



KOCAELİ BAROSU

# AKTÜEL



**BİRLİKTE DEĞİŞTİRME  
İRİADESİ OLARAK 1 MAYIS**

**ÇALIŞMA YAŞAMININ  
KARA TABLOSU: SENDİKASIZLIK**

**İŞÇİ AVUKATLIK:  
SORUNLAR YUMAĞI**

**DAN DAN DAN, RAP RAP RAP  
TÜRKİYE'DEN İŞÇİ MARŞLARI**

**İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİ  
BAĞLAMINDA KİŞİSEL  
VERİLERİN İŞLENMESİ**

**HALKIN SANATÇISINA  
SAYGIYLA: FATMA GİRİK**





Coffee / Candido Portinari / 1935

*“Ne yaparsanız yapın onun sanatçısı olun, sokak süpürgeci de olsanız, onun Picasso'su olun.”*

**Martin Luther King**



## Av. Serdar SOLAK

### Kocaeli Barosu

#### KOCAELİ BAROSU ADLİYE BARO ODASI

Adres: Kocaeli Adliye Sarayı İzmit - Kocaeli  
Telefon: (262) 321 13 90 Faks: (262) 324 73 55

#### KOCAELİ BAROSU İDARİ BİNASI

Adres: Ankara Karayolu No:111  
Kocaeli Plaza K: 5 (Perşembe Pazarı Yanı) İZMİT-KOCAELİ  
Telefon: (262) 321 41 12 - (262) 324 56 56  
Santral: (262) 322 36 36 - CMK  
Faks: (262) 321 40 81  
Eposta: info@kocaelibarosu.org.tr  
Web:www.kocaelibarosu.org.tr

#### KÜNYE

##### Yayın Sahibi

Kocaeli Barosu Adına Baro Başkanı  
Av. Bahar Gültekin Candemir

##### Genel Yayın Yönetmeni

Av. Kamil Sert

##### Yazı İşleri Müdürü

Av. Özden Sönmez Dobur

##### Yönetim Yeri

Ankara Karakolu No: 111  
Kocaeli Plaza K: 5 İzmit - Kocaeli  
0 (262) 321 41 12 - 0 (262) 324 56 56 - 0 (262) 321 13 90  
www.kocaelibarosu.org.tr  
kocaeli@barobirlik.org.tr

##### Görsel Yönetmen

İlker Uzun  
(Yasa Medya)

##### Editör

Av. Serdar Solak

##### Yayın Kurulu

Av. Fırat Kırımcı  
Av. Elvan Bağ Canbaz  
Av. Öznur Ülgen  
Av. Olgü Denizoğlu  
Av. Esra Kılıncı  
Av. Salih Şahin  
Av. Elif Bayçelebi  
Stj. Av. Ekin Su Akpınar  
Stj. Av. Fatih Zerey  
Av. M. Emre Kalaycı

*Çalışmaya hazır insan sayısı, mevcut işlerin sayısından fazla olduğunda, insanlık dışı çalışma koşullarının, sefalet ücretlerinin, işsiz ordularının, sürüyle evsiz, barmaksız insanın ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelir.*

Jack London/Uçurum İnsanları

İş bulmak zor, çalışma şartları ağır, güvence yok, emek ucuz, hayat her zaman olduğundan daha pahalı. . .

Günümüz çalışma koşullarından değil, Jack London'un Londra'nın doğu yakasındaki hayatları anlattığı Uçurum İnsanları kitabında geçen 1900'li yıllardan bahsediyorum. Fakat konu işçi olunca, konu emek olunca, üzülerek tarihin bir çok döneminde –ve elbette günümüzde- bu sıkıntıların en ağır haliyle yaşanmakta olduğunu, evrensel ve zaman ötesi bir sorundan söz ettiğimizi belirtmeliyim.

İş Hukukunun duayen ismi Prof. Dr. Nuri ÇELİK hoca, işçi sınıfının, ilkçağ ve ortaçağdaki kölelere göre kişisel özgürlüğü bulursa da, yaşamını sürdürebilmek için bütün ömrünü başkasının hizmetinde geçirmek zorunda kalan kişilerden oluştuğunu söyler. İşte bu sebeptendir ki bir çok işçi, bir çok emekçi açıkça bir köle gibi olmasa da, her türlü ağır çalışma koşullarını, tehlikeli işyeri ortamlarını, güvencesizliği, emeğinin karşılığını alamamayı kabullenerek, istemeden de olsa çalışmak zorunda kalmaktadır.

Tarihi süreç içerisinde verilen mücadeleler sonucunda bazı kazanımlar elde edildi, gerek uluslararası ve gerekse iç hukuk düzenlemeleriyle çağdaş iş hukuku kuralları oluşturulmaya başlandı. Ne var ki bazı kuralların varlığının, mevcut sorunların çözümü için yeterli olmadığı, karşılaştığımız olaylar ve içinde bulunduğumuz yargı pratiğinde gün gibi ortaya çıkmaktadır.

İşsizliğin yanı sıra, güvencesiz çalışma, iş sağlığı ve güvenliğinin hiçe sayılması, çok uzun ve karşılığının ödenmediği çalışma süreleri, yeterli ücret ve sosyal hakların sağlanmaması, çifte bordro gibi bazı uygulamalarla kısmen de olsa işçilik ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılma, işçi sınıfının hemen her dönem karşılaştığı sorunlardan yalnızca bir kaç.

İnsan emeğinin hiçe sayıldığı bir ortamda başlayan hak talepleri, işçi sınıfının canları pahasına verdiği mücadeleler, 1 Mayıs'ın "Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü" olarak vazgeçilmez bir sembol haline gelmesini sağladı.

Kocaeli Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu olarak bizler de, bu önemli günün adına ve tüm emekçilere ithafen, Kocaeli Barosu Aktüel Dergisi Çalışma Hukuku Özel 4. Sayısı'nı siz değerli okuyucularımızla buluşturmanın heyecan ve gururunu yaşıyoruz.

Bu sayıda çok değerli konuklarımız ve ilginizi çekeceğini düşündüğümüz çok değişik konularımız yer alıyor. Tüm emekçilerin insanca koşullarda çalıştığı ve alınterinin en iyi şekilde karşılık bulduğu bir dünya için "Yaşasın 1 Mayıs" diyoruz ve keyifli okumalar diliyoruz.





**Av. Bahar  
Gültekin Candemir**  
Baro Başkanı

*Güneşli bir günde  
Masmavi göreceğiz Karadeniz'i  
Balkaya'dan Kapuz'a kadar.  
Karış karış biliriz bu şehri;  
EKİ'nin çiçekli bahçeleri,  
Rıhtıma kömür taşıyan vagonlarıyla;  
Paydos saatlerinde yollara dökülen,  
Soluk benizli insanlarıyla.  
Siyah akar Zonguldak'ın deresi  
Yüz karası değil, kömür karası  
Böyle kazanılır ekmek parası*

### **Orhan Veli Kanık**

Kıymetli Meslektaşlarım,

İşçi ve emekçilerin birlik, dayanışma ve haksızlıklarla mücadelesinin sembolü olan 1 Mayıs 'Emek ve Dayanışma Günü' sebebiyle hazırlanan Kocaeli Barosu Aktüel Dergisi'nin özel sayısını sizlere ulaştırmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Bu anlamlı ve önemli güne ithafen Çalışma Hukuku Komisyonumuz tarafından hazırlanan dergimiz, meslektaşlarımızın dayanışmasının ve olağanüstü emeklerinin

bir ürünüdür. Dergimizin hazırlanmasında emeği geçen Çalışma Hukuku Komisyonumuza, yazı ve araştırmaları ile katkı sunan meslektaşlarımıza ve konuk yazarlarımıza çok teşekkür ederiz. Dergimizde yer alan, keyifle okuyacağınıza inandığımız çalışmalarını sizlerle paylaşmak isterim.

Prof.Dr.Aziz Çelik 'Çalışma Yaşamının Kara Tablosu: Sendikasızlık' konulu yazısı ile kamu ve özel sektörde sendikal özgürlüğün ne denli hayata geçirilebildiğine dair bilgiler verirken, sendikasızlığın emek dünyasındaki tablosunu sonuçları itibariyle mercek altına alıyor.

Avukat Dr.Murat Özveri 'İşçi Avukatlık: Sorunlar Yumağı' başlığı ile avukatlık mesleğinin gün geçtikçe artan ekonomik sorunlarını işçi avukatlar boyutuyla ele alırken, DİSK Genel Başkanı Sayın Dr.Arzu Çerkezoğlu 82 milyonun insanca yaşayacağı bir ülke inşa etmekte emeğin ve emekçinin önemini ve 1 Mayıs kutlamalarına getirilen yasakları kaleme alıyor.

Avukat Fırat Kırımıcı yargı kararları ışığında 'İş Yargılamasında Usulü ,Kazanılmış Hak Kavramı'nı; Av.Özden Sönmez Dobur 'Milli Korunma Kanunu'nun İş Mükellefiyetine Yönelik Düzenlemeleri'ni; Av.Elvan Bağ Canbaz ise 'İş Uyuşmazlıklarında Bireysel Başvuru' konusunu bizlere aktarıyor.

Stj.Av.Ekin Su Akpınar 'Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi'ni; Av.Esra Toz 'İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu'nu; Av.Salih Şahin ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu işçi-işveren ilişkisi bağlamında ele alıyor.

Av.Olgu Denizoğlu iş ve çalışma hayatına ilişkin son 1 yılda çıkan kanun, yönetmelik, tebliğ ve kararları; Av.Öznur Ülgen aynı konuya ilişkin güncel Yargı kararları ile ilgili ayrıntı çalışmalarını bizlerle paylaşıyor.



Kitap incelemesi bölümünde Av.Fatih Zerey Türk edebiyatının büyük ustalarından biri olan Orhan Kemal'in 'Bereketli Topraklar Üzerinde' kitabını, Sinema Katibi bölümünde ise Av.Esra Kılınç 'Germinal!Germinal!Tohumlar Yeşerince' isimli yazısında Germinal filmini, Av. Mehmet Emre Kalaycı İşçi marşlarını tanıttıyorlar. Halkın sanatçısı Fatma Girik'i ise bu kez Av. Yeşim Ezgi Köse'nin kaleminden okuyoruz.

Kocaeli alın terinin, emekçinin kentidir. Bu şehrin, Türkiye ekonomisine büyük katkı sağlayan bir sanayi kenti olması emeğin ve emekçinin sayesinde. Emeğin ve emekçinin bu denli önemli olduğu bir kentin Barosu olarak üzerimize düşen sorumluluk bilinci ile iş ve çalışma hayatına dair alanımızla ilgili üretmeye gayret ediyoruz. Bu hassasiyet ile her yıl düzenlediğimiz ancak pandemi koşulları nedeniyle iki yıldır ara vermek zorunda kaldığımız 'Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Sempozyumu'nun 9. sunu 14 Mayıs 2022 tarihinde gerçekleştireceğiz. Yargıtay İlgili Daire Başkan ve Üyelerinin, Hukuk Genel Kurulu Üyeleri ile Bölge Adliye Mahkemeleri Başkan ve Üyelerinin, Yerel Mahkeme Hakimleri ile Akademisyenlerin ve yurdun çeşitli illerinden gelen meslektaşlarımızın katılımı ile yapılan ve artık geleneksel hale gelen Sempozyumun İş Hukuku dünyasına faydalı olmasını diliyor, sempozyum notlarını bir sonraki sayımızda sizlerle paylaşabilmeyi temenni ediyorum.

Aktüel dergisi 1 Mayıs özel sayısının hazırlanmasında, başta Çalışma Hukuku Komisyonumuz olmak üzere emeği geçen herkese ayrı ayrı teşekkür ederim.

Emeğin yüceltiildiği ve karşılığının hakça ödendiği, 'yasakların' gölge düşürmediği ve

olması gerektiği gibi bir bayram havasında kutlayabileceğimiz 1 Mayıs'a erişebilmek dileğiyle, hukuk emekçileri dahil tüm emekçilerimizin 'Emek ve Dayanışma Günü' kutlu olsun.

