değerlendirildiğini, bununla birlikte kanun koyucu tarafından veya yetkilendirilmiş idarece yapılacak düzenlemelerin bu durumun istinasını oluşturduğunu ifade etmiştir.

Bu çerçevede Rekabet Kurulu Elektrik Mühendisleri Odası'nın bir teşebbüs birliği olarak Rekabet Kanunu hükümlerine uygun hareket etme yükümlülüğü bulunduğunun altını çizmiş, öte yapılan bazı düzenlemelerin belli piyasaları veya eylemleri doğrudan Rekabet Kanunu kapsamı dışına çıkarabileceğini veya Rekabet Kanunu'nun uygulanmasından istisna sağlayabileceğini belirtmiştir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, Elektrik Mühendisleri Odası'nın üyelerinin ürettiği malların ve hizmetlerin sunumunda asgari ücret belirleme yetkisinin yasal bir dayanağının bulunup bulunmadığını tespit edebilmek adına, Elektrik Mühendisleri Odası tarafından çıkarılan yönetmeliklerin yasal zeminine yönelik detaylı bir inceleme gerçekleştirmiştir.

Nitekim Kurul, geçmiş tarihli kararlarına da atıfta bulunarak, teşebbüs birliklerinin herhangi bir mevzuatta açık biçimde yetkilendirilmemiş kararlarının ve eylemlerinin doğrudan Rekabet Kanunu kapsamında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda, (i) teşebbüs birliği kararlarına yönelik yetkilerin çeşitli mevzuatlarda açık bir şekilde belirtilmiş olup olmadığını ve (ii) eylemin bu yetki dahilinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin tespit edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Yapılan incelemeler neticesinde, öncelikle TMMOB Kanunu uyarınca TMMOB'a verilen yetkinin genel bir düzenleyici çerçeve yetkisi olduğu ve bu yetki kapsamında asgari ücret de dahil olmak üzere TMMOB'un doğrudan fiyat düzenleme yetkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. İlave-ten, sektörel mevzuat incelendiğinde de TMMOB'un ve dolayısıyla Elektrik Mühendisleri Odası'nın Rekabet Kanunu'nun uygulanmasından muaf olacağına yönelik ilgili kanunlarda açıkça bir hüküm bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, TMMOB tarafından çıkarılan yönetmeliklerde doğrudan asgari ücretin hesaplanması, denetimi ve uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda, TMMOB Kanunu'nun TMMOB'a asgari ücret düzenlemesi yapmaya yönelik açık bir yetki tanınamadığı, Rekabet Kanunu'na aykırı nitelikteki temel hükümlerin TMMOB tarafından çıkarılan yönetmeliklerden kaynaklı olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, Rekabet Kanunu ile TMMOB Kanunu'na dayanılarak çıkarılan TMMOB yönetmelikleri arasında uyumsuzluk olduğu ve bu durumda farklı kademelerde yer alan hukuk normları arasında çelişki bulunduğu ifade edilmiştir.

Bu noktada Kurul, TMMOB ve TMMOB'a bağlı Elektrik Mühendisleri Odası tarafından çıkarılan yönetmeliklerin, ilgili mevzuata ve hukuka uygunluğunun tespiti için yargı mercilerinin incelemesine ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Öte yandan, Kanun ile yönetmelik arasındaki uyumsuzlu-

ğın tamamıyla ortadan kalkacağı ana kadar, teşebbüs birliğince rekabeti kısıtlayıcı nitelikteki eylemlerde bulunulmasının önüne geçmek amacıyla, yönetmeliğe göre daha üstte olan Rekabet Kanunu'nun uygulanması gerektiğini değerlendirmiştir.

Bu çerçevede, Rekabet Kanunu kapsamında kanuni yetkiye dayanmayan asgari ücret tespitinin amaç bakımından rekabet ihlali oluşturduğu, ihlalin varlığı için bu tür karar ya da uygulamaların piyasadaki fiili ya da potansiyel etkisinin ayrıca araştırılmasına gerek bulunmadığı ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, Elektrik Mühendisleri Odası'nın asgari ücret tespitine yönelik karar ve eylemlerinin, Rekabet Kanunu'nu kapsamında ihlal teşkil ettiği kanaatine ulaşılmış ve Elektrik Mühendisleri Odası'na 2018 yılı sonucunda oluşan ve Kurul tarafından belirlenen yıllık gayri safi gelirlerinin takdiren %6'sı oranında olmak üzere oldukça yüksek bir oranda idari para cezası uygulanması gerektiğine karar verilmiştir.

James-Simon-Galerie: Sadeliikle Süslenmiş

Bu sayıdan başlayarak, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) katkılarıyla günümüzde betonun nitelikli kullanımını örnekleyen projeleri ele alacağımız "Opus Caementicum" başlıklı yeni bir bölüme yer veriyoruz. Son on yıllarda dünyanın müzecilik bağlamında en hareketli ve ilginç yeri hiç kuşkusuz Berlin. Alman başkenti, neredeyse her yıl yeni bir müzenin açıldığı, yeni müze yapılarının inşa edildiği, eski müzelerin yeniden düzenlendiği bir kent. Bunlardan en sonuncusu olan David Chipperfield'ın tasarladığı James-Simon-Galerie'yi, bu dizinin ilk yazısında Saitali Köknar değerlendiriyor.



Fotoğraf: Simon Menges

Saitali Köknar ■ Yaklaşık 200 yıldır tasarlanmakta olan Berlin'in "müze adası"na geçtiğimiz yaz yeni bir komşu geldi. David Chipperfield Architects'in tasarladığı James-Simon-Galerie, 1800'lerin en önemli mimarlarından Schinkel'in 1830'da açılan müzesi ile tasarlanmaya başlayan komşuluğa bütün sadeliği ile uyum sağlamış gözüküyor.

21. yüzyılda Schinkel'e nasıl komşu olunur? Müze adasının gelişiminden sorumlu yöneticiler bu karmaşık soru karşısında oldukça zorlanmış olmalılar ki Galerie'nin tasarımı 1994'teki yarışmadan bu yana yaklaşık 25 sene süren inişli çıkışlı bir süreçle elde edilmiş. Bir aşamada Gehry ve Chipperfield'ın önerileri arasında kararsız kalmış ve

YAPI SEÇKİSİ DİZGİSİ

nihayetinde Chipperfield'in gösterdiği yoldan ilerlenmiş. Gehry'nin tahminen biricik, benzersiz, bireyselci, komşuluğa kontrast önerisine karşılık, zamansız, ortak bir idealde buluşmayı arzulayan, mimarlık tarihindeki adıyla Alman Neoklasisizmi'yle uyumlu, süse değil tektonik ilişkilere yönelen bir seçim¹. Süs ve Tektonik: Meşhur "Süsleme ve Cürüm" (*Ornement et Crime*, 1913) makalesinin yazarı Loos'un geç 19. yüzyılda üslup savaşlarını yok sayarak mimarlık tarihini Schinkel'den başlayarak yeniden yazmaya çalışması ya da Schinkel'in takipçilerinden Karl Bötticher'in eski Yunan mimarlığını parça-bütün ilişkileri üzerinden incelediği Tektonik (*Die Tektonik der Hellenen*, 1852) kitabı... Galeri sanki günümüzde de önemini yitirmemiş süsleme-tektonik kavramlarını Schinkel'in mirası etrafında şekillendirerek müze adasında bu kadim tartışmaya yeni bir sahne açıyor. O halde Chipperfield'in azaltmacı modern, eleştirel konvansiyonalist² yaklaşımının şifrelerini Schinkel'in klasik Yunan mimarlığından damıttığı şekiller üzerinden değil de şekillere sebep veren ilişkiler üzerinden ilerleyen yönteminde bulabilir miyiz? Anıtsal merdivenler üzerinde yükselen tapınakvari kitleleri saran kolonadlar arasında şekillenen, kamuya açık bir iç-dış ilişkisi.