Dergimizi sizlerle yeniden buluşturmak dileğiyle sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

## KOCAELİ BARO BAŞKANI

### Av. BAHAR GÜLTEKİN CANDEMİR





6

1 Mayıs

**BİRLİKTE DEĞİŞTİRME  
İRDESİ OLARAK  
1 MAYIS**

Arzu Çerkezoğlu



12

1 Mayıs

**ÇALIŞMA YAŞAMININ  
KARA TABLOSU: SENDİKASIZLIK**

Prof.Dr.Aziz Çelik



17

Mesleğin Geleceği

**İŞÇİ AVUKATLIK:  
SORUNLAR YUMAĞI**

Av. Dr. Murat Özveri



23

Makale

**İŞ YARGILAMASINDA  
USULİ KAZANILMIŞ  
HAK KAVRAMI**

Av. Fırat Kırımcı



29

Makale

**DAN DAN DAN,  
RAP RAP RAP  
TÜRKİYE'DEN İŞÇİ MARŞLARI**

Av. M. Emre Kalaycı



35

Makale

**İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİ  
BAĞLAMINDA KİŞİSEL  
VERİLERİN İŞLENMESİ**

Av. Salih Şahin



48

Makale

**İŞVERENİN İŞÇİYİ  
GÖZETME BORCU**

Av. Esra Koz



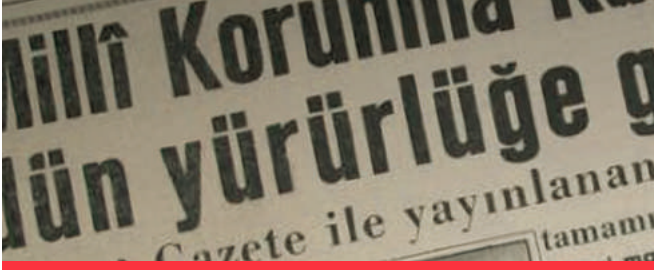
52

Makale

**İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA  
BİREYSEL BAŞVURU**

Av. Arb. Elvan Bağ Canbaz





60

Makale  
**MİLLÎ KORUNMA KANUNU'NUN İŞ MÜKELLEFİYETİNE YÖNELİK DÜZENLEMELERİ KONUSUNDA BİR İNCELEME (1940-1946)**

Av. Özden Sönmez Dobur



71

Makale

**EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET**

Stj. Av. Ekin Su Akpınar



76

Halkın Sanatçısı

**HALKIN SANATÇISINA SAYGIYLA FATMA GİRİK**

Av. Yeşim Ezgi Köse



80

Kitap İnceleme

**ORHAN KEMAL: BEREKETLİ TOPRAKLAR ÜZERİNDE**

Stj. Av. Fatih Zerey



84

Sinema Katibi

**GERMİNAL! GERMİNAL! TOHUMLAR YEŞERİNCE**

Av. Esra Kılınc



91

Mevzuat Takibi

**MEVZUAT TAKİBİ**

Av. Olgü Denizoğlu



96

Yargı Kararları

**YARGITAY KARARLARI**

Av. Öznur Ülgen



# BİRLİKTE DEĞİŞTİRME İRİADESİ OLARAK 1 MAYIS



**Arzu Çerkezoğlu**  
DİSK Genel Başkanı



Hayatın her gün daha pahalı ama emeğimiz, canımızın her gün daha ucuz hale geldiği, durmak bilmeyen zamlar, soyguna dönüşen faturalar, rekorlar kıran enflasyon ve işsizlik nedeniyle milyonların hayatta kalma mücadelesi verdiği koşullar altında 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü'nü karşılıyoruz.

2022 1 Mayıs'ına zorlu bir geçim mücadelesi veren milyonların tepkileri, talepleri ve geleceğe dair umutları damgasını vuracak.

Bir yağmur gibi yağın zamlar sonucunda asgari ücrete, memur maaşlarına ve emeklilere yapılan artışlar daha yılın başında eridi gitti. Şu anda gelen her yeni zam ile her gün ama her gün biraz daha yoksullaşıyoruz. Asgari ücret açlık sınırının dahi altına indi. Türkiye'yi tarımda dışa bağımlı hale getiren politikaların sonucu olarak gıda enflasyonu devletin resmi verilerine göre bile yüzde 70'e dayandı. Dar gelirli için gıda enflasyonu yüzde 100'ü aştı.

Enflasyonun yükselmesinin nedenlerinden biri olan düşük faiz politikasının amacı işsizliği önlemek olarak açıklanmıştı ancak işsizliğe de çare bulunmuyor. Bugün Türkiye'de her evde en az bir işsiz var. Gerçek işsiz sayısı pandemi öncesine göre (2019) 1,4 milyon arttı. 2021'de geniş tanımlı işsiz sayısı bir önceki yıla göre 107 bin artarak 8,8 milyon oldu.

Daha da kötüsü, başta gençler ve kadınlar olmak üzere milyonların iş bulma umudu dahi tükeniyor. İş aramaktan ümidini kesenleri de kapsayan geniş tanımlı işsizlik oranı gençlerde yüzde 43, genç kadınlarda geniş tanımlı işsizlik yüzde 54 düzeyinde. Her beş üniversite mezunundan birisi işsiz, yani eğitim de iş bulmaya yetmiyor.

Pandemiye dair tüm önlemler ve destekler kaldırıldı, halk kendi başının çaresine bakmaya, kendi canını, sağlığını korumaya çalışıyor. Pandemiye bile İşsizlik Sigortası Fonundan tüm işçilere ve işsizlere değil patronlara kaynak yağdı. Türkiye pandemide halkına en az nakit desteği veren ülkelerden birisi olarak

tarihe geçti. Sonuç daha fazla yoksullaşma ve borçlanma oldu. DİSK-AR'ın "İkinci yılında pandeminin işçilere etkileri" başlıklı araştırmasına göre işçilerin yüzde 55'i pandemi döneminde borçlarının arttığını, yüzde 27'si faturalarını ödemekte zorlandığını, yüzde 25'i kredi kartı borcunu ödeyemediğini söylüyor. Pandemide artan geçinme, yaşam zorluğu ve borçlanma ile baş edebilmek için işçilerin yüzde 66,4'ü harcamalarını azalttığını, yüzde 49,6'sı ise daha ucuz besinlere yöneldiğini belirtiyor.



Ancak Türkiye'de herkes bu geçim zorluklarını yaşamıyor. Bizler borçlanarak, ekmeğimizden kıyarak, yaşamaya vakit kalmayacak kadar çok çalışarak hayatta kalma mücadelesi verirken birileri kârlarına kâr, servetlerine servet katıyor. Ülkeyi yönetenler bu ağır ekonomik koşullarda geçim mücadelesi veren halkı korumak yerine, zenginleri, bankaları ve sermayeyi koruyor. Bu ülkede vergi yükü ücretliyle geçinenlerin sırtına yüklenirken, yandaş şirketlerin vergilerinin bir gecede sıfırlandığına hepimiz tanıkız. Hasta garantili, geçiş garantili dövize endeksli ihaleler ile ayrıcalıklı şirketlerin nasıl ihya edildiğini tüm Türkiye görüyor. Tüm bunlar yetmezmiş gibi "Kur Garantili Mevduat Hesabı" adı altında bizim vergilerimizden bankalara ve zenginlere kaynak aktarılıyor.



Bankaların kârları bir yılda yüzde 300'ün üstünde artarken, halkın büyük çoğunluğuna açlık sınırının altında kalmış ücretler reva görülüyor. Bu düzende fakir daha fakir, zengin daha zengin oluyor. Bu düzende paradan para kazananlar ihya ediliyor. Ülkeyi yönetenlerin tercihleriyle adaletsizlik büyüyor. TÜİK verileriyle 2019 4. çeyrekte %32 olan GSYH içinde emeğin payı 2021'in son çeyreğinde %25,8'e düştü, aynı dönemde sermaye payı ise %51,5'ten %57,8'e yükseldi.

Bunların hiçbirinin tesadüf olmadığı, bilinçli politikaların sonucu olduğu açık. Nitekim büyüyen adaletsizliğe karşı çıkmayalım diye demokratik haklarımız tamamen ortadan kaldırılıyor. Örneğin Anayasal hakkını kullanıp sendikalı olmak en yaygın işten çıkarma gerekçesi haline geldi. İşçilerin hakkı hukuku her gün çiğnenirken, bu ülkenin mahkemeleri sendikalaşarak toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmak isteyen işçilere karşı işverenlerin haksız, hukuksuz, bitmek bilmeyen “yetki davaları” ile meşgul ediliyor. Böylece işçilerin toplu iş sözleşme hakkı gasp edilirken, ülkeyi yönetenler işverenlerin her türlü hukuksuzluğuna bilerek ve isteyerek “seyirci” kalıyor.

Bu ülkede grev hakkını kullanarak ekmeğini büyütme çabası dahi “filem” yasaklanmış durumda. İktidar temsilcileri yasal bir hak olan grevleri dahi nasıl engellediklerini, ucuz işgücü arayışındaki yabancı sermaye temsilcilerine övünçle anlatıyor ve alkış topluyor.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından hazırlanan Küresel Haklar Endeksi raporuna göre grev hakkı, sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı, sendikal etkinlikler, temel hak ve özgürlükler, ifade özgürlüğü ve toplantı hakkı açısından Türkiye dünyadaki en kötü 10 ülke arasında.

Tüm bunlar aslında emeği ucuzlatmaya yönelik olarak gayet bilinçli bir tercihe, bir politikaya işaret ediyor. Bu politikanın bir sonucu olarak Türkiye bir asgari ücretliler ülkesi haline geliyor. 2017'de yaptığımız araştırmada işçilerin ortalama ücretleri asgari ücretin yüzde 35 üzerinde iken 2021 yılının son aylarında ortalama işçi ücretleri asgari ücretin yüzde 27,5 düzeyine geriledi. Tüm dünyada sembolik bir ücret olan asgari ücret Türkiye'de “ortalama ücret” haline geliyor.







### *Ve işte bu koşullar altında 1 Mayıs'a gidiyoruz.*

Sadece Türkiye'de değil tüm dünyada insanlık, neoliberal kapitalist düzenin iflasının ağır sonuçlarını yaşıyor. Oysa yarım asır önce tüm sınırlardan ve sorumluluklardan kurtarılmış sermayenin, serbest piyasalar eliyle dünyaya özgürlük ve demokrasi saçacağı anlatılıyor, tarihin sonundan bahsediliyordu. Bugün ise büyüyen devasa eşitsizlikleri ve adaletsizliklerin, iklim krizinin, küresel salgının ve 3. Dünya Savaşı tehdidinin gölgesinde, "dünyanın yok oluşu" ihtimalini tartışıyoruz.

İşçi sınıfının ekonomik, demokratik ve politik örgütlerini etkisizleştirerek tüm kamu kaynaklarının sermayenin hizmetine sunulmasına, kamusal hakların gasp edilmesine, doğanın sınırsızca talan edilmesine dayanan, işçi sınıfının iki yüzyıllık mücadelesi ile elde ettiği sosyal, ekonomik ve sendikal hakların dünyanın neredeyse her yerinde tahrip edilmesiyle inşa edilen neoliberal kapitalizm ile geldiğimiz nokta ortada.

Vaat ve iddia edilenin aksine gezegenimize demokrasi gelmedi, tersine otoriter rejimler siyasal ve sosyal hakları baskı altına alarak küresel sermaye için dikensiz gül bahçeleri yarattı. Öte yandan neoliberal kapitalist küreselleşmenin yarattığı sosyal tahribata duydukları tepkiler, neofaşist siyasal akımların güçlenmesini kolaylaştırdı. Dünya piyasalarında rekabet gücü kazanmak adına girişilen sınırsız sermaye yağmasına "yerli ve milli" sloganlarla meşruiyet kazandırılmak istendi.

Neoliberal kapitalizm gezegenimize barış da getirmedi. Emperyalistlerin işgalleri, müdahaleleri ve savaşlar yaygınlaştı. İnsani müdahale, önleyici müdahale gibi tezlerle başlayan tek taraflı savaş ve işgal hamleleri, askeri üstünlüğü olan devletlerin, dünyada istediği bir yerde kendine "tehdit" var olduğunu iddia edip savaş açmasına yol veren bir keyfilik olarak genelleşti.

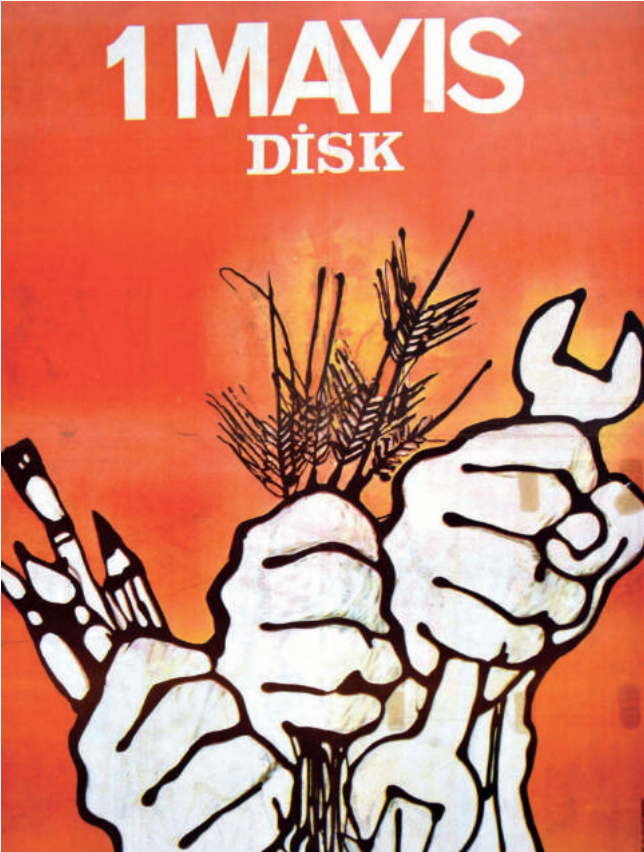
Bitmek bilmeyen bu savaşlar sonucu yerinden yurdundan edilen mülteciler ile büyük insanlık krizleri yaşandı. Bu insanlık krizleri yine otoriter rejimlerin inşasının harcı olarak kullanıldı. "Kapitalist küreselleşme ile sınırlar kalkacak" diye başlayan süreçte sermaye ve askeri güçler için fiziki, hukuki tüm sınırlar ortadan kalkarken emekçiler ya kendi ülkelerine hapsedildi veya başka ülkelerde "en alttakiler" olarak insafsızca sömürüldü. Bu insani kriz de fırsata çevrilerek emekçiler kendi içinde parçalara ayrılarak giderek daha fazla birbirinin rakibi haline getirildi.

Aslında 2008'deki dünya ekonomik krizi kapitalist sistemin tıkanığını ortaya koymuştu. Ancak tüm bu tıkanıklar karşısında sistemin yanıtı ezberlerini tekrar etmek oldu: Daha fazla sermaye yağması, daha ucuz emek, daha fazla tahrip edilen doğa ve daha fazla savaş.





Ekonomik krizlerin üzerine Covid-19 salgınına böylesi bir düzende yakalandık. Pandemi bile “sermaye birikiminin âli menfaatleri” dünyanın dört bir yanında -daha az ya da daha çok- halk sağlığının önüne geçti. Ulusaşırı şirketler karlarını katlarken, siyasi iktidarlar pandemiye toplumsal muhalefeti baskılamanın aracı olarak kullandı covid virüsünü. Sonuç olarak Sadece resmi rakamlara göre dünya çapında 6 milyondan fazla insan hayatını kaybetti. Küresel sermaye ve dünya devletleri bu salgından bir nebze olsun “ders alıp” toplum sağlığına dair öncelikler oluşturmadı. Aksine pandemiye dahi artmaya devam eden ve hatta rekorlar kıran silahlanma harcamaları, Rusya-Ukrayna savaşı gibi gerekçelerle önümüzdeki dönem daha da artacak gibi görünüyor. Almanya silahlanma harcamaları için 100 milyar Avroluk özel bir fon kuruyor. Enerji kaynaklarına hâkim olma, enerji kaynakları yaratma adına doğanın katledilmesinin “meşruluk” adımları yeniden pompalanıyor. Nükleer santrallerin kapatılması ertelenmeye, yeni nükleer santral planları yapılmaya başlandı.



Görünen o ki silahlanma ve enerji harcamalarıyla, sadece askeri sanayi kompleks üzerinden piyasalara can verilmeyecek, aynı zamanda kamusal harcamalarda çok büyük kısıtlamalara da gidilecek. Kamuya harcanması gereken kaynaklar; ulusal güvenlik, dış tehdit adına gasp edilecek.



Krizi aşmak için emeğin değersizleştirilmesine yönelik politikalarla vazgeçmek, emek gelirlerini ve sosyal harcamaları artırarak piyasaları “canlandırmak” hiçbir biçimde gündeme getirilmiyor. Çünkü dünya nüfusunun önemli ölçüde proleterleştiği bir ortamda, borçlandırılmamış ve sosyal haklarla güçlendirilmiş, bağımlılıkları azalmış bir işçi sınıfı, yani toplumsal ve politik bir özne olarak işçi sınıfı bu sistem açısından eskisinden de büyük bir tehdit olarak görülüyor. Bu nedenle kapitalizmin krizine karşı yanıtlar da “askeri Keynesçiliği” aşmıyor, aşamıyor. Sonuç olarak neoliberal kapitalizmin büyüttüğü devasa eşitsizliklerle, derinleştirdiği adaletsizlikle işçi sınıfı için yarattığı yıkım, şimdi artık tüm dünyayı tehdit ediyor.

İşte bu koşullar altında 2022 1 Mayıs’ını tüm dünyada başka bir dünyanın mümkün ve daha da ötesi şart olduğunu haykırmak, başka bir dünyayı inşa edecek özneyi açığa çıkarmak için önemli bir an olarak görmek gerekiyor.





### *Birlikte değiştireceğiz, birlikte 1 Mayıs'a*

Dünyadaki en kitlesel 1 Mayıs kutlamalarına sahne olan ülkemizde de başka bir dünyanın, başka bir Türkiye'nin mümkün ve şart olduğunu, emeğin Türkiye'si ve emeğin dünyasını inşa etmenin artık bir zorunluluk olduğunu haykıracağız.

Ancak ülkemizde iktidarın 1 Mayıs yasakçılığı da devam ediyor. Bilindiği gibi tüm dünyada işçiler, emekçiler, emeğiyle geçinenler 1 Mayıs'ı kentlerinin en merkezi meydanlarında, kendi seçtikleri meydanlarda coşkuyla kutlarlar. 1 Mayıs'ta işçi sınıfı siyasal iktidarlara karşı tepkilerini ve taleplerini politik olarak da en güçlü ve anlamlı yerde söyleme hakkına sahiptir. Ancak Türkiye'de iktidarın 2013'den beri devam eden hukuk dışı Taksim 1 Mayıs alanı yasağı sürüyor.

Taksim'de 1 Mayıs kutlamanın bir hak, engellenmenin da hak ihlali olduğuna dair çok sayıda ulusal ve uluslararası yargı kararı mevcut olmasına rağmen idare bu hak ihlalinde ısrar ediyor. Bu açıdan 1 Mayıs, hukukun üstünlüğünün tahrip edilerek, iktidarı elinde tutanın

hukuku rahatlıkla çiğneyebildiği bir yönetim anlayışına karşı "hak-hukuk-adalet" talebinin de öne çıktığı bir gün olarak anlam kazanıyor. 2022 1 Mayıs'ı temel hak ve özgürlükleri hedef alan, hukuk dışı yasaklara ve mahkeme kararlarına uygun davranmamayı alışkanlık haline getiren bir yönetim anlayışına karşı mücadelemizi birleştireceğimiz bir gün olarak da öne çıkacak.

2022 1 Mayıs'ını örgütleyen emek ve meslek örgütleri olarak, ortak basın açıklamamızda da belirttiğimiz gibi, "Gün şikâyet etme günü değildir. Biz tüm sömürülenler, yoksullaşanlar, ezilenler olarak bu düzeni değiştirme, 82 milyonun insanca yaşayacağı bir ülkeyi inşa etme gücümüz var"

1 Mayıs, İşçi Sınıfının Uluslararası Birlik Mücadele ve Dayanışma günü ülkenin dört bir yanında, işyerlerinden, mahallelerden, sokaklardan yola çıkarak gücümüzü ve coşcumuzu meydanlara taşıdığımız bir gün olacak.

Evet birlikte değiştireceğiz, birlikte 1 Mayıs'a...

# ÇALIŞMA YAŞAMININ KARA TABLOSU: SENDİKASIZLIK



**Prof.Dr. Aziz Çelik**  
Kocaeli Üniversitesi



2022 yılının ilk aylarında yükselen işçi eylemlerinin önemli bir bölümü sendikalaşmaya ilişkin. Sendikalaştıkları için işten atılan işçilerin veya sendikalaşma yolları tıkanan işçilerin eylemlerine tanık oluyoruz. Türkiye’de sendikalaşma oranının kayda değer biçimde düşük olması Türkiye çalışma ilişkilerinin uzun süreli ve kronik bir sorunu.

Ocak 2022’de açıklanan işçi sendikalarına ilişkin istatistikler de bu durumu bir kez daha teyit etti. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanan işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin tebliğler işçi sendikacılığının nicel durumu konusundaki önemli kaynaklardan biridir. Bu tebliğler sendikaların toplu pazarlık yürütülebilmesi için gerekli olan iki baraj koşulundan biri olan işkolu barajına ilişkin verileri içermesi açısından yaşamsal öneme sahip.

28 Ocak 2022 tarihinde Remi Gazete’de yayımlanan tebliğe göre sendikalı işçi sayısı 2 milyon 190 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 14,3’tür. Bakanlık verileri 15 milyon 294 bin kayıtlı işçiye dayanıyor. Dolayısıyla resmi sendikalaşma oranı sadece kayıtlı işçiler içindeki oranı gösteriyor. Bakanlık verileri Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine dayalı olduğu için kayıt dışı işçileri içermiyor. O nedenle de sendikalaşma oranı fiili durumdan biraz daha yüksek açıklanıyor. Oysa Anayasal açıdan sendika üyeliği ve toplu pazarlık hakkı ayrımsız bütün işçilere tanınmış bir hak. Ancak e-devlet sisteminin kayıtlı işçileri esas alması nedeniyle kayıtsız işçilerin sendikalaşması ve istatistiklerde yer alması neredeyse imkânsız.

Resmi sendikalaşma istatistiklerinin en önemli özelliği toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmek için yetki koşullarından biri olan yüzde bir işkolu barajını aşan sendikaları göstermesidir. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmiş olması gerekiyor. Sendikalaşma ista-

tistiklerinde işkolu düzeyindeki toplam işçi sayısı, sendikaların üye sayısı ve sendikaların kurulu oldukları işkolundaki örgütlenme oranı yer alıyor. Sendikaların toplu pazarlık yürütmesi için gerekli diğer koşul ise işyeri düzeyinde işçilerin yarısından fazlasını işletme düzeyinde ise işçilerin yüzde 40’ını üye kaydetmiş olmaktır. Ancak yüzde bir işkolu barajı bir önkoşul niteliğindedir. Nitekim bu barajı aşamayan sendika bir işyerinde işçilerin tamamını üye yapsa dahi toplu pazarlık yetkisine sahip olamıyor. Bu durum ülkemizde benimsenen işkolu sendikacılığının bir sonucudur.



## İşkolu Barajı Sendika Özgürlüğünü İhlal Ediyor

İşkolu barajı sendika özgürlüğünü ciddi biçimde tehdit ediyor. Çok sayıda sendika toplu pazarlık hakkını (kolektif sendika özgürlüğünü) kullanamıyor. Nitekim Ocak 2022 istatistiklerine bakıldığında 6356 sayılı yasaya göre kurulmuş olan 215 işçi sendikasının sadece 58’i yüzde bir barajını aşarken, 157 sendika yüzde bir işkolu barajı aşamamıştır. Sendikaların yüzde 73’ü barajın altındadır.

Barajı aşamayan sendikalar arasında geçmişte yıllardır toplu iş sözleşmesi bağlatmış ve binlerce üyesi olan köklü sendikalar da yer alıyor. İşkollarındaki işçi sayıları arasındaki büyük farklar yüzde bir işkolu barajını daha da adaletsiz hale getirmektedir. Örneğin 3 milyon 960 bin işçinin çalıştığı ticaret, büro ve eğitim işkolunda yüzde bir işkolu barajı 39 bin 600 üye yapmak anlamına geliyor. Bu işkolunda 5 bin, 10 bin veya 30 bin üyesi olan bir sendika yetkisiz sayılıyor. Ancak 95 bin işçinin çalıştığı basın ve gazetecilik işkolunda ise 950 üyesi olan bir sendika işkolu barajını geçebiliyor. Böylece pek çok işkolunda bin veya iki bin üye ile işkolu barajını aşmak mümkün iken bazı işkollarında 10 binlerle ölçülen üyeye sahip olmak gerekiyor. Bu durum yüzdeye dayalı işkolu barajını dahada adaletsiz hale getiriyor ve işkolları arasında büyük asimetriler ortaya çıkıyor.



Bu durum ciddi bir adaletsizlik yaratıyor. 6356 sayılı yasa öncesinde yetkili olan ve sonrasında yüzde bir barajını aşamayan sendikalar için “muafiyet” olarak bilinen ve 2020’ye kadar devam eden uygulama sorunlara kısmi bir çözüm getiriyordu. Muafiyet 6356 sayılı yasanın Geçici 6. maddesinde yıllar içinde yapılan bir dizi değişiklikle geçici bir çözüm olarak işlev gördü. Ancak muafiyet uygulamasının 2020 yılından bu yana yenilenmemesi onbinlerce işçinin mağdur olmasına yol açıyor. Ocak 2022 istatistikleri işkolu barajının hâlâ vahim bir sendika özgürlüğü engeli olduğunu gösteriyor. Çözümün işkolu barajının kaldırılması ve işkolu sendikacılığı dayat-

masından vazgeçilmesi olduğu açıktır. Ancak bu köklü çözüm üzerinde mutabakat sağlanması henüz zor görünüyor. Bu durumda yüzde bir işkolu barajının işkollarına göre düşürülmesi/farklılaştırılması veya belirli bir sayıya dayalı esnek bir koşulun sağlanması vakit geçirmeksizin gündeme gelmelidir.

### Özel sektör sendikasız

Resmi sendikalaşma istatistiklerinin bir diğer önemli işlevi sendikalaşma oranlarını ortaya koymasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2022 verilerine göre sendikalaşma oranı yüzde 14,3’tür. Peki bu oran gerçeği yansıtıyor mu? Sadece kayıtlı (SGK) işçiler esas alındığında buna olumlu yanıt vermek mümkündür. Kayıtsız işçiler dikkate alındığında sendikalaşma oranının yüzde 12 civarında olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir ifadeyle işçilerin yüzde 88’i sendika üyesi değildir. Öte yandan kamu ve özel sektör arasındaki büyük sendikalaşma farkını unutmamak gerek. Kamu işçilerinin neredeyse tamamı sendikalı iken özel sektörde durum vahimdir. 14 milyon kayıtlı özel sektör işçisi içinde sendikalı olanlar 1 milyon (950 bin civarı) bile değildir. Özel sektörde sigortalı işçiler arasında sendikalaşma yüzde 7 civarındadır. Kayıtsız işçiler de dikkate alındığında özel sektörde fiili sendikalaşma oranı yüzde 6 düzeyine gerilemektedir. Sendikalaşmanın gerçek tablosu budur. Türkiye’de özel sektörde tam anlamıyla sendikasızlık hakimdir.





Diğer bir önemli konu ise sendikalaşma oranının zaman içindeki değişimidir. Sendikalaşma oranı artıyor mu azalıyor mu? Bu konunun bazen hatalı şekilde ele alındığı görülüyor. 2012’de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu öncesi dönemdeki istatistiklere bakılarak sendikalaşma oranının ve sayısının düştüğü ileri sürülebilmektedir. Örneğin Temmuz 2009 istatistiklerinde sendikalı işi sayısının 3,2 milyon ve sendikalaşma oranının yüzde 59,9 olduğundan hareketle bir gerileme olduğu iddiası ortaya atılmaktadır. Bu yanıltıcı bir analizdir.

1984 yılından itibaren yayımlanan resmi istatistiklerde yer alan işkolu yüzde 10 işkolu barajı zaman içinde sendika üye sayıları ve sendikalaşma oranları konusunda ciddi çarpıklıklara yol açtı. 2821 sayılı yasaya göre işverenler ve sendikalar tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na (ÇSGB) verilen bildirimlere göre Bakanlık tarafından ilk kez yayımlanan Ocak 1984’e ilişkin işkolu istatistikleri ile toplam işçi sayısı 2 milyon 317 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 247 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 53,85 olarak açıklanmıştır. Sendikalaşmaya ilişkin gerek sayının gerekse oranının beklenmedik düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Bakanlık tebliğlerinde yer alan sendikalı işçi sayılarının ve oranlarının gerçek durumla bağı yoktur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 17 Temmuz 2009 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan sendikalaşma istatistiklerine ilişkin 2821 sayılı yasa kapsamında yayımlanan son tebliğe göre toplam sendikalaşmaya esas işçi sayısı (sigortalı işçi) 5 milyon 398 bin, sendikalı işçi sayısı 3 milyon 233 bin ve sendikalaşma oranı ise yüzde 59,9’dur.