Yapıya bakalım. Beyaz betondan mamul çıplak bir beden. Her Chipperfield okumasına eşlik etmesi gereken sistem detaylarına baktığımızda kolonların prekast beton elemanlardan, yüzeylerin ise yarı prekast panellerden oluştuğunu görüyoruz. Fabrika ortamında yüksek presizyon ile üretilmiş bu hazır elemanların sahaya getirilip büyük bir titizlikle yerinde birleştirilmesi ile elde edilmiş bir görüntü. Yerinde dökülmüş gri renkteki betonu sadece iç mekanlarda görüyoruz. Yapı narin kolonlarla çevrilmiş keskin hatlarıyla, sadeliğin mantıksal sonucuna götürülmüş son derece karmaşık ve detaylarında inovasyon gerektiren bir üretim süreci ile elde edilmiş. Eğitimsiz göze görünmeyen bir karmaşıklığa sahip. 8 m yüksekliğinde 28x28 cm kesitinde mühendisliği zorlayan taşıyıcı kolonlar, ancak 21. yüzyıl teknolojisi ile mümkün. Ya da kolonadları çevreleyen zeminde kullanılmış prekast levhaları da içeren beyaz betonu aynı renkte üretebilmek ancak laboratuvar titizliğinde mümkün. 8 m yüksekliği metal değil cam desteklerle, olabileceken en az doğrama ile kapatabilmek yine aynı inovatif çözümlere işaret ediyor. Ofisin paylaştığı malzeme kararları raporundaki malzeme listesi ise gurme bir şef lokantasının menüsünden alınmış



gibi: Saksonya beyaz mermer çakılından agrega, parlak Craillsheim küfeksinden mamul yerinde dökülmüş pürüzsüz beton duvarlar, füme meşeden parkeler, Avrupa cevizinden duvar kaplamaları, bronz, bakır örgü, Yunanistan'ın kuzeyindeki Thassos adasından çok parlak şeritli mermer... Şeklen göze sade görünen yapının detaylara gömülü karmaşık ilişkileri ağırlarıyla örüldüğünü görüyoruz. Buraya kadar tasarımcının inşaat ve malzeme kararlarının hiç de o kadar kendiliğinden bir sadelikle açıklanamayacağımı gösterebildiğimi umuyorum.

Bu tavır kelimelerle nasıl tarif edilir? Kolonadlar, anıtsal yükselen merdivenler gibi eski Yunan'dan öğrenilmiş temel arketipleri kullanarak mümkün olabilecek en azla insana dair sembolik değerler içeren mimari mekanın yeniden üretimi.

Komşularına salt ilişkiyel düzende benzeme hali. Göze çarpan şekilden yıkanmış, ilişkiyeliliğin çıplak bedeni. Sadeliğin arttırılmış şiddeti... Bu seviyede bir sadeliğe erişmek için verili teknolojiyi zorlayan inovatif ama görünmeyen çözümler, siyasi-ideolojik bir tavra işaret ediyor. Bolluk içinde oruç tutan bir Budist gibi. Belli ki bilinçle seçilmiş bu tutum bize bir şeyler söyleyen sembolik bir katmana dönüşüyor, maddesel olmayan, yapının cidarına ikinci bir katman olarak eklenemeyecek bedensiz bir ilişkiye. Oranları ve kurgusuyla, tektonik-sembolik ilişkiyelilik ağı içerisine örülür, ismini sadelikte zenginlik koyabileceğimiz bedensiz bir katmana... Makyajla, elbiseyle elde edilemeyecek, tavır ve endamla kendini gösteren bir soyluluk sözkonusu. Özellikle zenginliğe işaret etmeyen kodlamasıyla gezegenin dört bir tarafından

Fotoğraf: Ute Zschamnt / David Chipperfield Architects

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA





Fotoğraf: Céilia Uhalde



Fotoğraf: Céilia Uhalde

çok farklı kültürel zenginlik işaretlerine alışmış bireylerin benimseyebileceği, daha erişilebilir, sahiplenilebilir bir evrensel soyluluk diyeceğim, ama bıçak sırtı bir konuda ilerlediğim farkındayım. Çünkü evrensellik arayışları kolaylıkla totaliter bir tavra devrilebilir. Burada ise yapı, geri çekilerek içinde yaşayanlar ve hazır giyimle kuşanmış kullanıcılar tarafından hayatla bezenen bir boşluk üretmeyi başarmış gibi. Öte taraftan Galeri hayal edilebilir gelecek boyunca insanlığın en kıymetli varlıklarının sergilendiği, Yunan

tapınaklarından devşirilmiş anıtsal ve zamansız olduğu düşünülen formları tekrar ederek, deneyimleyeni tarih karşısında küçültürken eşitleyen müze benzeri bir yapı olduğunu da yadsımıyor.

Chipperfield'in mimarisi sanki imzasız anonim bir mimari, ancak yine de kolonların narinlikleri ve boşlukların oranlarında bir imza saklı. Chipperfield'in tasarımlarını bütün bu azalmışlığa rağmen çağdaşlarından ayırdedebilmek mümkün. Yaman bir çelişki. İşte burada yazının

başlığındaki saçmalık üreten oksimoron ilişki anlam kazanıyor. Sadelik ve süs birbirlerini tanımları gereği zorunlu olarak dışlarlar. Süsleme eklemeci, sadeleştirme eksiltmeci bir süreçtir. Ama garip bir şekilde birbirlerini yeniden üretirler. Sadelik süsü, süs sadeliği tanımlar. Dolaşıktırlar. Eğer süsün de oluş şiddetleri varsa sanki süs tektonikten kozmetiğe doğru uzanan bir yelpaze içinde varolur. Benim bu yazı kapsamındaki süsten kastım tektonik olana yakın olan tavrı. Elbette 20. yüzyıl mimarlık yazınında tartışmalarla dolup taşmış süs kavramını mimarinin zorunlu bir katmanı olarak görmenin açtığı polemikten kaçıp kurtulmak için süs yerine bezeme, tezyin gibi kavramları yardıma çağırmak mümkün. Ama zıt kavramların ürettiği bağdaştırılamaz boşluğu en çıplak haliyle tartışmaya devam etmemizde yarar var. ■ *Saitali Köknar, Dr. Öğr. Üyesi; Kadir Has Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi.*

Notlar:

1 Bu seçimdeki tavrı müze adasına komşu Humboldt Forum'un yeniden inşa kararlarında da kendini gösteriyor.

2 Metni kurarken Mimarlık disiplinindeki ilk doktora programının kurucularından Stanford Anderson'un özellikle şu makalesinden yararlandım: Stanford Anderson, "The Legacy of German Neoclassicism and Biedermeier: Behrens, Tessenow, Loos, and Mies", *Assemblage*, no. 15, Ağustos 1991, s. 62-87.



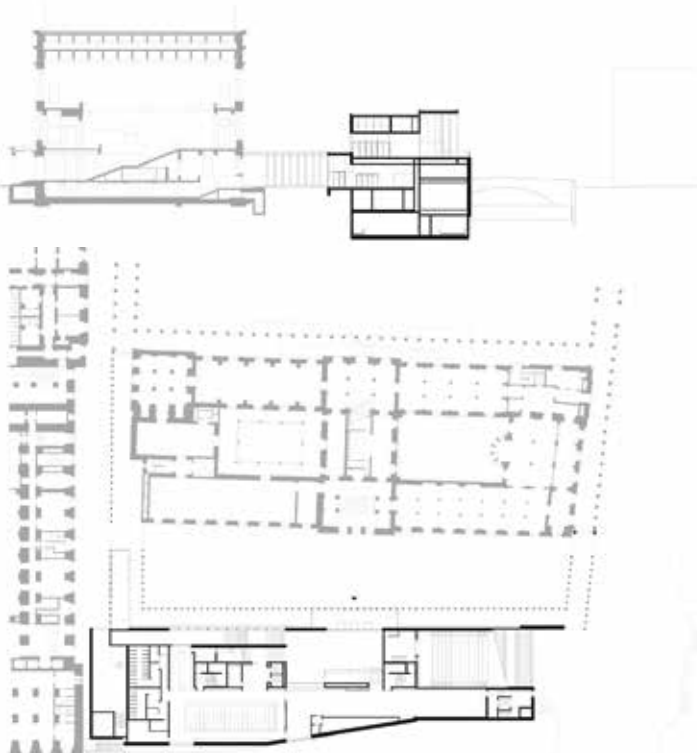
Fotoğraf: Simon Menges



Fotoğraf: Ute Zscharnt / David Chipperfield Architects



Fotoğraf: Simon Menges



Konum: **Berlin, Almanya**
 Yapım Tarihi: **2019**
 Proje Alanı: **10.900 m²**
 İşveren: **Staatliche Museen zu Berlin için Stiftung Preußischer Kulturbesitz adına Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung**
 Proje Yönetimi: **Miriam Plünnecke**
 Proje Denetimi: **Ernst & Young Real Estate GmbH**
 Mimarlar: **David Chipperfield Architects**
 Proje Sorumlusu: **David Chipperfield, Martin Reichert, Alexander Schwarz**
 Proje Ekibi: **Urs Vogt (teknik tasarım, şantiye denetimi); Mathias Adler, Alexander Bellmann, Thomas Benk, Martin Benner, Alexander Corvinus, Maryla Duleba, Matthias Fiegl, Anke Fritzsche, Dirk Gschwind, Anne Hengst, Paul Hillerkus, Isabel Karig, Linda von Karstedt, Ludwig Kauffmann, Mikhail Kornev, Astrid Kühn, Thomas Kupke, Sebastian von Oppen, Torsten Richter, Elke Saleina, Thomas Schöpf, Eberhard Veit, Anja Wiedemann (tasarım ekibi); Dalia Liksaite, Jonas Marx, Antonia Schlegel, Ute Zscharnt (görselleştirme).**
 İnşaat Mühendisliği: **IGB Ingenieurgruppe Bauen**
 Peyzaj: **Levin Monsigny Landschaftsarchitekten**
 Aydınlatma: **Conceptlicht GmbH (dış mekan)**
 Proje İşbirliği: **Christine Kappei (maliyet analizi); Christoph-Phillip Krinn / Wenzel + Wenzel Freie Architekten (yapı denetimi); INNIUS DÖ GmbH, Inros Lackner AG (teknik servis mühendisliği); Müller-BBM GmbH (yapı fiziyi)**
 Danışmanlar: **Arge Brandschutz NEG (yangın); mati AG (aydınlama); Duncan McCauley GmbH und Co. KG (kalkıcı sergi planlama); Polyform – Götzelmann Middel GbR (yönlendirme)**
 Fotoğraflar: **Ute Zscharnt / David Chipperfield Architects; Simon Menges, Célia Uhalde**