Türkiye’de 2012 yılı öncesine ait resmi sendikalaşma istatistikleri yanıltıcı ve hayalidir. Gerçek verilere dayanmayan bu istatistikler ciddiye alınacak nitelikte değildir. O nedenle 6356 sayılı yasa dönemiyle önceki dönemi resmi istatistikler üzerinden kıyaslamak maaşef mümkün değildir. 6356 sayılı yasa ile

birlikte sendika üyelikleri ile SGK verileri bütünleşik hale geldi ve sahte/hayali üyelik büyük oranda ortadan kalktı. Bu nedenle resmi veriler üzerinden uzun dönemli bir karşılaştırma yapmak mümkün değil. Türkiye’de sendikalaşma oranı 1970 ve 1980’li yıllarla karşılaştırıldığında 1990 ve özellikle 2000’li yıllarda ciddi bir düşüş yaşamıştır. Özelleştirme ve taşeronlaştırma süreci ile sendikal mevzuat bunun en önemli nedenidir. Ancak 2010’lu yıllarla birlikte sendikalaşmada bir artış yaşandığı gözleniyor. Nitekim 6356 sayılı yasa sonrasında açıklanan ilk istatistik olan Ocak 2013’te yüzde 9,2 olan sendikalaşma oranı Ocak 2022’de yüzde 14,3’e, sendikalı işi sayısı ise 1 milyondan 2 milyon 190 bine yükseldi. Ancak bu oran ve yükseliş kendine özgü sebepleri olan “ilginç” bir artıştır. Buradan hareketle sendikalaşmaya dair olumlu bir tablo çizmek zordur.

### Kamu İşçiliğine Dayalı Sendikacılık

Sendikalaşmadaki artışın asıl olarak kamuda (yerel yönetimler dahil) yaşandığı görülüyor. 2010’lu yıllarda önce kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasının kolaylaştırılması ve ardından 2017 yılında bu işçilerin merkezi idarede kadroya, yerel yönetimlerde ise belediye şirketlerine aktarılması sonucunda sendikalaşmada ciddi bir artış yaşandı. Bunu anlayabilmek için kamu işçisi sayısının son 10 yıldaki artışına bakmak yeterli olacaktır. Eylül 2011’de 410 bin olan yerel yönetimler dahil kamu işçisi sayısı Eylül 2021’de 1 milyon 253 bine yükseldi. Kamu istihdamında yaşanan 843 bin kişilik artışın temel sebebi taşeron işçilerinin kadroya alınmasıdır. Bu artış doğrudan sendikalaşmaya da yansdı. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada üyelik koşulu nedeniyle kamu işçilerinin neredeyse tamamı sendikalıdır. Dolayısıyla işin sırrı kamu istihdamındaki artıştır.

Nitekim bunu kamu ağırlıklı işkollarındaki sendikalaşma oranlarının yüksekliği ile de görmek mümkündür.

Örneğin sendikalaşma oranı kamu ağırlıklı genel hizmetler işkolunda yüzde 53, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda yüzde 35, savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 30 iken, özel sektör ağırlıklı ticaret büro işkolunda yüzde 7, turizm işkolunda yüzde 5, inşaat işkolunda yüzde 4'tür. Ticaret ve büro ile inşaat işkolunda sendikalı işçilerin önemli bir bölümünün kamu işletmeleri olduğunun altı çizilmelidir. Dolayısıyla bu işkollarında özel sektör işçileri arasında sendikalaşma çok daha zayıftır. İmalat sanayindeki birkaç işkolu haricinde sendikalaşma esas olarak kamu işçileri arasında yaygındır.

### Hak-İş'in asimetrik yükselişi!

2010'lu yıllarda yaşanan üye artışının işçi konfederasyonları arasında asimetrik bir özellik gösterdiğinin altı çizilmelidir. Bu artıştan aslan payını Hak-İş aldı. 2013-2022 arasında sendikalı işçi sayısı yüzde 119 artarken, Türk-İş'in üye sayısı yüzde 71, DİSK'in üye sayısı yüzde 112 arttı. Hak-İş'in üye sayısında ise sendikalı işçi sayısındaki artışın üç katına yakın bir artış olmuştur. Hak-İş 10 yılda üye sayısını 166 binden 727 bine yükseltmiş ve yüzde 337 oranında artış kaydetmiştir. Diğer bir ifadeyle kamu işçiliğindeki artış esas olarak Hak-İş'in üye sayısında ve temsil oranında bir tırmanmaya yol açmıştır. Kamu işçiliğindeki artış sendikaların ve konfederas-

yonların üye sayıları içinde kamu payını artırmıştır.

Hak-İş toplam üye sayısı içinde kamu işçisi oranının en yüksek olduğu konfederasyondur. Hak-İş üyelerinin yaklaşık dörtte üçü yerel yönetimler dahil kamu işletmelerindedir. Nitekim bu nedenle Türk-İş'in sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 71'den yüzde 55'e geriler, DİSK'in temsil oranı yüzde 10 düzeyinde aynı kalırken, Hak-İş'in temsil oranı yüzde 17'den yüzde 33'e çıkmıştır. Hak-İş, geçmişteki Türk-İş'in durumuna benzer şekilde bir kamu işçisi konfederasyonu haline gelmiştir. Kuşkusuz bu tablonun en önemli nedeni Hak-İş ve üye sendikalarının kamuda örgütlenmesinin kamu idaresi ve siyasi irade tarafından kolaylaştırılması ve desteklenmesi, Hak-İş'in eşitsizlik yaratacak şekilde korunup kollanmasıdır.

Sonuç olarak sendikalaşmada kamu-özel arasında ve konfederasyonlar açısından paralel bir artış yoktur. 2010'lu yıllarda -kısmi artışlar olsa da- özel sektörde kayda değer bir ilerlemeden söz etmek zordur. Özel sektörün yaklaşık yüzde 95'i sendikasızdır. Kısaca özel sektör cephesinde değişen bir şey yok! Kamu işçiliği 2010'lu yıllara geri dönmüş ve bu durum kamuda örgütlü sendikaların üye sayısında bir patlama yaşanmasına yol açmıştır. Kuşkusuz kamu işçiliğinin geri dönüşü özelleştirme politikalarının başarısızlığı ve çıkması olarak da okunmalıdır.

Tablo: Sendikalaşmanın Konfederasyonlara Göre Değişimi (2013-2022)

Dönem	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	Diğer	Toplam Üye
Ocak 2013	709.162 (%71)	166.553 (%17)	100.202 (%10)	25.754 (%2)	1.001.671
Ocak 2022	1.213.439 (%55)	727.187 (%33)	212.593 (%10)	36.426 (%2)	2.189.645
Artış (Bin)	504.277	560.634	112.391	10.672	1.187.974
Artış (Yüzde)	71	337	112	41	119

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden hesaplanmıştır. Parantez içindeki oranlar konfederasyonların üye sayısının toplam sendikalı işçiler içindeki payıdır.



# İŞÇİ AVUKATLIK: SORUNLAR YUMAĞI\*

**Av. Dr. Murat Özveri**  
**Kocaeli Barosu**



Doğrudan konuya girmek istiyorum; bağımlı çalışan herkesin yaşadığı sorunları bağımlı çalışan avukatlar da yaşamaktadır. Avukat olmaları, hukuk fakültesini başarıyla bitirmiş olmaları, hatta birkaç dil biliyor olmaları onları ne bağımlı çalışmanın yarattığı işçi statüsünden, ne de işçi olarak çalışmanın getirdiği yüklerden kurtarmaktadır. Hakları da borçları da avukat olmalarına göre değil, bağımlı çalışan işçi avukat olmalarına göre belirlenmektedir. Çalışan çalıştıran ilişkisinin evrensel kuralları avukat çalıştıranla bağımlı çalışan avukat arasında da aynen işlemeye devam etmektedir. Ne meslektaş olma, ne hemşeri, ne ortak dünya görüşünü paylaşma ne aynı siyasi partiye üye olma, çalışan-çalıştıran ilişkisinin özünde yatan sosyal olguyu ortadan kaldırmaktadır. Tüm bu özel görünen ilişkiler sadece, sanki bağımlı çalışma yokmuş, bir meslektaşlık ilişkisi, bir abi-kardeş ilişkisi varmış gibi bir algı yaratmakta, asıl sorunlu alanları gizlemektedir.

### 1. Avukatın Bağımsızlığı ve İşçi Avukatlık

Avukatlık mesleğinin olmazsa olmaz ilkelerinden birisini avukatın bağımsızlığı ilkesinin oluşturduğu kabul edilmiştir. Baro odasının olduğu her yerde, Moliere'in avukatın bağımsızlığını anlatan paragrafı görünen bir yerde ve büyük harflerle yazılı olarak bulunmaktadır.

Avukat; mesleğini yaparken müvekkilden, siyasi iktidardan, yargı organlarından bağımsız olmalıdır. Yetmez. Avukat kendi içerisinde duygusal bağımsızlığını sağlamakla yükümlüdür. Üstlendiği iş onun dünya görüşüne, duygu dünyasına, değerler sistemine ters gelse de işine tüm bunları yansıtmadan odaklanmak zorundadır. Bunlardan herhangi birisi işine yansiyorsa, avukat davayı kabul etmeme hakkını kullanmalı, duygusal bağımsızlığı sağlamadığı işleri üstlenmemelidir.

Avukatın bağımsız olması, bir dilek değil, hukuki yükümlülüktür. Yasal dayanağı Avukatlık Yasası, özellikle bu yasanın 34.madesi

ve Türkiye Barolar Birliği Meslek Kurallarıdır. (TBBMK) “Mesleki çalışmada avukat, bağımsızlığını korur; bu bağımsızlığı zedeleyecek iş kabulünden kaçınır.” (TBBMK, madde I/2)

İşçi avukat tam aksine, ücret karşılığı işverenin emir ve talimatları altında iş görme edimini yerine getirmek zorunda olan avukattır. İş kabulde, müvekkille olan ilişkide, davayı yürütüm sürecinde, dava süresince hazırladığı dilekçelerin içeriğini belirlemede, hatta duruşmada nasıl konuşacağı, neyi söyleyip neyi söylemeyeceği konularında işveren avukatın emir ve talimatlarıyla bağlıdır. Bu bağımlılık hem aradaki ilişkinin hukuki niteliğinden doğan hem fiili zorunluluklardan kaynaklanmaktadır.

Diğer yandan, Avukatlık Yasa'sı henüz 1.maddesinde avukatlık mesleğini, “Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslektir. Avukat, yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil eder” hükmünü getirmiştir.



Üstelik avukatlığın bağımsızlığını sağlama konusunda Baro Başkanlarına (Avukatlık yasası 97/6) ve Barolar Birliği Başkanına (Avukatlık yasası 123/6) görev vermiştir.

Bu durumda, ya avukatlık yasasıyla, avukatlık meslek kurallarıyla işçi avukatların bağlı olmayacağını kabul etmek ya da işçi avukatlığın yasaya aykırı bir avukatlık pratiği olduğunu kabul edip, yasa ve meslek kurallarına uygun hale getirilmesi için yapılması gerekenleri tartışmak zorundayız.



Görüldüğü gibi sorun sadece işçi avukatların çalışırken karşılaştığı etik bir sorun değildir. İşveren avukatlarının kişisel tutumlarından kaynaklanan, işveren avukatların işçi avukatlara davranışlarını değiştirmesiyle düzelecek bir sorun hiç değildir. İyi işveren avukat kötü işveren avukat olarak ele alınması da olanaklı değildir. Sorun yapısal bir sorundur. Sorun işçi avukatların mesleki bağımsızlıklarının nasıl sağlanacağı, mesleki bağımsızlığını yaşamak isteyen avukatın işsizliğe mahkum olmadan işini güvenceli olarak yapmasını sağlayacak hukuki düzenlemelerin bulunmaması sorunudur.

## 2. Yasal Korumanın Dışında Bırakılmış Avukatlık Pratiği: İşçi Avukatlar

Avukatlık Yasası, bağımlı çalışmayı öngörmemiştir. Bu yasa işçi avukatların haklarını koruyacak herhangi bir hüküm yoktur. Aksine Avukatlık Yasası işçi avukatları ağırlaştırmış edim yükümlüsü haline getiren bir yasadır. İşçi, çalışma yetenek ve becerilerini üretim sürecine yansıtarak iş görme edimini yerine getirince borcundan kurtulur. İşçi avukat ise, çalışma yetenek ve becerilerim bu kadar diyemez. İşçi avukat; çalışırken avukatlık yasasının, meslek kurallarının gerektirdiği dikkat ve özenle iş görme edimini yerine getirmek zorundadır.



Avukatlık, yasayla nasıl yapılacağı tanımlanmış bir meslektir. İşçi avukat da avukat olduğu için bu kurullarla bağlıdır. Avukatlık

Yasası üzerinden sorgulandığında işçi avukatın ben İş Yasasına göre bağımlı çalışıyorum, işveren avukatım böyle talimat verdi deme lüksü de hakkı da yoktur. Avukat gibi davranmakla yükümlüdür.

Avukat gibi davranmakla yükümlü kılınan işçi avukatın, avukat gibi davranmakta direndiğinde işini koruyacak tek düzenleme iş yasa hükümleridir. İş yasa hükümlerine göre işçi avukatın çalıştığı işyeri otuzdan az işçi çalıştırıyorsa işçi avukat iş güvencesi hükümlerinin dışında kalmaktadır. Aksi olsa, iş güvencesi kapsamında çalışsa dahi yasanın getirdiği koruma işe iade ve 4 aylık çalıştırılmayan süre ücreti ile sınırlı bir korumadır.

İşçi avukatın iş güvencesi yoktur. İşçi avukat; iş yasaının çalışma sürelerini sınırlandıran, ücrete güvence getiren, kısaca iş yasaından yararlanması ise ancak teorik olarak olanaklıdır. Gelişen avukatlık pratiği içerisinde işçi avukatların en basitinden gerçek ücretleri üzerinden SGK primleri yatırılmamaktadır. Çift bordro uygulaması oldukça yaygındır. Her çift bordro uygulamasını yapan işveren gibi işveren avukatlar da vergi, SGK primlerinin yüksekliğinden yakınıp genç avukatın geleceğinden çalmayı meşrulaştırabilmektedir.

İşçi avukatın çalışma süresinin sınırı yoktur. Gidilecek adliyeye göre bazen sabahın beşinde yola çıkılmakta, günde 15/16 saat çalışılmaktadır. İş Yasası'nda çalışma sürelerine getirilen sınırlamaların avukatlığı kapsamadığı kabul edilmektedir. Fazla çalışma ücretini ağzına alan dahi yok denecek kadar azdır. Telefonla aranıp evde dinlenirken, hafta tatilinde, tatilde el konulan zamanlarını dile getirmek ise büyük ayıp olarak görülmektedir.

İşçi avukatların haklarını koruyacak bir kurumu da bulunmamaktadır. Üstelik, genç oldukları için, işin gerçek sahibi olarak görülmedikleri için, meslektaşları, hakimler, kalemler tarafından ciddiye alınmamaları onlar açısından haklı bir hırçınlık nedeni olmaktadır.

İşin en çarpıcı ve acı yanı ise ne avukat çalıştıran patron avukatlar ne de ücretli çalışan avukatların, hatta baroların, işçi avukat nitelendirmesini kabul etmemeleri gerektiğidir. İşçi avukat sıfatı küçültücü, avukatın statüsünü düşüren bir nitelendirme olarak algılanmaktadır. Ücret karşılığı bağımlı çalışma, yani tipik işçi-işveren ilişkisi abi/abla-kardeş ilişkisi olarak nitelendirilip, aradaki sömürü ilişkisinin üstü örtülmekte, yok sayılmaktadır. Hemşericilik, din kardeşliği, yoldaşlık üzerinden perdelenen sömürünün bu kez meslektaşlık, kardeşlik ilişkisiyle perdelenmesi söz konusu olmaktadır.

Bir başka avukata bağımlı çalışmak, avukatın kendi mesleğine yabancılaşmasının doruk noktasıdır. ABD’de fabrika gibi büyük bürolarda ücretli çalışan avukatlar, en fazla intihar oranına sahip meslek grubu içerisine girmişlerdir.

İşçi avukatların çalışma koşulları ağır, ücretleri düşük, mesleki tatmin düzeyleri sifıra yakındır. Avukatlık etik kuralları, avukatın bağımsızlığı ücretli avukat pratiğinde sözde kalmaya mahkum kavramlardır. Unutmayalım, işçi avukatın SGK primlerini eksik yatıran, yani yasaya aykırı bir çalışma pratiğini, piyasa böyle diye meşrulaştıran da bir avukattır. Ne yasaya aykırı davranmaktan korkmakta ne de hakkını eksik ödediğim benim meslektaşım diye utanmaktadır. Artan avukat sayısı, işveren avukata “işine geliyorsa çalışırsın.” deme lüksünü tanımaktadır. Buna karşılık

işveren avukata “Çalıştırdığın avukatın haklarını tam ödeyemiyorsan avukat çalıştırma işini kendin yap.” denilebilecek bir güvence sistemi yaratılmadığı için de genç işsiz avukatın kendi istismarına razı olmaya mahkum bir işgücü piyasası doğmaktadır.

Son zamanlarda, işçi avukatlara bürolarda yapılan tacizler, kişilik haklarının yok sayılması, kadın avukatların tecavüze kadar uzanan ağır saldırılarla karşılaşması, basına yansımayla başlamıştır. “Ne ölçüde yaygındır?” ya da “münferit bir olay mıdır?” diye sormanın hiçbir anlamı yoktur. Tek bir olay dahi önlem almayı ve güvence sistemlerini tartışmayı gerektirir.

### 3. İşçi Avukatların Hakları

#### a. İşçi Avukatlar ve Baro

Meslek örgütü olan barolar, sayıları her gün artan işçi avukatların sorunlarına kalıcı çözüm üretecek kurumlar değildir. Meslek ve hukuki statü birbirinden farklıdır. Barolara, bağımlı çalışan, bağımsız çalışan her iki statüye sahip avukatlar üye olmak zorundadır. Meslek ortak paydası üzerinden çalışmak zorunda olan baro örgütlenmesiyle işçi avukatlığın statüsünün tam olarak örtüşmesi olanaklı değildir. Bu yapısal gerçeklik, baroların işçi avukatlara yönelik hiçbir şey yapamayacakları anlamına gelmemektedir.



- Her baroda işçi avukat olarak çalışanların kayıtlarını tutmakla görevli bir birim oluşturulabilir.
- İşçi avukat çalıştıran her avukata çalıştırdığı işçi avukatı, yaptığı iş sözleşmesiyle birlikte bildirme zorunluluğu getirilebilir.
- Çerçeve tip sözleşme hazırlanarak, işçi avukatlar için asgari ücret, çalışma saatleri, fazla çalışma hakları, işçi avukatın işi kabulden kaçınma hakkı, avukatın meslek kurallarının gereklerine uygun iş yapmak istediği için işten atılması durumunda tazminat ödenmesi gibi güvence hükümlerinin sözleşmeye konulması zorunlu tutulabilir.
- İşçi avukat kayıt birimi, SGK kayıtlarıyla işçi avukata yapılan ödemeleri karşılaştırabilir.
- İşçi avukatın haklarını tam olarak ödeme-yen işveren avukatlar için disiplin hükümlerinin uygulanması devreye sokulabilir.

Tüm bunlar örnek olarak verilmiştir. Önemli olan sorunu tüm boyutlarıyla gündeme almak, işçi avukatların talepleri üzerinden bir tartışma başlatarak, yapılabileceklerle birlikte karar vermek için harekete geçmektir.

### b. İşçi Avukatlar ve Sendikalaşma

İnsanlığın gelişiminde bir başkasının yetenekleri üzerinden kazanç sağlamanın meşru görüldüğü hiçbir sistemde ve dönemde, bu kazancı sağlayanlar etik veya mesleki dayanışma gibi insani duygular üzerinden, yeteneklerini kullandıkları insanlara haklar vermeye yanaşmamışlardır. İşçi avukatlar içinde bu genel kural geçerlidir. İşçi avukatlık artık geçmişte olduğu gibi meslekte deneyim kazanmak için birkaç yıl geçici olarak katlanılan bir ara aşama olmaktan çıkmıştır. Genç bir avukatın, eğer güçlü bir birikimi yoksa, ailesinden gelen bir büroyu devam ettirmiyorsa, bir çıkar grubuna aidiyet içerisinde değilse sadece yetenekleri ile sıfırdan büro açıp yaşamını sürdürmesi neredeyse olanaksızdır.

Artan hukuk fakültesi sayısına bağlı geometrik olarak sayısı yükselen yeni mezunların oluşturduğu avukatlık işgücü piyasasının nesnelliği işçi avukatlığı kalıcı bir statüye dönüştürmüştür.

Tüm bu nedenlerle, işçi avukatların meslek sendikaları üzerinden örgütlenip, ücret ve sosyal hakları, çalışma koşulları üzerinden ciddi bir mücadeleye başlamaları hem mesleğin niteliğinin artması hem hak etmedikleri ağır çalışma koşullarından kurtulmaları için zorunlu hale gelmiştir.

İşin net cazibesi, avukat sıfatının vermiş olduğu statü duygusu, ofislerde yüz yüze çalışılmanın getirdiği yakınlık, işçi avukatları yanıltmamalıdır.

Ücret karşılığı, bağımlı çalışan herkes gibi bağımlı çalışan avukat da işçidir. Mesleği ne olursa olsun işçidir. Bağımlı çalışan herkes gibi işgücünü iş yasasının çizdiği çalışma sınırları içerisinde satmış demektir. İşçi avukatlar haklarına kendileri sahip çıkmadıkça, gerçek konumunu net olarak içine sindirip harekete geçmedikçe hiçbir abi/abla, hemşeri, dindaş, yoldaş avukat, işçi avukatların haklarını gözetmeyecektir.



## Sonuç

İşçi avukatların sorunları ve bu sorunların çözümünü hem bu yazının sınırlarını çok aşmakta hem de benim birikimim konuya ilişkin bütünsel çözümleri belirlemek için yetersiz kalmaktadır. Bu yazıyla sadece soruna işaret etmek istedim. Kuşkusuz sorunun öncelikli sahibi işçi avukatlardır. Ancak sorun sadece işçi avukatların yaşam koşullarıyla ilgili değildir. Avukatlık mesleğinin geleceğini doğrudan ilgilendirmektedir. Birçok ülkede bu sorun meslek içi alt uzmanlaşmaların doğmasına, hiyerarşik bir sosyal yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dosya incelemekte uzman avukat, duruşmada savunma yapmakta uzman avukat, delilleri toplamakta uzman avukat vb. mesleğe bütünsel olarak yaşamayı engelleyen bu durum mesleki tatminsizliği, mesleğin kamusal boyutunun aşınmasını hatta avukatlar arasında intiharların artmasını ve mesleki saygınlığın yok olmasını beraberinde getirmiştir.

Öte yandan avukatlık mesleğinin günün koşullarından kaynaklanan başkaca yapısal sorunları da işçi avukatların durumunun daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Tüm bu nedenlerle; mesleğin geleceğini düşünen her bir avukat, günü kurtarma telaşından

bağımsız düşünüp, meslek sorunları ve bu sorunlardan birisi olan işçi avukatlık üzerinde odaklanmalı, insanların hak istemlerinden hakkı savunan bir meslek grubu olarak çekilmemeli, uzak durmamalıdır.

Barolar hiçbir şey yapamıyorsa, meslektaşlarının SGK primlerini eksik yatırmayı kar olarak gören, meslektaşını haklarından yoksun bırakan avukatları disiplin hükümlerini işleterek kontrol etmeli en azından bu durumun fiili meşru bir olgu olmasına izin vermemelidir. Son söz olarak; işçi avukatların haklarından yoksun bırakılması, bu duruma avukatların sessiz kalmaları avukatlığı meslek edinmiş herkesin, mesleğin saygınlığı ve niteliği anlamında, bindiği dalı kesmesi demektir. Piyasa koşullarının avukatları bindiği dalı kesecek kadar duyarsızlaştırmadığına, genç avukatların kendi aralarında örgütlenerek sorunlarına sahip çıkacaklarına, baroların zamanın getirdiği sorunlara duyarsız kalmayacaklarına inanmak istiyorum.

\* Bu konuda benim bilebildiğim ilk ciddi bilimsel çalışmayı Kasım Akbaş, "Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politikası/ Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim: İstanbul Örneği" başlıklı doktora teziyle yapmış, tez 2011 yılında Notabene yayınları kitabı olarak da yayımlanmıştır. Bir kez daha bu değerli çalışmaya işaret etmek gereği duyuyorum.





# İŞ YARGILAMASINDA USULİ KAZANILMIŞ HAK KAVRAMI



**Av. Fırat Kırımçı**  
Kocaeli Barosu

*Yargılamanın etkin bir şekilde yürütülmesi, hızlı ve tekrara neden olmadan sonuca gidilmesi, geçilen aşamalara tekrar dönülerek tartışmalarla yargılamanın sürgit devam etmemesi kısaca tekrara tekrar başa dönüşlerin yaşanmaması için tamamlanmış aşamaların korunması gereksinimi doğmuştur. Hak kaybına neden olmadan, hakkın özünü zedelemeyen yargılamanın değişik aşamalarında taraflardan birisi için sonuçlandırılmış işlemlerin korunması arayışlarına yanıt olarak usuli kazanılmış hak kavramı geliştirilmiştir.*

İçtihat hukukunun somut bir örneği olan usuli kazanılmış hak, yasal bir düzenlemeye dayanmamaktadır. Yargı içtihatlarıyla kabul edilmiştir. Bir hukuki uyumsuzlukta, mahkemenin veya tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve uyulması zorunlu olan hakka, usuli kazanılmış hak denilmektedir. Usuli kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için bir davada ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir.

Bu uygulama amaçlanan şey, davaların uzamasını önlemek olup, yukarıda da belirtildiği üzere yasada yer almamasına rağmen yargısal uygulamalar ile hukukumuzun herkesçe kabul edilen bir ilkesi haline gelmiştir.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen “**usuli kazanılmış hak**” olgusunun, birçok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı çıkması, o konuda yeni bir kanunun yürürlüğe girmesi, uygulanması gereken kanun hükmünün hüküm kesinleşmeden önce Anayasa Mahkemesince iptaline karar verilmesi hâlleri usulî kazanılmış hakkın istisnalarıdır. Bu sayılanların dışında ayrıca **görev, hak düşürücü süre, kesin hüküm itirazı, harç ve maddi hataya** dayanan bozma kararlarına uyulmasında

olduğu gibi kamu düzeni ile ilgili konularda usuli kazanılmış haktan söz edilemez (Kuru, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. V, 6. Bası, İstanbul 2001, s 4738 vd).