İLK REKLAM FİLMİMİZİ YAYINLADIK: "BİZİ BİZ YAPAN ÇİMENTO"

İlk reklam filmimiz "Bizi Biz Yapan Çimento"yu 21 Nisan 2020 tarihi itibarıyla televizyon ve internette izleyiciyle buluşturduk. Çimentonun kendine has özellikleri olan "bir arada tutma" ve bağlayıcılık"tan hareketle, tuğlaları bir arada tutan birliktelikten ve ÇEİS'in Atatürk'e bağlılığından doğan gücü vurgulayan filmle; zorlu bir dönemden geçen ülkemize mücadele, hoşgörü ve sevgiyle bu süreci aşacağımızın mesajını verilmesini amaçladık.



ARKOZ AĞRI ÇİMENTO ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI



Arkoz Madencilik Enerji Sanayi ve Ticaret A.Ş. bünyesindeki Ağrı Çimento Fabrikası 27 Mart 2020 tarihi itibarıyla Sendikamız üyesi olmuştur. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak Arkoz Ağrı Çimento'ya hoş geldiniz diyoruz.

Arkoz Ağrı Çimento hakkında

300 dönüm arazi üzerine kurulan Arkoz Ağrı Çimento Fabrikası, 400 çalışanı ile hammadde kaynağına 1 km uzaklıktadır. Ağrı ve çevresinde kurulan ilk endüstriyel tesis olan fabrika, sağlamış olduğu istihdamla endüstriyel kültür oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Ağrı Çimento Fabrikası Ağrı-Doğubayazıt yolu üzerinde, Ağrı ve Iğdır iline 70 km mesafede olan Yalinsaz Köyü civarında bulunan maden sahası üzerinde kurulmuştur.

Bölge genelinde en büyük yatırımlardan ve Ağrı ili özelinde ise en büyük özel sektör yatırımı olan Ağrı Çimento Fabrikası, yaklaşık 600 milyon Türk Lirası civarı maliyetle, günlük 2.500 ton yıllık 900 bin klinker üretim kapasitesi ve yılda yaklaşık 1 milyon ton çimento üretim kapasitesi ile kurulmuştur.

Fabrika, doğaya karşı sorumluluklarını yerine getirmek için, ÇED çalışmalarını öncelikli olarak hedef almıştır. Enerjisinin büyük bölümünü Türkiye Enerji Kurumu'ndan temin ederken, bununla birlikte bir bölümünü ise atık ısının geri dönüşümü sonucu elde edilen enerjiden karşılamaktadır. Fabrikada tüm atıklar geri dönüştürülerek hem yenilenebilir enerji elde edilmekte, hem de doğanın korunumu sağlanmaktadır.



T. ÇİMSE-İŞ'TEN SAĞLIK ÇALIŞANLARINA ANLAMLI DESTEK



Muhatap işçi sendikamız T.Çimse-İş Sendikası'nın Ankara Maltepe'de bulunan Çimse Ankara Oteli, yaşanan Koronavirüs (Covid-19) salgını sürecinde kahramanca mücadele veren sağlık çalışanlarımızın hizmetine sunuldu.

TC Sağlık Bakanlığı'na bağlı Ankara'da görev yapan sağlık personelinin, yaşanan karantina sürecinde tedbir amacıyla evlerine gidemediğinden, Çimse Ankara Oteli tüm imkânlarıyla ve tam kapasite olarak kendilerine hizmet etmeye devam ediyor.

ÇİMENTO AİLESİ İÇİN ONLINE ETKİNLİKLERİMİZİ BAŞLATTIK

Dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Koronavirüs (Covid-19) salgını nedeniyle ev ve iş yaşamlarımızda büyük değişiklikler olduğu gibi birçok yeni tedbir de hayatımızda yerini aldı. Hastalığın yayılımını azaltmak için en büyük ve önemli tedbirlerden biri de sosyal izolasyonu sağlamak oldu. Sektörümüzün de bu yeni sürece hızlıca adapte olabilmesine destek olmak için Sendikamız uzaktan bağlantı yöntemiyle video konferanslar/webinarlar düzenledi.

Uzm Dr. Kerem DÜNDAR ile “Zor Koşullarda Beynini Yönet”

Hayatın bu stresli ve zorlu ilerleyişi karşısında, üyelerimizin psikolojik dayanıklılığına katkı sunabilmek amacıyla “Zor Koşullarda Beynini Yönet (Resilience)” başlığıyla 02 Nisan 2020 tarihinde ilk video konferansımız gerçekleştirildi. Uzm. Dr. Kerem DÜNDAR’ın konuşmacı olarak konuk olduğu etkinliği, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN modere etti.



Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ ile “Koronavirüs Sonrası Türkiye ve Dünya Ekonomisi”

Yalnızca Üyelerimizin üst düzey yöneticilerinin katılımına açık olan bir diğer etkinliğimiz; “Koronavirüs Sonrası Türkiye ve Dünya Ekonomisi Nasıl Şekillenecek?” başlığıyla 08 Nisan 2020 tarihinde gerçekleşti. Açılış konuşmasını Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK’ın yaptığı webinarımıza Sabancı Üniversitesi Finans Kürsü Başkanı Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ konuk oldu. İnteraktif ve verimli geçen webinarında Prof. DEMİRTAŞ, Türkiye ve Dünya Ekonomisinin ne durumda olduğunu, ardından gelecekte nasıl etkileneceğini ve neler yapılabileceğini aktarırken; yaşamakta olduğumuz dönüşümün bir parçası olarak, teknolojiye ve teknolojinin geleceğine de değindi.



Enis ARSLAN ile “Zor Zamanlarda Değişimi Yönetmek ve Çevik Liderlik”

Bir diğer webinarımız, “Zor Zamanlarda Değişimi Yönetmek ve Çevik Liderlik” başlığıyla 15 Nisan 2020 tarihinde gerçekleştirildi. Profesyonel Yönetici Koçu Enis ARSLAN’ın konuşmacı olarak yer aldığı etkinlik yoğun ilgi gördü.



Prof. Dr. Osman MÜFTÜOĞLU ile “Koronavirüs Günlerinde Sağlığımız”

Virüsten korunmak için alınacak genel sağlık önlemleri ile çeşitli önerilerin aktarıldığı ve katılımcılarımızdan gelen soruların yanıtladığı bir diğer online etkinliğimiz “Koronavirüs Günlerinde Sağlığımız” oldu. 21 Nisan 2020 tarihinde gerçekleşen ve Prof. Dr. Osman MÜFTÜOĞLU’nun konuşmacı olarak konuk olduğu video konferansımızın moderatörlüğünü Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK yaptı.

Tipoloji Uzmanı ve Yazar Ethem KOCABAŞ ile “Pandemi Döneminde Çocuğumu Keşfediyorum”

23 Nisan 2020 Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı’na özel online etkinliğimiz olan “Pandemi Döneminde Çocuğumu Keşfediyorum” başlıklı webinarımızda konuşmacı olarak Sabancı EDU eğitmenlerinden Tipoloji Uzmanı ve Yazar Ethem KOCABAŞ’ı ağırladık. Sendikadan çalışma arkadaşımız Murat AYDOĞAN’ın en küçük kızı Betül AYDOĞAN’ın “23 Nisan”ın önemini vurguladığı konuşmasıyla açtığı ve moderatörlüğünü Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN’ın yaptığı webinarıda; salgın döneminde çocuk psikolojisi, çocukların yaratıcılıklarının nasıl artırılacağı, çocuk karakter farklılıklarına göre dikkat edilmesi gerekenler ve eğitim-öğretimde anne babalarının çocuklarına nasıl destek olabileceği gibi konular anlatıldı.

Tasarım Danışmanı ve Eğitmen Aras BİLGİN ile “Evden Etkili ve Mutlu Çalışma”

Salgın döneminde şirketlerin çeşitli departmanlarında uzaktan/evden çalışma uygulamasına geçilirken; konu ile ilgili olarak 29 Nisan 2020 tarihinde gerçekleştirdiğimiz online etkinliğimizde uzaktan/evden çalışmada verimliliğin sağlanması ile ilgili ipuçlarını paylaşmak üzere Tasarım Danışmanı ve Eğitmen Aras BİLGİN’i konuk ettik. Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN tarafından modere edilen “Evden Etkili ve Mutlu Çalışma” başlıklı webinarımıza, üyelerimizin başta İK Yöneticileri ve çalışanları ile diğer departmanların yöneticileri katıldı.

Sendikamızca gerçekleştirilen online etkinliklerin hem bu zorlu süreçte devam etmesi hem de geleneksel hale getirilerek ilerleyen süreçte de üye işletmelerimizin istifadesine sunulması planlanıyor.

Koronavirüs Günlerinde Sağlığımız
Prof. Dr. Osman Müftüoğlu

Bağışıklığımızı tehdit eden bu salgın döneminde, sağlığımız için alabileceğimiz önlemleri konuşacağımız canlı yayına üye şirketlerimizin tüm yönetici ve çalışanları davetlidir.

21 Nisan 2020
14:00-15:15

ÇEİS

Pandemi Döneminde Çocuğumu Keşfediyorum
Tipoloji Uzmanı ve Yazar Ethem KOCABAŞ

Çocuklar keşfedilmeyi bekleyen muhteşem beyinlerdir! Evde kaldığımız bu dönemde, çocuklarımızın beyin gelişimlerini ve eğitim faaliyetlerini her zamankinden farklı ve yaratıcı uygulamalar ile desteklemeliyiz...

23 Nisan 2020
14:00-15:30

ÇEİS

ÇEİS



ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihi "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmiştir. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, sağlıklı, güvenli ve insana yararlı iş için uluslararası düzeyde ILO'nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanyadır. Bu kampanyanın temel amacı iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda bilinç arttırmak ve konunun taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmelerini teşvik etmektir.



Geçtiğimiz yıllarda, "EKED Sistemi", "Acil Durum Yönetimi", "Davranış Odaklı İSG Oditi", "Çalışma Alanı Düzeni", "İSG Bilgi Yarışması" ve "Sağlıklı Yaşam" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2020 yılı teması "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar" olarak belirlendi.

Solunum yolu ile bulaşan hastalıklar, mikroorganizmaların solunum yoluyla vücuda alınmasıyla başlar. Solunum yolu ile bulaşan hastalıklar en kolay; kapalı ortamlar, okullar, avm'ler, toplu taşıma araçları, hasta bireylerin olduğu ev veya işyeri ortamlarında bulaşır. Nezle, grip (influenza) gibi hastalıklar, solunum yoluyla bulaşan ve yaygın olarak gözlenen hastalıklar arasındadır.

Bu bağlamda, 2020 yılı Dünya İSG Günü Etkinlikleri teması olarak "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar" seçilerek, aslında son birkaç aydır ülkece yaratmaya başladığımız özellikle kişisel hijyene ilişkin farkındalığın sektörümüz içerisinde sürekli hale getirilmesi, bu konuda bir davranış değişikliği sağlanması amaçlandı. Çünkü Yeni Koronavirüsten korunma yöntemlerinin başında gelen, sık sık ve doğru bir şekilde el yıkaması, öksürürken ve hapşırırken doğru bir şekilde ağız kapatılması, bol su içilmesi, mekanların havalandırılması ve eller ile yüze, ağza, göze dokunulmaması gibi önlemler, aslında tüm solunum yoluyla bulaşan hastalıklar için de geçerli.

Geçtiğimiz yıllarda Nisan ayı içerisinde düzenlenen etkinliklere, bu yıl Mart ayı itibarıyla başlandı. "SEN'den Başlar...Bulaştırmamak Senin Elinde!" sloganıyla düzenlenen etkinliklerde öncelikle, "Bulaşıcı Hastalıklara Yönelik Koruyucu Önlemler Prosedürü" hazırlandı. Bu prosedürün amacı biyolojik etkenlere bağlı olarak meydana gelebilecek solunum yoluyla bulaşan hastalıkların yayılımının önlenmesi için izlenecek hareket tarzını, görev ve sorumlulukları tanımlamak. Prosedürde yer alan bilgiler, COVID-19 salgını kapsamındaki uygulamalar için de geçerli.

Etkinlikler kapsamında öncelikle T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan "Yeni Koronavirüs Riskine Karşı 14 Kural" başlıklı bilgilendirme dokümanı, üye fabrikalarımızdaki yemekhanelerde kullanılarak çalışanlara doğrudan ulaştırılması sağlanabilmek amacıyla Amerikan servis formatına getirilerek 35.000 adet baskısı yapılarak, tüm üye fabrikalarımıza iletildi.

YENİ KORONAVİRÜS RİSKİNE KARŞI

#14 KURAL

	Ellerinizi sık sık su ve sabun ile en az 20 saniye boyunca ovarak yıkayın.		Öksürme veya hapşırma sırasında ağız ve burunlu tek kullanımlık mendille kapatın, mendili yoksa dirseğin iç kısmını kullanın		Ellerinize gözlerinizi, ağzınıza ve burunuza dokunmayın
	Soğuk algınlığı belirtileri gösteren kişilerle aranızda en az 3-4 adım mesafe koyun		Yurt dışı seyahatlerinizi erteyin ya da erteleyin		Yurt dışından dönüştükten sonra ilk 14 günü evinizde geçirin
	Bulduğunuz ortamları sık sık havalandırın		Kapı kolları, armatürler, tavabolar gibi sık kullandığınız yüzeyleri su ve deterjanla her gün temizleyin		Hiçbir kişisel eşyanızı (havlu gibi gündelik eşyaları) ortak kullanmayın.
	Kıyafetlerinizi 60-90°C'de normal deterjanla yıkayın		Tokalaşma, sarılma gibi yakın temastan kaçının		Bol su tüketin, dengeli beslenin, uyku düzeninize dikkat edin
	Ateş, öksürük, nefes darlığı gibi belirtileriniz varsa, maske takarak bir sağlık kuruluşuna başvurun		Soğuk algınlığı belirtileriniz varsa yasalar ve kronik hastalıklarınıza temas etmeyin, maske takmadan dışarı çıkmayın		Dr. FARHETTİN KOCA İSG UZMANI

Her yıl olduğu gibi bu yılki etkinlikler çerçevesinde de Sendikamız tarafından konuya ilişkin 19.000 adet etiket bastırılarak, üye fabrikalarımıza iletildi. Bu çerçevede belirlenen, "Sen'den Başlar... Bulaştırmamak Senin Elinde!" sloganının da yer aldığı etiketlerin çalışanların baretlerine yapıştırılarak farkındalıklarının artırılması sağlandı.



Bilindiği gibi, birçok bulaşıcı hastalıklardan korunmada doğru bir şekilde el yıkama en önemli unsurların başında gelmektedir. Bu çerçevede, üye fabrikalarımıza el yıkama eğitim kiti (kit içerisinde bir şişe jel ve bir de UV özellikli fener bulunmaktadır) iletildi. El yıkama eğitim kiti ile kişinin elini yıkaması sonrasında kirli kalan mikroorganizmaların kolay tutunduğu kısımların gösterilmesi sağlanıyor. Söz konusu eğitim kiti mikroorganizmaların partikül yapısını taklit eden, UV ışık altında görünür hale gelen zararsız bir süspansiyonla çalışanların elinin kirlenmesi sonrasında çalışanların ellerini yıkaması ve son olarak UV özelliği olan bir lamba ile çalışanın eline bakıldığında nerelerde virüs ve benzeri mikroorganizmaların kaldığını gösteriyor. Eğitim kiti, doğru el yıkamaya ilişkin verilen eğitimlerin tamamlayıcı bir unsur olarak kullanıldı. Söz konusu eğitim kiti üye fabrikalarımızın yemekhane, ünite dinlenme odaları vb. yerlerde sağlık personeli tarafından uygulanarak ve çalışanların farkındalığı artırıldı.



Ayrıca, konuya ilişkin olarak sektör çalışanlarımızın ve ailelerinin farkındalıklarını artırmak için "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar: Yeni Koronavirüs Salgın Rehberi" hazırlanarak, 18.000 adet bastırıldı. Üye fabrikalarımıza iletilen rehberde, solunum yoluyla bulaşan hastalıklar, salgınların önlenmesi ve sınırlandırılması için alınması gereken kişisel önlemler, hastalığın bulaşma ve hastalıktan korunma yollarına ilişkin bilgiler ile Yeni Koronavirüs hakkındaki detaylar görseller yardımıyla anlatıldı. Söz konusu rehberin dijital hali ise Sendikamızın resmi internet sitesinde İSG yayınları (<https://ceis.org.tr/isg-yayinlar/solunum-yolu-ile-bulasan-hastaliklar-yeni-koronavirus-salgin-rehberi/>) bölümüne eklendi.