Bu yazımızda iş yargılaması sırasında karşıımıza çıkabilecek usuli kazanılmış hak örnekleri, yüksek mahkemelerin kararları ve bu kararlara ilişkin değerlendirmelerimize yer verilecektir.



## 1-BİLİRKİŞİ RAPORLARINA KARŞI USULİ KAZANILMIŞ HAK

### a)Kusur Oranları Konusunda Usuli Kazanılmış Hak

Maddi – manevi tazminat talepli davalarda ve yahut fesih sebebinin değerlendirilmesi gereken işçilik alacakları talepli davalarda, yargılama aşamalarında mahkemelerce kusur incelemesi yapılmaktadır. Kanaatimiz odur ki kusurun belirlenmesi HMK m.266 bağlamında teknik değil hukuki bir konu olup hâkim incelemesi ile değerlendirilmelidir. Ancak uygulamada mahkemeler dosyaları teknik bilirkişilere tevdi ederek kusur rapor almaktadırlar. Bu noktada alınan kusur raporu yüzdesel bir şekilde tarafların kusurunu belirlemede kısmen de olsa kusurlu bulunan tarafın rapora itiraz etmemesi halinde bu durum diğer taraf açısından usuli kazanılmış hak olarak karşıımıza çıkmaktadır.



Yargıtay, “ Bozma kararının işaret ettiği hesap raporundaki verilere göre kaçınılmazlığın %60'ından davalı işverenin sorumlu olduğu gözetilerek davacının maddi tazminat alacağıının belirlenmesi/-belirlenen bu tutardan kurumca bağlanan gelirlerin ilk peşin değerinin rücu edilebilecek kısmının indirilmesi suretiyle maddi tazminat alacağıının hesaplanması gerektiği - bozmadan sonra alınan hesap raporuna itibar edilerek kaçınılmazlığın %40'undan davalı işverenin sorumluluğuna karar verilmesinin isabetsiz olduğu (Yargıtay 21 HD 2017/1244E ve 2018/7167K 09/10/2018T)” yönünde kararlar vermektedir. Bu kararlar ışığında ortaya çıkan durum, kusur açısından belirlenmiş orana itiraz edilmemesi halinde, bu oranın diğer taraf açısından usuli kazanılmış hak olacaktır. Bu yönüyle uygulamada alınan rapora itiraz etmemiş olan taraf, kusur oranı karşı tarafın itirazı sonucu lehe değişmiş olsa dahi bu değişiklikten faydalanamayacaktır.



### b) Sürekli İş Göremezlik Oranı Konusunda Usuli Kazanılmış Hak

Bilindiği üzere Maddi –Manevi tazminat talepli davalarda, Sosyal Güvenlik Kurumu Tedavi Hizmetleri ve Maluliyet Daire Başkanlığı tarafından kazalı işçinin iş göremezlik derecesi belirlenmektedir. Belirlenmiş olan orana itiraz yolu açıktır. Bu itiraz ile Yüksek Sağlık Kurulu tarafından yeni bir değerlendirme yapılacak, yine itiraz edilmesi halinde dosya Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas kuruluna tevdi edilecek, çelişki olması ve yeni bir itiraz halinde ise nihai kararı Adli Tıp Genel Kurulu verecektir. Bu noktaya gelinceye kadar belirlenmiş olan İş Göremezlik Derecesine taraflardan birisi itiraz etmemiş, tek tarafın itirazı üzerine üst merciye giden dosyada itiraz eden

aleyhine bir değişiklik olmuşsa itiraz edilen oranın, itiraz eden taraf için usuli kazanılmış hak olduğu ve bu oran üzerinden değerlendirme yapılması gerekecektir.

Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu kararlarda buna işaret etmektedir. “Somut olayda, sürekli iş göremezlik oranının %40,20 olarak tespit edildiği Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun 08.08.2010 günlü kararına davacı itiraz etmemiş ve böylece itiraz etmediği sürekli iş göremezlik oranı davalı yararına usuli kazanılmış hak oluşmuştur. Hal böyle olunca davalı itirazı üzerine yapılan inceleme sonunda belirlenen % 63,00 sürekli iş göremezlik oranının maddi ve manevi tazminatın belirlenmesinde hükme esas alınması davalı yararına oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali niteliğinde olup bozma nedenidir.” Yargıtay 21 HD 2015/7291E 2015/19408K 03/11/2015 tarihli karar )

Bu durum, devam eden yargılama aşaması için geçerlidir. Ancak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen 2017/21-2337E , 2019/1200K ve 2611/2019 tarihli kararda, belirlenmiş bir iş göremezlik oranına göre yapılan yargılama sonucu verilen hükümden sonra maluliyet oranının değişmesi halinde ise bu durumun kazanılmış hak olmayacağı değerlendirilmiştir. “..tespiti, kısaca zararın tam olarak bilinmesi bir süreç olabilir. Zarar görenin mahkeme önünde ciddi bir dava açarak tazminat isteminde bulunabilmesi ve bu istemini objektif bir şekilde destekleyen, etkili gerekçelerini ortaya koyabilmesi için oluşan zararın niteliğini, kapsamını ve bütün unsurlarını öğrenmesi gerekir. O hâlde böyle bir süreç nedeni ile maluliyet oranı tam kesinleşmeden tazminata karar verilmesi hâlinde, bu tazminat miktarı zarar gören tarafından temyiz edilmese bile gelişen durum nedeni ile maluliyet oranı daha sonra tam olarak belirlenmiş ve farklı bir oran ise önceki tazminat miktarı karşı taraf lehine usulü kazanılmış hak teşkil etmeyecektir. Yargıtay HGK 2017/21-2337E , 2019/1200K ve 2611/2019 tarihli kararı”)

Uygulamada mahkemelerin kontrol muayenesi gerektiği belirtilmesine rağmen belirlenmiş iş göremezlik derecelerine göre hüküm verdikleri görülmektedir. Bunun sonucunda iş göremezlik derecesinin değişmesi olası olduğundan yapılması gereken şey iş göremezlik derecesinin kesinleşmesinin beklenmesidir.

Özetlemek gerekirse iş göremezlik derecesine itiraz eden taraf, aleyhine değişiklik olsa dahi usuli kazanılmış hak olması nedeniyle bu aleyhe durumdan zarar görmeyecektir. Bu nedenle taraflarca hak kaybı olmaması açısından kesinleşene dek iş göremezlik derecesini kabul anlamında bir hukuki işlemde bulunulmaması gerekmektedir.

### *c) Hesap Raporlarına Karşı Usuli Kazanılmış Hak*

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, bozma kararı sonrasında yapılan yargılamada hesap raporları yönünden taraf lehine kazanılmış hak doğacağı ve rapora itiraz etmeyen tarafın bozmadan sonra da hesap raporuna itiraz edemeyeceğini belirtmektedir.

Örneğin hesap raporunda asgari ücret üzerinden bir hesaplama yapıлып söz konusu miktara davacı taraf itiraz etmeksizin dava değerini ıslah yolu ile arttırdıktan sonra, olası bir bozma sonrasında rapor ile belirlenmiş ücretin artık davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğu ve ücretin daha fazla olduğunun kabul edilemeyeceği belirtilmektedir.

İşçilik alacakları dışında maddi tazminat talepli davalarda ise durum biraz daha farklıdır. Zira maddi tazminat talepli davalarda aktüerya hesabında “asgari ücret” olgusu hesaplamanın temeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere bu davalarda hesaplama, hüküm tarihine en yakın tarihteki bilinen ücret üzerinden yapılmaktadır. Ayrıca rapor tarihi ile bilinen dönem arasında fark olması halinde asgari ücrete oranlayarak olası ücretin bulunması, keza emeklilik döneminin rapor tarihinde yürürlükte olan AĞİ hariç net asgari ücret yapılması gerekliliği dikkate alındığında asgari ücret hesaplamanın asli unsuru haline gelmektedir. Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamalarında da belirtilmiş olduğu gibi asgari ücrette meydana gelen değişiklikler mahkemelerce resen dikkate alınmalı ve son asgari ücret dikkate alınarak yeniden rapor alınması gerekmektedir. İşte tam da bu noktada asgari ücretteki değişiklik ile usuli kazanılmış hak kavramları arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır.

Daha anlaşılır olması açısından örnek vermek gerekirse; 05/03/2017 yılında iş kazası geçiren bir işçi, 25/12/2017 tarihinde maddi tazminat talepli bir dava açmış ve 02/04/2019 tarihindeki raporda güncel asgari ücret dikkate alınarak yapılan hesaplama yönelik dava değeri arttırılmak suretiyle 10/06/2019 tarihinde davanın KABULÜ yönünde karar verilmiştir. Kararı kusur yönünden istinaf eden davalı tarafın istinaf gerekçeleri yerine karar farklı bir nedenden dolayı bozularak yerel mahkemeye gönderilmiş ve 2021 yılında yeniden yargılama başlamıştır. Peki bu durumda 2021 yılında asgari ücrette meydana gelen değişiklikler dikkate alınacak mıdır?







Yukarıda açıkladığımız gibi kamu düzenine ilişkin vakalar usuli kazanılmış hak kavramının istisnası durumundadırlar. . Asgari ücret de kamu düzeni ile ilişkilendirilen kavramların başında gelmektedir. İşçinin taban ücretini belirleyen asgari ücret, işçilerin yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesini sağlamaları için gerekli olan en az ücreti ifade etmektedir. Adil bir ücret elde edilmesi, böylece çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesi amacına yönelik olarak yapılmakta olan asgari ücret değişikliklerinin kamu düzeni düşüncesi ile ilgili olduğunda tereddüt bulunmamaktadır. Kamu düzeniyle ilgili bu gibi durumlarda, kazanılmış usuli haktan söz edilemeyecektir. (Yargıtay HGK 2016/21-1528E , 2019/1169K 12/11/2019 tarihli kararı) Bu yönüyle Hukuk Genel Kurulu bozmadan sonra dahi olsa asgari ücret artışının usuli kazanılmış hak kavramının istisnası olduğunu belirtmektedir. Karar kamu düzeni ile ilgili olmakla beraber kanaatimizde de yerindedir. Ancak bu durumda şöyle bir garabet ortaya çıkmaktadır. Hükmolunan tazminat miktarına itiraz eden taraf, lehine bozma kararı verilmiş olmasına rağmen, ilk hükümde ödediğinden daha fazla tazminat ödemeye mahkum edilebilecektir. Bu durum yargılama sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında anayasal bir hak olan itiraz hakkının kullanılması önünde açık bir engel teşkil edecektir. Örneğin, %90 kusurlu olan bir işveren 300.000 TL tazminat ödemek zorundayken , itirazı sonucunda kusur raporu %70'e inse dahi asgari ücretteki artıştan dolayı 300.000 TL den fazla tazminat ödemek zorunda kalabilecektir.

Bir başka kararda ise benzer bir durumda mahkeme yargılama aşamasında yeniden hesap raporu almış ve rakam artmış olmasına rağmen usuli kazanılmış hak kavramını ücret alacağı değil hüküm ile karar altına alınan miktar ile olmak kaydı ile uygulamıştır. Eş deyişle bozma sonrası yapılan yargılamada asgari ücretteki artışlar uygulanmış , kusur oranı düşmesine rağmen tazminat miktarı artmış ancak mahkeme davacı tarafın talebinin vermiş olduğu ilk karardaki tazminatla sınırlı olduğunu kabul etmiştir. *“Toplanan deliller ışığında usul ve yasaya uygun ve mahkememizce de kabul gören kusur bilirkişisi ve hesap bilirkişisi raporu ve ek raporları doğrultusunda yukarıda açıklandığı üzere davacının davalı işverenlikte çalışmakta iken 26/08/2007 tarihinde kaza geçirdiği, kazanın iş kazası olduğu, kazanın meydana gelmesinde davacının %20, davalının ise toplamda %80 oranında kusurlu olduğu kabul edilmiş, davacının kaza nedeni ile %36 oranında meslekte kazanma gücünü kaybettiği anlaşılmış, kurum tarafından bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerleri kusur oranına göre tenzil edilmiş ve davacının 08.06.2018 tarihli bilirkişi raporu ile 139.775,45 TL maddi tazminatı belirlenmiş ise de, ilk kararın davalı lehine bozulmuş olması, usuli müktesep hak dikkate alınarak ilk kararda tespit edilen ve hüküm altına alınan 104.741,50 TL tazminat aşılıyarak, davacının 104.741,50 TL maddi zararının bulunduğu kanaati ile maddi tazminat talebinin kabulüne karar verilmiştir. Anadolu 17. İş Mahkemesi 2017/431E ve 2018/767K sayılı ilamı ve Yargıtay 21 HD 2018/7183E ve 2109/3944K sayılı 20/05/2019 tarihli ONAMA ilamı”*

## 2-MAHKEME KARARLARI İLE KESİNLEŞEN KISIMLAR AÇISINDAN USULİ KAZANILMIŞ HAK

Bilindiği üzere istinaf veya temyiz mercileri itiraz üzerine yerel mahkeme kararlarını inceleyip kararlar vermektedir. Verilen bu kararlarda itirazlar yerinde görülüp bozma veya yeni hüküm kurma yoluna gidilebilmektedir. Bu durumda mahkemece verilen kararın Yargıtay bozma ilamının kapsamı dışında kalarak kesinleşmesi durumunda da usuli kazanılmış hak doğmuş olur. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün, bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uyan mahkeme, kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Yani kesinleşmiş bu kısımlar o kısımlar lehine olan taraf yararına bir usuli müktesep hak teşkil eder. Bu husus kamu düzenine ilişkindir. Örneğin fazla mesai ücreti alacağına ilişkin verilmiş bir kararda mesai saatleri yönünden bir bozma kararı verilirse, işçinin ücreti artık ihtilaf konusu olmaktan çıkmakta ve yeni yargılamada bu hususta yeni bir değerlendirme yapılamamaktadır.

Yargıtay 3.HD vermiş olduğu bir kararda, “somut olay değerlendirildiğinde; davacı bu davasında kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin, asgari geçim indirimi, dini ve milli bayramlar ücretlerinin davalıdan tahsili talebinde bulunmuştur. Yargılama sürecinde 13/02/2013 tarihinde alınan bilirkişi raporuna göre davacı davasını 19/02/2013 tarihinde ıslah etmiş olup, bunun üzerine davalı taraf 25/02/2013 tarihinde verdiği ıslah dilekçesine karşı beyan dilekçesinde zamanaşımı def’inde bulunmuştur. Ancak mahkeme 06/09/2016 tarihinde davanın esastan reddine karar vermiş ve bu karar sadece davacı tarafça temyiz edilmiş, davalı tarafça mahkemenin öncelikle zamanaşımı yönünden bir karar vermesi gerektiğine dair temyiz talebinde bulunulmamıştır. Bu nedenle artık bozma ilamı kapsamı dışında kalan zamanaşımı yönünden davacı taraf lehine

usuli müktesep hak doğmuştur. Bu tarihten sonra bozma kararına uyulmuş olmasına rağmen davacının usuli kazanılmış hakkını bertaraf eder şekilde, alacaklarının bir kısmının zamanaşımına uğradığına karar verilmesi usul ve yasaya aykırılık olup bozmayı gerektirmiştir (Yargıtay 3 HD 2021/4143E , 2021/12725K ve 09/12/2021 tarihli kararı) şeklinde hüküm kurmuştur.

Görüldüğü üzere Yargıtay uygulamasında dava tamamen reddedilmiş dahi olsa zamanaşımı yönünden hüküm kurulmamış olması nedeniyle davacı taraf lehine usuli kazanılmış hak olacağı kabul edilmiştir. Kanaatimizce bu uygulama bir çok sakınca doğuracaktır. Zira bu durumda davayı kaybeden tarafın, iddia ettiği ancak red gerekçesinde belirtilmeyen her türlü vaka ve itirazını istinaf veya temyiz gerekçesi yaparak yüksek mahkemeye başvurusu gerekliliği ortaya çıkacaktır.

Bu yazımızda en çok karşımıza çıkan somut olgular karşısında usuli kazanılmış hak kavramına ilişkin değerlendirme ve yargı mercilerinin görüşleri aktarılmıştır. Ancak uygulamada görüldüğü üzere usuli kazanılmış hak kavramının uygulanmasındaki temel amaç yargılamanın hızlanmasıyla beraber, bu kurumdan zarar görmemek adına tarafların haklı/haksız her muameleye itiraz ettikleri ve itirazlar nedeniyle yargılamanın gerekenden daha fazla uzadığı aşıkardır. Bu nedenle söz konusu uygulamanın titizlikle ve belirli konularda sınırlı olarak yapılması gerekmektedir.

İş yargılamasının zaten yasal olarak belirlenmiş olan ve tavsiye niteliğindeki hedeflenen sürelerde tamamlanamadığı hususları göz önüne alındığında usuli kazanılmış hak kavramının kayıtsız şartsız bir şekilde uygulanmasından çok, hakkın kötüye kullanımını ve yargılamanın gereksiz yere uzamasını amaçlayan hallerde uygulanmasının daha yerinde ve hakkaniyetli olacağı düşünülmektedir.



# DAN DAN DAN, RAP RAP RAP TÜRKİYE'DEN İŞÇİ MARŞLARI

Av. M. Emre Kalaycı

Kocaeli Barosu



Çekiç ve örs sesleri, geliyor fabrikalardan dan, dan, dan... Evet, her şeyin bir ritmi var. İşçi de çalışırken bir ritme uyduruyor emeğini. Yürürken meydanlarda adımlarını atıyor rap, rap, rap... bir türkü tutturuyor çalışırken, yürürken ve hayal kurarken. Aynı Afrika'dan koparılp yeni dünyaya getirilen siyahi kardeşi gibi, imece ederken sadece elleri değil dilleri de bir olan köylüler gibi. İşçi marşlarıyla dan, dan, dan diye vuruyor onu görmek istemeyenlerin kafasına. Yine yürüyor işçiler rap, rap, rap aydınlık yarınlara.

Kıymetli okur, naçizane yukardaki birkaç satırla anlatmaya çalıştım işçi marşlarının bana hissettirdiklerini. 1 Mayıs'ı kutladığımız şu günlerde meydanlar marşlarla yankılanıyor. Peki bu marşların ortaya çıkışını ve ülkemizdeki işçi mücadelesinin içindeki yerini ne kadar biliyoruz? Gelin hep birlikte ülkemizde İşçi Marşlarının tarihi süreç içindeki gelişimine göz atalım ve başlıca işçi marşlarını hatırlayalım.

Ülkemizin egemen olduğu topraklarda Osmanlı'nın son dönemlerinden itibaren işçi grevleri başlamıştır. Bilinenler arasında

1885'te Odunkapı Bıçkı işçilerinin, 1886'da Beyoğlu'ndaki bazı tezgâhtarların, 1906'da İstanbul'daki tütün ve matbaa işçilerinin yaptıkları grevler ve direnişler vardır. 1908 yılı başlarken yalnız İstanbul'da (tersaneler, fişek-haneler, savaş sanayii; demiryolu, karayolu, tramvay, gaz, su şirketleri; devlet fabrikaları, haberleşme, reji; özel iş yerleri vb.) 50 bini aşan, bütün İmparatorlukta 1 milyonu bulan bir işçi kitlesinin olduğu tahmin edilmektedir. 1908 Temmuz'undan itibaren, Selanik'ten İstanbul'a, İzmir'den Beyrut'a, Aydın'dan Bağdat'a, Kavala'dan Şam'a, onlarca şehirde yüzden fazla grev gerçekleşmiştir. Yine 1909'da ilk kez, Üsküp ve Selanik'te 1 Mayıs kutlaması yapıldığı bilinmektedir. Tabii bu grev ve direnişleri yapan işçileri, "modern proletarya" kategorisinde değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü gelişkin üretim araçları, sanayi burjuvazisinin gelişmesiyle ülkemize 1960'larda girecektir. Osmanlı'nın son yıllarındaki işçi direniş ve grevlerinin şarkılarını bilmiyoruz. Öte taraftan olması da pek muhtemel değil, çünkü o zamanlar "beraber şarkı söyleme" gibi bir fiil, bu topraklarda henüz yaygınlaşmamıştı.





Marşların en belirgin işlevi yürüyüşe eşlik etmesidir. Dolayısıyla toplu yürüyüş hızına yakın bir tempoda bestelenir. Marşların bir diğer özelliği de “birlikte söylenebilir” oluşudur. 60'lar aynı zamanda marş formunda şarkıların da işçi mücadelesi içerisinde üretildiği ve söylenmeye başladığı yıllardı. Çünkü artık kitlesel yürüyüşler, protestolar, grevler ve boykotlar başlamıştı. Yürüyüşe ve coşkuya eşlik edecek marşlar da böylece ortaya çıktı. Fakat işçi marşları asıl etkinliğini 70'li yıllarda kazanacaktı.



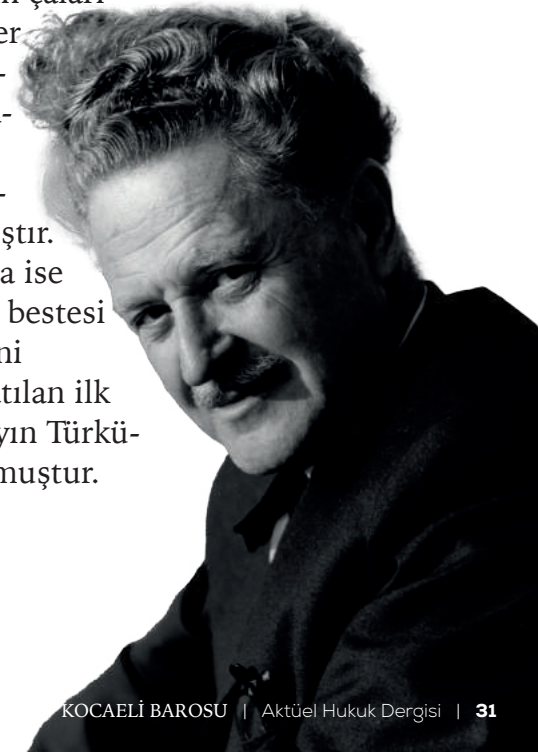
Özgün beste çalışmalarının dışındaki işçi marşlarının kaynaklarına bakıldığında dört tip kaynak görülecektir. Bunlardan ilki başka dilde yazılmış, Türkçe uyarlanmış marşlar Bu gruba örnek olarak, bugün dünyada ellinin üzerinde dilde, milyonların söylediği “Enternasyonal”, İtalya'daki Mussolini faşizmine karşı direnen anti-faşist güçlerin marşı “Çav Bella”, Sovyet Devrimcileri'nin marşı “Partizan”, Şili'deki Halk Cephesi (Unitad Popular)'nin seçim şarkısı olan “Venceremos-Brecht-Eisler” işbirliğiyle yaratılmış “İşçi Birlik Cephesi”, “Avusturya İşçi Marşı”, İtalya'daki işçilerin marşı “İleri İşçiler” (Kızıl Bayrak) ve Yunanistan'daki işçilerin faşizme karşı direnmelerini anlatan “Ege Denizi Kararınca” gibi marşlar gösterilebilir.

İkinci olarak tiyatro oyunları için yazılmış, sonrasında salonlardan meydanlara taşmış şarkıları gösterebiliriz. 60'lardan itibaren toplumsal içerikli oyunlar ortaya koyan tiyatrolar

belirginleşmeye başladı. Sahneledikleri oyunların bazılarında, oyun için yaratılan müzikler, oyunun önüne geçmiştir. Bu tip marşlara Sarper Özsan'ın, Brecht'in Gorki'nin ünlü romanı “Ana” uyarlamasını sahneyen AST (Ankara Sanat Tiyatrosu) için yazdığı “1 Mayıs Marşı” ve “Durduramayacaklar Halkın Coşkun Akan Selin”; Timur Selçuk'un, Bilgesu Erenus'un yazdığı Payidar için bestelediği “Nereye Payidar'ı” ve yine aynı oyun için sözleri Çiğdem Talu tarafından yazılan “Direniş Türküsü” örnek gösterilebilir.

Üçüncü olarak başka bir marşın sözlerinin işçi mücadelesine uyarlanarak oluşturulduğu marşlarla karşılaşmaktayız. Bunlara verebileceğimiz en güzel örnek “Ankara'nın Taşına Bak” adlı marşa getirilen yeni yorumdur. Marşın son kıtası özellikle işçiler tarafından yürüyüşlerde sıklıkla söylenmiştir. “Zulüm birgün duracaktır/Halk zinciri kıracaktır/İşçi köylü yoksul halkım/İktidarı alacaktır.” sözleri meydanları inletmiştir.

Son olarak Toplumcu-Gerçekçi şairlerin şiirlerinin bestelenmesinden de işçi marşları türetildiğini görmekteyiz. Nazım Hikmet'in “Türkiye İşçi Sınıfına Selam” ve Can Yücel'in “Hava Döndü İşçiden” adlı şiirlerinin bestelenmesinden oluşan işçi marşları bunlara örnek gösterilebilir. Can Yücel'e ait olan şiiri ilkin Cem Karaca grubu Dervişan ile yaptığı 1976 tarihli uzun çaları “Yoksulluk Kader Olamaz'da” topluluğun bas gitaristi olan Taner Öngör'ün bestesiyle yorumlamıştır. Aynı şiir 1979'da ise Selim Atakan'ın bestesi ile kendisine Yeni Türkü'nün toplatılan ilk albümü “Buğdayın Türküsü'nde” yer bulmuştur.







Cem Karaca bunun dışında işçi marşlarının kaynaklarını açıklarken ikinci sırada saydığımız tiyatro eserlerinde kullanılan şarkıların salonlardan dışarıya taşmasına örnek olarak sözü ve bestesi Sarper Özsan'a ait "1 Mayıs ve Durduramayacaklar Halkın Coşkun Akan Selini" adlı marşları da seslendirmiştir. Bu şarkıyı yayınladığı 45'lik plağı mahkeme kararıyla toplatılmıştır. Karaca'nın seslendirdiği işçi marşlarından "günlerin getirdiği, baskı zulüm ve kandır" sözleriyle başlayan, Özsan'a ait olanı daha bilinenidir. Yine Karaca'nın Bir apartman görevlisi olan kapıcı Kasım'ın kızı Safinaz'ı anlatan 18 dakikalık rock opera formatındaki 'Safinaz' adlı eseri, Tamirci Çırağı, Parka ve Maden Ocağının Dibinde gibi şarkıları da işçileri konu alan, marş olma niteliğini taşımasalar da işçinin emeğinin konu edildiği eserler olarak müzik tarihine adlarını altın harflerle yazdırmıştır. Bu şarkılardan 'Maden Ocağının Dibinde' bir dönem Cem Karaca ile de çalışan topluluklardan olan Kurtalan Ekspres tarafından "Göge Selam 2" adlı albümde Hayko Cepkin'in vokaliyle 2014 senesinin başlarında yeniden seslendirilmiş ve şarkının yayınlanmasının üzerinden birkaç ay geçtikten sonra yaşanan Soma Faciası'nın da sembolik marşlarından biri halini almıştır.