Söz konusu faaliyetlere ilave olarak, Sendikamızın da kurucuları arasında yer aldığı ve Yönetim Kurulunda temsil edildiği TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı (TİSKMVCV) hekimlere yönelik yürüttüğü çalışmaların yanı sıra son dönemde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin gelişimi için de çeşitli faaliyetler yürütüyor.

Bu kapsamda TİSKMVCV tarafından, TİSK'e üye işveren sendikalarına bağlı çalışan işletmelerdeki her bir çalışan için 4'er adet maske gönderimi yapıldı. Bu kapsamda sektörümüze de yaklaşık 80.000 adet cerrahi maske gönderimi yapıldı.



Ayrıca, üye fabrikalarımıza 5'er litrelik büyük şişeler halinde ve fabrika başına toplamda 20 ila 200 litre hacim aralığındaki dezenfektanlar, çalışanların el dezenfeksiyonunda kullanmaları için gönderildi.

Sendikamız tarafından Dünyayı ve Ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 salgını nedeniyle yaşantımızda medyana gelen büyük değişikliklere uyum noktasında üyelerimize destek olmayı hedefledik. Hastalığın yayılımını azaltmak için en büyük ve önemli tedbirlerden olan bireysel önlemlere katkı sağlayan etkinliklerin, çalışanlarımızda korku ve panik yaratmadan kolay önlemlerle yayılımın nasıl önlenebileceği gösterilmiş oldu.

ÇEİS İSG KURULU TOPLANTILARINI VİDEO KONFERANS OLARAK GERÇEKLEŞTİRDİ

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu'nun 53. Toplantısı, 30 Mart 2020 tarihinde, 54. Toplantısı 06 Nisan 2020 tarihinde, 55. Toplantısı 14 Nisan 2020 tarihinde ve ÇEİS İSG Kurulu ve ÇEİS İSG Komitesi ortak toplantısı video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantılarda, Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgını ile ilgili Sendikamız tarafından gerçekleştirilen faaliyetler ile Sektörümüzde alınan önlemler hakkında bilgi paylaşımı gerçekleştirildi. Ayrıca, ortak toplantıda Prof. Dr. Levent Akın tarafından özellikle salgın sürecindeki işyeri uygulamaları konusunda bilgi paylaşıldı ve kurul üyelerinin sorularını yanıtladı.



ÇEİS İSG KOMİTESİ 32. TOPLANTISINI VİDEO KONFERANS OLARAK GERÇEKLEŞTİRDİ

Sendikamızın düzenlendiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini teknik olarak destekleyen ve sektörümüze yönelik kapsamlı İSG rehberleri hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 32. Toplantısı, 31 Mart 2020 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgını ile ilgili Sendikamız tarafından gerçekleştirilen faaliyetler aktarıldı. Ayrıca, Sektörümüzde alınan önlemler hakkında bilgi paylaşımı yapılarak, tüm fabrikalarda alınan önlemlerin yaygınlaştırılması amaçlandı.





SEN'den başlar...
Bulaştırmamak senin elinde!



ÇİMENTO SEKTÖRÜ
Dünya İSG Günü
Etkinlikleri
28 Nisan 2020

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU VIDEO KONFERANS OLARAK DEVAM EDİYOR

ÇEİS'in hukuk ve endüstri ilişkileri faaliyetlerine yön veren Çalışma İlişkileri Kurulu'nun toplantıları Covid-19 salgını nedeniyle online olarak gerçekleştiriliyor. Her hafta yapılan toplantılarda, üye fabrikalarda alınan önlemler paylaşılarak, çalışma hayatını ilgilendiren mevzuat düzenlemeleri hakkında bilgi veriliyor.

03 Nisan 2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda, öncelikle Korn Ferry Hay Group tarafından "Covid-19'un Ücret ve Yan Haklar Üzerindeki Etkileri" başlıklı anket araştırmasının sonuçları aktarıldı, toplantının devamında Prof. Dr. Levent AKIN tarafından özellikle salgın sürecindeki işyeri uygulamaları konusunda bilgi paylaşıldı ve kurul üyelerinin soruları yanıtladı.

10 Nisan 2020 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda ise PwC Danışmanları tarafından, işyerlerinde alınan koronavirüs önlemleri, Kişisel Verilerin Korunması Mevzuatı bakımından değerlendirildi ve Kurul üyelerinin sorularını yanıtladı.



ADOÇİM'DEN KORONAVİRÜS (COVID-19) BİLGİLENDİRMESİ

Alt işveren çalışanları ile birlikte günlük ortalama 500 kişinin çalıştığı Adoçim Artova fabrikasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında dünyada hızla yayılan ve o tarihlerde ülkemizde henüz bir vaka görülmemişken, Koronavirüs (Covid-19) ile ilgili bilgilendirme toplantısı düzenlendi.



Toplantının açılışını yapan Fabrika Müdürü Mesrur BÜYÜKAŞIK, "Adoçim olarak çalışanlarımızın sağlık ve güvenliği her zaman en öncelikli konumuzdur. Son günlerde oldukça fazla konuştuğumuz, toplumsal sağlığı etkileyen ve Dünyada hızla yayılan Koronavirüs (Covid-19) ile ilgili olarak sizleri bilgilendirmek ve korunma yöntemlerinin altını çizmek için bu toplantıyı düzenledik" diye ifade etti.

Daha sonra Fabrika işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı; Ülkemizde yeni Korona virüs vakasının henüz saptanmadığını, ancak Dünyadaki birçok ülke gibi ülkemizde de vakaların görülme ihtimali bulunduğunu, bu kapsamda Koronavirüs (Covid-19) hakkında bilgi düzeyinin artırılması ve gerekli tedbirlerin alınması için Sağlık Bakanlığı tarafından rehber, afiş, broşür ve sunumlar hazırlandığını, Adoçim olarak çalışanlarını bu veriler doğrultusunda bilgilendirmeyi amaçladıklarını ifade ettiler.

Ayrıca işyeri hekimi tarafından Koronavirüsün (Covid-19) damlacık yoluyla bulaştığının düşünüldüğü, virüsün hasta bireylerden öksürme, hapşırma yoluyla ortaya saçılan damlacıklarla ve hastaların kontamine ettiği yüzeylerden göz, ağız, burun mukozasına temasla bulaşabileceği, bu sebeple hijyene ve gıda güvenliği önerilerine dikkat edilmesi gerektiğinin altı çizildi.

Toplantı da ayrıca "Koronavirus (COVID-19) nedir?", "semptomları nelerdir?", "nasıl önlemler alınır?", "işyerinde alınması gereken önlemler nelerdir?" konularında bilgiler sunuldu.

AKÇANSA İŞ AKIŞINI SÜRDÜRÜYOR

Akçansa, Koronavirüs (COVID-19) salgınına karşı tüm önlemlerini aldı. 'Önce İnsan' yaklaşımı doğrultusunda Akçansa, tesis ve fabrikalarda dönüşümlü uzaktan çalışma sistemini benimseyip, toplantıları video konferans yoluyla yapıyor. Müşterilerin ihtiyaçlarını, çalışanların sağlık ve güvenliğini gözeterek karşılayıp iş akışını sürdüren Akçansa yetkilileri, "Bu zorlu günleri aşmak ve sağlıklı günlere kavuşmak dileğiyle..." dedi.

Hijyen önlemleri artırıldı

Koronavirüs (COVID-19) salgınına karşı korunmak; aynı zamanda ülkemiz, ekonomimiz ve insanlarımız adına ekonomik ve sosyal fayda üretmeyi sürdürmek için, bu dönemde tüm



ÜYELERİMİZDEN
HABERLER

toplantılarını online gerçekleştiren Akçansa hijyene yönelik önlemlerini de artırdı ve tüm çalışanlarına uygulamalar ile bilgilendirmelerde bulundu. Sağlık için tüm organizasyonlarını erteleyen Akçansa, yurt dışından dönen çalışanlarla ilgili 14 gün karantina kuralına da titizlikle uyuyor.

Dönüşümlü uzaktan çalışma sistemine geçildi

Dönüşümlü uzaktan çalışma sistemine geçerek, toplantıları video konferans yoluyla gerçekleştiren Akçansa, uzaktan çalışma imkanı olmayan 60 yaş üstü, hamile ve kronik hastalığı olan çalışanlara da idari izin hakkı tanıdı.

Çalışanların vücut sıcaklığı ölçülüyor

Akçansa da Koronavirüs (COVID-19) salgınına karşı alınan önlemler kapsamında fabrika çalışanlarının vücut sıcaklığı ölçülürken, yemekhanelerdeki açık büfe sistemine de bir süre ara verildi. Solunum desteği için, oksijen tüpü sayısı da artırıldı.

LADİK'TE 'KADINA DAİR' TEMALI SEMİNER DÜZENLENDİ

Ladik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı (TOÇEV) ve Akçansa'nın iş birliğiyle hayata geçirilen "Benim Mahallem Projesi" kapsamında Samsun'un Ladik ilçesinde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla "Kadına Dair" temalı seminer düzenlendi.

Seminere Ladik Belediye Başkanı Nurhan YAPICI ÖZEL, Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR, İlçe Milli Eğitim Müdürü Aykan SANCİ, Akçansa Ladik Fabrika Müdürü Devrim Özgür DEMİR ve TOÇEV yetkilileri ile kadınlar katıldı.

Seminerde TOÇEV uzman psikologları tarafından toplumda kadın olmak, anne olmak, kadının önem ve yeri ile toplumsal cinsiyet eşitliği konularında katılımcılara bilgi verildi.

Ladik Belediye Başkanı Nurhan YAPICI ÖZEL, hayatın her alanında varlıklarını hissettiren, fedakarlığı, üretkenliği ve duyarlılığı temsil eden, sevgi ve şefkati karşılıksız veren vefakar kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutladı. Kadına karşı her türlü ayrımcılığın sona erdiği, kültürel, ekonomik ve siyasi hayatta hak ettikleri eşitliğin yerini aldığı bir dünya temenni eden ÖZEL, bunun için çalışmaya devam ettiklerini söyledi.

Akçansa Genel Müdürü Umut ZENAR da sektörde en fazla kadın çalışana sahip olduklarını belirterek, "İş hayatında en büyük kazanım, kadınların ve erkeklerin tüm karar aşamalarına eşit olarak katılım göstermesiyle elde ediliyor. Birlikte atılan her adımın büyük ses getireceğine ve eşit katılımlı bir iş ortamı yaratabileceğimize inancımız tam. Tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum" dedi.



AĞRI ÇİMENTO ÇALIŞANLARINDAN SAĞLIK GÖREVLİLERİNE DESTEK



Arkoz Ağrı Çimento çalışanları, Koronavirüse (Covid-19) karşı mücadele eden sağlık görevlilerine alkış ve mesajlarla destek verdi.

Şirketten yapılan açıklamaya göre, dünyayı etkisi altına alan Koronavirüsün (Covid-19) neden olduğu salgının yayılmasını önlemek ve farkındalık yaratmak amacıyla çeşitli önlemler alan çalışanlar, sağlık çalışanlarına alkışlarla ve mesajlarla teşekkür etti.

Açıklamada görüşlerine yer verilen Arkoz Ağrı Çimento Genel Müdürü Cengiz ÇELİK, Koronavirüsün (Covid-19) Türkiye'ye geldiği açıklamasının hemen ardından

fabrikalarında tedbirler almaya başladıklarını kaydetti. Bu kapsamda fabrikada acil durum eylem planı hazırlandığına işaret eden ÇELİK, şu ifadeleri kullandı:

"Hijyene yönelik önlemler artırıldı ve çalışanlara uygulamalı olarak bilgilendirme yapıldı. Tüm organizasyonlar ertelendi. Yurt dışından dönen çalışanlar ve yakınlarıyla ilgili 14 gün karantina kuralı uygulandı. Uzaktan çalışma imkanı olmayan 60 yaş üstü çalışanlarla hamile ve kronik hastalığı olan çalışanlara idari izin hakkı tanındı. Yemekhane kapatılarak kumanya sistemine geçildi. Solunum desteği için oksijen tüpü ve benzeri sağlık gereçlerinin sayısı artırıldı. Fabrika ana giriş nizamiyesi, idari bina, işletme binası ve sağlık birimi revir bölümlerine el dezenfektanı ve kolonya yerleştirildi. Personel servis alanlarında, biniş ve inişlerde el dezenfektanı ve kolonya kullanım alışkanlığı sağlandı. Bütün çalışanlara salgına karşı özel maske verildi ve bütün alanlarda en az 1 metre mesafe uygulaması hayata geçirilerek uyarı amaçlı afişler ilgili yerlere asıldı."

ÇELİK, toplu ortamda bulunmamaya özen göstermek amacıyla dönüşümlü uzaktan çalışma sistemine geçildiğini ve toplantıların video konferansla gerçekleştirildiğini aktardı.

Çalışanların vücut sıcaklığının belirli aralıklarda termal kamera ve diğer ölçüm cihazlarıyla kontrol edildiğini belirten ÇELİK, "Fabrika geneli yaşam alanları, işletme alanları, servis araçları gibi birçok ünitelerde düzenli şekilde dezenfeksiyon çalışmaları sürdürülüyor. Fabrikada alınacak yeni tedbirler konusunda araştırmalar yapılıyor. Ağrı Çimento Fabrikası olarak, yönetimimiz ve çalışanlarımızla aldığımız tedbirlerle bu zorlu günleri birlikte atlatacağımıza inanıyoruz" değerlendirmesinde bulundu.

VAN ÇİMENTO İŞ KAZASIZ GEÇEN BİR YILINI KUTLADI

Aşkale Grubu fabrikalarından Van Çimento, kazasız geçen 365. gününü kutladı. Kutlamada Fabrika Müdürü Mehmet EREN, konunun önemini vurgulayan bir konuşma yaparak, fabrika çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği konusunda gösterdikleri hassasiyetten dolayı tebrik etti.

Aşkale Grubu fabrikalarında iş sağlığı ve güvenliği alanında belirlediği hedeflere ulaşmak amacıyla çalışanlarına yönelik düzenli olarak DOGY (Davranış Odaklı Güvenlik Yönetimi) ve EKED (Etiketle-Kilitle-Emniyete Al-Dene) Sistemleri, Yaşar USTA'dan Yaşatan Kurallar (Altı Altın Kural) Projesi, Çalışma İzinleri Uygulamaları gibi farkındalık yaratan eğitimler düzenleniyor.



SEZA ÇİMENTO'DA KORONAVİRÜS İÇİN ÜST DÜZEY TEDBİRLER ALINDI



Dünya genelinde ve ülkemizde etkisini gösteren Koronavirüse (COVID-19) karşı Seza Çimento'da önlemler en üst düzeye çıkarıldı. Fabrika içerisinde belirli periyotlarla dezenfekte çalışmasının yanı sıra fabrikaya giriş yapan tüm personelin tek tek vücut sıcaklığı ölçülüyor. Her şeyden önce personel güvenliği ve sağlığı düşüncesiyle hareket eden fabrika, Koronavirüsün (COVID-19) ülkemizde görülmesiyle birlikte harekete geçti ve kısa süre içerisinde önlemlerini en üst düzeye çıkardı. Dünyayı ve ülkemizi, özellikle çok hızlı yayılması ve belirli bir yaş üstü insanlarda ölüm oranının yüksek olması nedeniyle telaş ve korkuya sebep olan bu virüse karşı, birçok sanayi kuruluşunda olduğu gibi Seza Çimento Fabrikası'nda da çalışanlarını korumak için bir dizi tedbirler alındı ve uygulanmasına titizlikle devam ediliyor.

Fabrika tarafından yapılan açıklamada alınan önlemler şöyle sıralandı:

- Sıvı sabunların antibakteriyel sıvı sabunlar ile değiştirilmesi,
- Tüm ünite girişlerine, yemekhane girişine, lavabolara, sosyal alanlara temassız sıvı el dezenfektanı ünitelerinin yerleştirilmesi,
- Yemekhane mevcut televizyonda, Sağlık Bakanlığı'nca hazırlanmış olan Koronavirüsten (COVID-19) korunma tedbirlerini içeren videolar oynatılması,
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından tüm çalışanlara kısa bilgilendirme eğitimleri verilmesi,
- Fabrika sahasında çalışanların sık kullandıkları bölgelerde yine Sağlık Bakanlığı'nca hazırlanmış olan görsel afişlerin panolara asılması,

- Fabrika temizlik ekibinin büyük bir kısmı tarafından, ofisler, sosyal alanlar, lavabolar, koridorlar, yemekhane gibi ortak alanlarda, zeminlerde kapılarda, masa ve dolaplarda, kısaca el değen hemen her yerde kimyasal içeriği güçlendirilmiş dezenfekte deterjanlar ile temizlik yapılması
- Yemekhane kart okuma ünitesi önüne turnike ve onun da önüne el yıkama ünitesi yerleştirilmesi
- Yemekhane oturma düzeninin çalışanların yakın mesafesini önleyebilecek şekilde yeniden oluşturulması
- Servis araçlarının günlük olarak dezenfekte edilmesi
- Odaların ve koridorların daha sık havalandırılması ve klima bakım periyotlarının sıklaştırılması
- Fabrikada tek noktadan gerçekleşen giriş sırasında, istisnasız herkesin vücut sıcaklığının ölçülmesi.

SEZA ÇİMENTO “EKED PROJESİ”NE GEÇTİ

İş sağlığı ve güvenliğine üst seviyede önem gösteren SEZA Çimento, geçtiğimiz yılın son çeyreğinde aldığı “EKED Projesi” kararını, geçtiğimiz gün gerçekleştirmiş olduğu başlangıç töreni ile beraber devreye aldı.

Yaklaşık altı ay süren proje çalışmasında, danışman firma temsilcisi öncülüğünde, iş güvenliği uzmanı, elektrik bakım ve mekanik bakım birimi liderleri ile birlikte fabrikada keşif yapılması ile başlayan süreç, fabrikanın çalışma düzenine

en uygun ancak EKED (Etiketleme-Kilitleme-Emniyete Alma-Deneme) prensiplerini asla delmeyen bir yöntem belirlenmesi ile devam etti.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının arasına EKED Projesini de dahil etti

EKED Projesiyle ilgili SEZA Çimento tarafından yapılan açıklamada; “Uygulama esnasında kullanılacak ekipmanın temin edilmesinin hemen akabinde, teknik ve üretim personelinin tamamını kapsayacak şekilde teorik ve pratik eğitimler gerçekleştirilmesi sağlandı. Yapılan çalışmaların ve uygulanacak olan yöntemin üst yönetimle de paylaşılmasının ve onayının alınmasının hemen akabinde, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarımızın arasına EKED Projesini de dahil ettik” denildi.

Sıfır kaza hedefi

Bu Proje ile Seza Çimento “0 kaza” hedefini gerçekleştirme hususunda en ciddi adımını atmış bulunmakla beraber, çalışanların hafızalarında güven ve aidiyet kavramlarının yer edinmesini amaçlıyor. Kendini güven altında hisseden çalışanın performansının artması, işyerinin önce iş değil önce can dediğinin görülmesi ile birlikte işyerine karşı sadakatin artması bekleniyor. Aynı zamanda Projenin sözde kalmaması için her türlü denetim, eğitim ve yaptırım uygulamaları da Proje ile tanımlanarak, eş zamanlı uygulamalara geçildi.



İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ, 2019

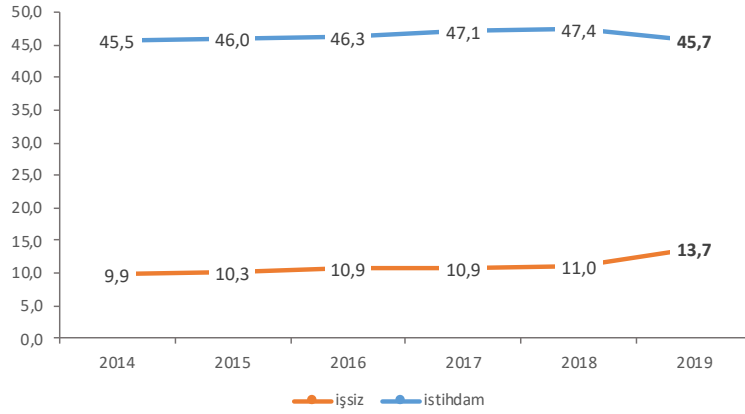
İşsizlik oranı %13,7 seviyesinde gerçekleşti

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2019 yılında bir önceki yıla göre 932 bin kişi artarak 4 milyon 469 bin kişi oldu. İşsizlik oranı 2,7 puanlık artış ile %13,7 seviyesinde gerçekleşti. Tarım dışı işsizlik oranı 3,1 puanlık artış ile %16,0 oldu.

İstihdam oranı %45,7 oldu

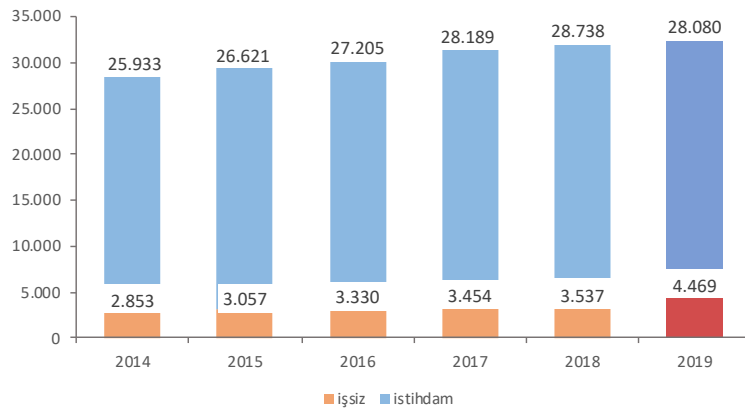
İstihdam edilenlerin sayısı 2019 yılında bir önceki yıla göre 658 bin kişi azalarak 28 milyon 80 bin kişi, istihdam oranı ise 1,7 puanlık azalış ile %45,7 oldu.

İşsizlik ve istihdam oranı (%), 2014-2019



Kaynak: TÜİK

İşsiz ve istihdamda olanlar (bin kişi), 2014-2019



Kaynak: TÜİK

İşgücüne katılma oranı %53,0 olarak gerçekleşti

İşgücü 2019 yılında bir önceki yıla göre 275 bin kişi artarak 32 milyon 549 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %53,0 olarak gerçekleşti.

Temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, (Bin kişi), 2018, 2019

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark
Nüfus	60 654	61 469	815	30 007	30 372	365	30 647	31 097	450
İşgücü	32 274	32 549	275	21 801	21 863	62	10 473	10 686	213
İstihdam	28 738	28 080	-658	19 720	19 156	-564	9 018	8 924	-94
Tarım	5 297	5 097	-200	2 943	2 856	-87	2 353	2 241	-112
Sanayi	5 674	5 561	-113	4 312	4 212	-100	1 363	1 349	-14
İnşaat	1 992	1 550	-442	1 911	1 482	-429	82	67	-15
Hizmet	15 774	15 872	98	10 554	10 605	51	5 220	5 268	48
İşsiz	3 537	4 469	932	2 082	2 707	625	1 455	1 762	307
İşgücüne dahil olmayanlar	28 380	28 920	540	8 206	8 509	303	20 174	20 411	237
İşgücüne katılma oranı (%)	53,2	53,0	-0,2	72,7	72,0	-0,7	34,2	34,4	0,2
İstihdam oranı (%)	47,4	45,7	-1,7	65,7	63,1	-2,6	29,4	28,7	-0,7
İşsizlik oranı (%)	11,0	13,7	2,7	9,5	12,4	2,9	3,9	16,5	2,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,9	16,0	3,1	10,8	13,9	3,1	17,8	20,7	2,9

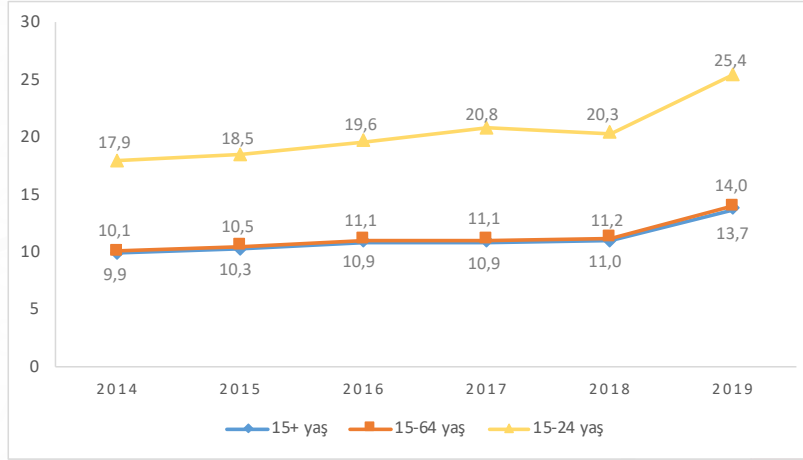
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

15-64 yaş grubunda işsizlik oranı %14,0, istihdam oranı %50,3 oldu

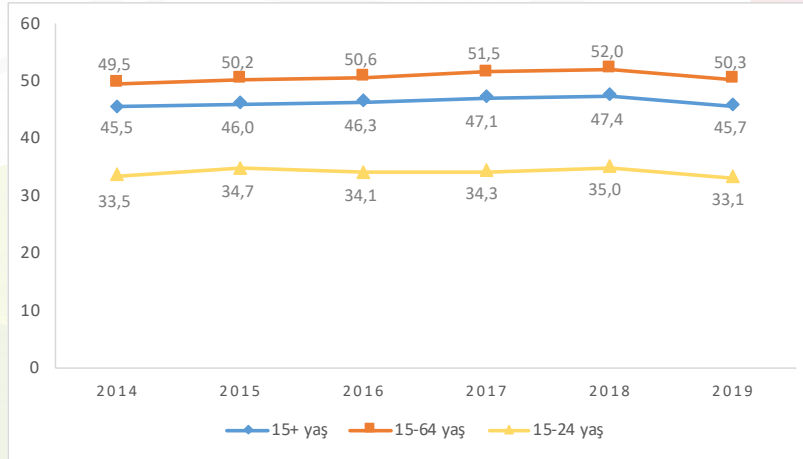
15-64 yaş grubunda işsizlik oranı bir önceki yıla göre 2,8 puan artışla %14,0, tarım dışı işsizlik oranı ise 3,1 puanlık artışla %16,1 oldu. Bu yaş grubunda istihdam oranı 1,7 puanlık azalışla %50,3, işgücüne katılma oranı ise değişim göstermeyerek %58,5 oldu.

Genç nüfusta işsizlik oranı %25,4, istihdam oranı %33,1 olarak gerçekleşti

15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı bir önceki yıla göre 5,1 puan artarak %25,4, istihdam oranı ise 1,9 puan azalarak %33,1 oldu. Aynı dönemde işgücüne katılma oranı 0,4 puanlık artışla %44,4 seviyesinde gerçekleşti. Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı ise bir önceki yıla göre 1,5 puanlık artışla %26,0 seviyesinde gerçekleşti.

İşsizlik oranı (%), 2014-2019

Kaynak: TÜİK

İstihdam oranı (%), 2014-2019

Kaynak: TÜİK

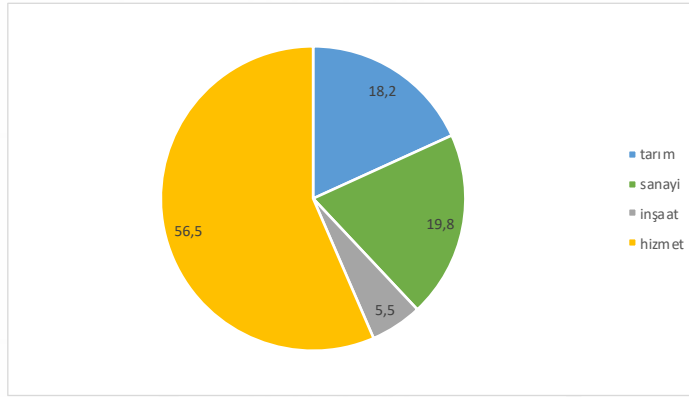
İstihdam edilenlerin %56,5'i ise hizmet sektöründe yer aldı

2019 yılında, istihdam edilenlerin %18,2'si tarım, %19,8'i sanayi, %5,5'i inşaat, %56,5'i ise hizmet sektöründe yer aldı. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,6 puan, sanayi sektörünün payı 0,1 puan artarken, tarım sektörünün payı 0,2 puan, inşaat sektörünün payı 1,4 puan azaldı.

İstihdamın sektörel dağılımı (%), 2014-2019

	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2014	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	100,0	19,4	19,1	7,4	54,1
2018	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9
2019	100,0	18,2	19,8	5,5	56,5

İstihdamın sektörel dağılımı (%), 2019



2019 yılında 5 milyon 97 bin kişi tarım sektöründe, 5 milyon 561 bin kişi sanayi sektöründe, 1 milyon 550 bin kişi inşaat sektöründe, 15 milyon 872 bin kişi hizmet sektöründe istihdam edildi. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında istihdam edilenlerin sayısı tarım sektöründe 200 bin, sanayi sektöründe 113 bin, inşaat sektöründe 442 bin kişi azalırken, hizmet sektöründe ise 98 bin kişi arttı.

İşsizlik oranı en yüksek bölge TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) oldu

İşsizlik oranı en yüksek bölge %30,9 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) iken, işsizlik oranı en düşük bölge %7,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) oldu.

En yüksek istihdam oranı TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi'ne ait oldu

En yüksek istihdam oranı %53,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi'nde gerçekleşti. En düşük istihdam oranı ise %30,0 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) Bölgesi'nde oldu.

İşgücüne katılma oranı en yüksek bölge TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) oldu

En yüksek işgücüne katılma oranı %59,6 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi'nde gerçekleşti. En düşük işgücüne katılma oranı ise %43,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) Bölgesi'nde oldu.

KİTAP TANITIMI



TOPLU İŞ HUKUKU

Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL

Bahçeşehir Üniversitesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. A. Can TUNCAY ve Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku" kitabının 7. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sendikalar", "Toplu İş Sözleşmeleri", "Toplu İş Uyuşmazlıkları" ve "Kamu Görevlilerinin Toplu Pazarlık Hakları" olmak üzere toplam dört bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında mevzuat değişiklikleri ve güncel Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitap öğrencilerin ve doktrinin faydalanacağı güncel bir kaynaktır.



HUKUKSAL ETİK (LEGAL ETHICS) DERSLERİ

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. A. Can TUNCAY tarafından hazırlanan "Hukuksal Etik (Legal Ethics) Dersleri" kitabının genişletilmiş 4. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Etik Kavramı", "Mesleki Etik", "Toplum Yaşamını Düzenleyen Kurallar", "Hukuksal Etik", "Etik", "Ahlak, Adalet, Vicdan ve Hukuk Arasındaki Benzerlikler-Farklılıklar", "Etik, Ahlak, Adalet Kavramlarını İnceleyen Filozoflar", "Hukuk Eğitiminde Etik", "Avukatlık Meslek Kuralları", "Yargılama Etiği", "İlgili Mevzuattaki Hükümler" bölümlerinden oluşmaktadır. Söz konusu Kitap gerek öğrencilerin gerekse öğretinin faydalanacağı güncel bir kaynaktır.

KİTAP TANITIMI



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. A. Can TUNCAY
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Bahçeşehir Üniversitesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. A. Can TUNCAY ile İstanbul Üniversitesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri" kitabının yenilenmiş 20. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sosyal Güvenliğin Genel Esasları", "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", "Sosyal Sigortaların Özellikleri, Finansmanı ve İşveren Yükümlülükleri", "Sosyal Sigortaların Kapsamı ve İsteğe Bağlı Sigortalılık", "Sosyal Sigorta Türleri İtibariyle Kısa Vadeli Sigorta Kolları", "Sosyal Sigorta Türleri İtibariyle Uzun Vadeli Sigorta Kolları", "Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortası", "Hizmetlerin Birleştirilmesi ve Borçlanma Yoluyla Değerlendirilmesi", "Bireysel Emeklilik Sistemi", "Katılmasız Sosyal Güvenlik Sistemi" olmak üzere toplam on bölümden oluşmaktadır.

Sosyal güvenlik mevzuatında yapılan değişiklikler ile yabancı hukuk sistemlerinden örneklerin yer aldığı Kitap, öğrenci ve doktrinin faydalanacağı güncel bir kaynaktır.



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Prof. Dr. Ali GÜZEL - Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Kadir Has Üniversitesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Ali GÜZEL, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ali Rıza OKUR ve Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU tarafından hazırlanan "Sosyal Güvenlik Hukuku" kitabının yenilenmiş 18. baskısı yayımlanmıştır.

Kitap, "Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş", "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sosyal Sigortalar", "Genel Sağlık Sigortası", "Bireysel Emeklilik-Tasarruf ve Yatırım Sistemi", "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primsiz Rejim (Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler)" olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

Kitabın yeni baskısında, başta 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu başta olmak üzere mevzuatta yapılan değişiklikler işlenmiş, güncel doktrin görüşleri ile Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Söz konusu Kitap sosyal güvenlik hukuku alanında güncel bir kaynaktır.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere başka bir yayına sunulmamış olmalıdır. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisiz verilmektedir.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmemez.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atfı yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımamalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A.. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli ve Girgin (2004)... gibi.

- **APA atf formatına uygun olarak, atfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atfta bulunulur. Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atftalarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göçekli (2001, ss. 182-183).

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stilinde referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmemez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author.**

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

IN-TEXT CITATIONS

- **Authors' surnames and year of publication (and page numbers if necessary) must be used.**

Cullen (2002)...; Yergin (2002, p. 182)...; Swan (2001, pp. 182-186)...

According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...

Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

- **In line with APA citation format, if the reference material's author number is between 3 to 5, the first-in-text citation is made according to the examples above.**

Swan, Cullen, Carroll, Austen and Yergin (1992, pp. 154-198).

- **All subsequent in-text citations to the same reference material are made using the first author's name followed by et.al.**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If the number of authors is more than 6, the initial and subsequent in-text citations are made using the first author's name and et.al**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If more than one reference material are to be cited at the end of a sentence, all material is listed in alphabetical order in parenthesis.**

(Lucas, 2004; Kinsella, 2000; Salinger, Asimov and Stevens, 2007; Swan et.al., 1996).

- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

The exemplary explanations above are composed of a limited number of samples in APA Reference Format. For more information, the guidelines mentioned in Article 13 must be used and the writing norms must be meticulously applied.

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas stated in the articles.**
16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.
17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.



ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI

TEŞEKKÜRÜ BORÇ BİLİRİZ

Koronavirüs salgınının üstesinden gelebilmek için ülke olarak seferber olduğumuz bu günlerde, yaşamlarını tehlikeye atmak pahasına gece gündüz büyük bir özveriyle görev yapan sağlık çalışanlarımıza minnettarız.



*ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI olarak amacımız;
" Üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını
korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir."*

Merkez

Köybaşı Cad. No:40 34464
Yeniköy, Sanyer/İSTANBUL
T444 2347 (CEIS) +90(212)299 9222
F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122

Ankara Ofisi

Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266
06800, Çankaya/ANKARA
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