İşçi Marşlarının genellikle korolar eşliğinde söylendiğine şahitlik ediyoruz. Bu anlamda bu marşları seslendiren koroların başında ülkemizden Almanya ve Avusturya'ya çalışmaya giden işçilerin bir araya gelerek oluşturduğu, çalışmalarını Avrupa'da sürdüren başarılı müzisyen ve orkestra şefi Tahsin İncirci'nin kurduğu Avrupa Türkiyeli Toplumcu Federasyonlar (ATTF) İşçi Korosu'dur. İşçiler bu koronun çatısı altında hem müzik eğitimi almış hem de mücadelelerini marşlarla dünyaya haykırmıştır. Bu marşlar arasında gerek ulusal gerek uluslararası repertuarda yer alan marşlar yer almaktadır. Koro yurt dışı kaynaklı marşlara da Türkçe sözler yazarak bunları da Türkiye İşçi Marşları repertuarına kazandırmıştır. Koro ayrıca birçok plak ve albüm çalışmasına da imza atmıştır. Koronun seslendirdiği eserlerden en fazla bilineni "Enternasyonel" marşıdır. Adı geçen marş, İşçilerin Fransa'da iktidarı ele aldığı 1871 Paris Komünü'nün dağılmasından hemen sonra, devrimci bir işçi olan Eugene Pottier tarafından yazılmıştır. Ölümünden sonra yayınlanan şiirleri arasında bulunan Enternasyonel, yine bir işçi olan Pierre Degeyter tarafından 1888'de bestelendi. Enternasyonel ancak 1910'lardan sonra bütün dünya işçileri arasında bilinmeye ve popülerleşmeye başladı. Hatta 1917 Ekim Devrimi'nden 2. Dünya Savaşı'na kadar Sovyetler Birliği'nin ulusal marşı oldu. Paris Komünü 72 gün sürebilmiştir ama onun bağrından çıkan Enternasyonel bugün 50'den fazla dilde milyonlar tarafından söylenmektedir.





Topluluğun en bilinen marşlarından biri de 1970 yılında sendikalar kanununda işçiler aleyhine bir değişiklik yapılmak istenmesine karşılık tertiplenen, Türkiye'nin tarihindeki en büyük işçi eylemi olarak bilinen 15-16 Haziran 1970 eylemlerine bir güzelleme olan 16 Haziran marşdır. Marş, “Hoş Gelişler Ola Mustafa Kemal Paşa” marşının ezgisinin üzerine ATTF İşçi Korosu'nun yazdığı sözlerle oluşturulmuştur.



Topluluğun seslendirdiği marşlardan biri de “Avusturya İşçi Marşı”dır.” Sovyet Devrimi'nden üç yıl sonra; 1920'de, Beyaz Ordu'ya karşı savaşan Kızıl Ordu askerlerini yüreklendirmek için yazılmış askeri bir marştır. “Beyaz Ordu, Kara Baron” ismiyle bilinen marş, bu savaştan sonra özellikle Doğu Avrupa ülkelerinin işçileri ve komünist devrimcileri arasında yaygınlaşır. Muhtemelen Avusturyalı işçilerin uyarlamasından Türkçeleştirilmiş ve böylece “Avusturya İşçi Marşı” ismini almıştır. Türkçe'ye uyarlamasının kim tarafından yapıldığı bilinmemektedir.

Koronun bir diğer önemli eseri de “Dayanışma” adlı marştır. Bertolt Brecht'in sözlerini yazdığı ve Hans Eisler'in 1932 tarihli Kuhle Wampe için bestelediği Solidaritätslied'in (Dayanışma Şarkısı) sözleri Türkçe'ye çevriler ve müziği aynen alınarak oluşturulmuştur. Marşı Türkçe'ye kimin uyarladığı bilinmemektedir.

Koro tarafından seslendirilen bir diğer önemli marş da “İşçi Birlik Cephesi” adlı eserdir. Marş, Bertolt Brecht'in Das Einheitsfrontlied (Birleşik Cephe Şarkısı) şiirinin, Doğu Almanya'lı komünist bestecisi Hanns Eisler tarafından bestelenmesiyle ortaya çıkmıştır. Şarkı ATTF İşçi Korosu tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve yukarıdaki diğer marşlarla birlikte Avrupa'daki Türkiyeli işçilerin mitinglerinde sıklıkla seslendirilmiştir.



Koro'nun en bilinen eserlerinden birisi de “İşçi Geliyor Baştan” adlı marştır. 'Gemim "Geliyor Baştan" isimli Sadettin Kaynak bestesinin müziğinin üzerine devrimci sözler yazılarak oluşturulmuştur. ATTF İşçi Korosu'nun 'İşçi ve Devrim Marşları' albümünde yer almaktadır.

Koro tarafından seslendirilen marşlardan son olarak değineceğimiz ise “İşçinin Alın Teri” adlı marştır. Marşın sözleri şu şekildedir:

“İşçinin alın teridir bey paşa sarayları/Önümüz kavga yeridir yürü iş alayları/İşçidir kapitalizmin mezarını kazacak/Aydınlık mutlu günlerin yollarını açacak/Esaret zincirlerini kırarız yumruğumuzla/Korku nedir bilmeyiz biz patronun ordusundan.”

İşçi marşlarına plaklarında yer veren isimlerden biri de türkülerini çağdaş bir anlayışla, batı vokal tekniğini bağlamanın yalınlığıyla birleştirerek seslendiren Ruhi Su desek yanılmayız. Ruhi Su Genco Erkal'ın kurucusu olduğu Dostlar Tiyatrosu bünyesinde kurduğu Dostlar korusu ile pek çok işçi marşına ses vermiş, bunları plak olarak yayınlamaya zamanın teknik imkanlarından da faydalananak bu marşların kitlelerce söylenmesine katkı sunmuştur. Su'nun işçi olarak çalışmak için Avrupa'ya gidenlerin mücadelesini konu alan "El Kapıları" ve 1977 kanlı 1 Mayıs ile önceki dönemlerdeki işçi mücadelelerini konu alan eserlerin bulunduğu "Sabahın Sahibi Var" albümlerindeki şarkılar o dönem, işçi sınıfı ve bu mücadeleye gönül verenler arasında oldukça popülerleşmiştir.



Ankara Sanat Tiyatrosu'nda oynanan oyunlara yaptığı marşlarla tiyatro salonlarından meydanlara taşan Sarper Özsan'ın çalıştırdığı "Aydınlık Korusu" da işçi marşlarını seslendiren kıymetli topluluklardan biri olmuştur. İşçiler, köylüler ve öğrencilerden oluşan Aydınlık Korusu deneyimini anlatırken "Ben tek sesli koro oluşturmak istemiyordum. Tek sesli olarak türkü okuyan bir koronun o dönemki devrimci yönelimin ihtiyaçlarını karşılayamayacağını düşünüyordum. Ve sadece bizim

şarkı türkü ve marşlarımızı değil gerektiğinde Bach'tan Beethoven' dan da eserler seslendirilebilir bir koro oluşturmaya çalıştım." sözleriyle anlatan Özsan, o dönem gittikleri bütün etkinliklerde halk tarafından büyük ilgi gören koronun en büyük sorununun üyelerinin işçi, köylü ve öğrenci oldukları için işlerine ve okullarına zaman ayırmalarının gerekliliği olduğunu belirtiyor. Zaten işlerinden ve okullarından yorgun gelen koro üyelerinin bir de müzik çalışmasında yorulduğunu kaydeden Özsan, "Bir de sanki diğer devrimci çalışmaların yanında koroya çok önem verilmiyordu. Yani sanat devrimci çalışma değilmiş gibi bir anlayış vardı. Bu dönemde tabii devrimci çalışmanın içinde sanat bilincinin de geliştirilmesi gerekiyor diye düşünüyordum. Buna aslında şimdi de ihtiyacımız var." demektedir. Maalesef bu koronun ömrü pek uzun sürmemiş, 1977'de kurulan koro 12 Eylül 1980 darbesiyle sakıncalı görülerek kapatılmıştır. Bir süre klasik müzik çalışmalarıyla ilgilenen Özsan, Ruhi Su'nun aramızdan ayrılışından sonra 1985-1991 tarihleri arasında Dostlar Korusu'nu çalıştırmıştır. Kurulduğu günden bu yana bir çok kez çalışmaları işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin desteklenmesine engel olmak isteyen güçlerce durdurulmaya teşebbüs edilen Dostlar Korusu çalışmalarını kendi içinden yetiştirdiği şeflerin önderliğinde sürdürmekte ve hala daha emek türkülerini işçi marşlarını kolkola halaya kaldırarak işçinin mücadelesini notalarla dile getirmeye devam etmektedir.

Dünya döndükçe makinaların çarklıları da dönmeye devam edecek ve o makinalar onları çalıştıran işçiler olmadan asla çalışamayacak. Her şey teknolojiyle insansız olarak hallediliyormuş gibi görünse de o teknolojiyi tasarlayan ve üreten insanın olmaması durumunda kendiliğinden ortaya çıkamayacağı gerçeği bir tokat gibi yüzümüze çarpacak en soğuk haliyle. Öyleyse insan varsa üretimin her yerinde en sıcak haliyle, emek, dayanışma ve umut marşları söylenecek insanın işçi olmaya devam ettiği her yerde.



# İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

**Av. Salih Şahin**  
Kocaeli Barosu



## ÖZET

İşçi, iş ilişkisindeki konumu itibariyle işverene bağlıdır; ancak bu bağlılık ilişkisinde işverene verilmiş yönetim hakkının en önemli sınırını işçinin kişilik hakları oluşturmaktadır. İşveren, yönetim hakkına dayanarak, işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak toplamaz ve depolayamaz. İşverenin, işçi ile arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden biri, işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İşçinin kişiliğine saygı gösterme ve kişiliğini koruma yükümlülüğü de bu borcun kapsamında yer almaktadır. Kişisel verilerin korunması ihtiyacının temelini oluşturan kişilik hakkı; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun ve sair alt mevzuat yanında, Anayasa'nın 20. Maddesi ile de korunma altına alınmış olan temel bir Anayasal haktır. Teknolojinin gelişme ve ilerleme kaydettiği günümüzde, bilgi ve veri akışının fiziksel ortamdan bağımsız olarak, sınır tanımsızın kontrolsüz bir şekilde kolayca aktarılabilmesi ve bu kişisel verilerin, ticari, siyasi ve daha birçok alanda önemli bir araç haline gelmesi sebebi ile kişisel verilerin korunması önem kazanmıştır. Bu yazımızda, Türk Borçlar Kanunu m.19 ile İş Kanunu m.75 hükümlerinden yola çıkarak, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında, işverenlerin, işçi-işveren ilişkisi içerisinde, veri sorumlusu sıfatıyla gerçekleştirdiği veri işleme faaliyetinin kapsamına ve sınırlarına değinilecektir.

## GİRİŞ

Kişisel veri, kişinin kimliğini belirli veya belirlenebilir kılan ve gerçek kişiye ilişkin olan her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanununda, kişisel verilerin gerçek kişilere özgü her türlü bilgiyi ifade ettiği hüküm altına alınarak, tüzel kişilere ilişkin bilgiler kişisel veri sayılmamış ve bu Kanun kapsamının dışında bırakılmıştır. Kişisel veriler, günümüzde hayatın her alanında gerek kamu gerek özel sektör tarafından yaygın olarak kaydedilmekte, başkalarına

aktarılmakta ve paylaşılmaktadır. Kişisel verilerin korunmasının temel amacı, verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek ve bu veriler üzerinde gerçekleştirilen işlemlerin hukuka uygunluğunu temin etmektir. İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, banka hesap bilgileri, adli sicil bilgileri, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni vb. özlük dosyası kapsamında yer alması muhtemel bilgiler, korunması gereken ve işverenler tarafından işlenen başlıca kişisel verilerdir.



Gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Kanunu vs. iş hukuku mevzuatında yer alan, çalışanlarının kişisel verilerine ilişkin düzenlemeler; çalışma hayatı içerisindeki veri işleme faaliyetlerinin ölçü ve sınırlarını belirleme ve kişisel verilerin korunması noktasında yeterli ve kapsamlı değildir. Bu sebeple kişisel verilerin korunması ihtiyacını sağlamak amacı ile 07/04/2016 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe konulan 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, her alanda olduğu gibi işçi-işveren ilişkisi kapsamında da veri işleme faaliyetlerinin sınırlarını belirlemede, veri sorumlusu olan işverenlere bir takım yükümlülükler getirmektedir.

Buradan hareketle, yazımızda öncelikle KVKK'ya özgü kavramlara değinilecek, daha sonra çalışma ilişkisi kapsamında kişisel veri işleme faaliyetleri; bu faaliyetlerin kapsam ve sınırları ile bu faaliyetler kapsamında işverenlerin bir takım sorumluluklarına değinilecektir.



## KİŞİSEL VERİ İŞLEME ŞARTLARI

Öncelikle, kişisel verilerin işlenmesinin ne anlama geldiğinden, hangi işlemlerin veri işleme faaliyeti olarak kabul edileceğinden söz etmek gerekir. Kişisel verilerin, tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem kişisel veri işleme faaliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tanımda geçen veri kayıt sistemi kavramı ise kişisel verilerin belirli kıstaslara göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemini ifade etmektedir. (İşçinin özlük dosyası, konumuz bağlamında veri kayıt sistemine verilecek en temel örnektir.)

Anayasa Md. 20/3'e göre "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."-denmektedir. Görüldüğü üzere Anayasa'da kişisel verilerin işlenmesi konusunda genel ilkeler belirlenmekle birlikte kişisel verilerin işlenmesinde uyulacak usul ve esasların kanun ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Nitekim 07/04/2016 tarihinde 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bu alanda uyulacak usul ve esaslar belirlenmiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Md. 5/1, Anayasada yer alan düzenlemeye paralel olarak kişisel verilerin, ilgili kişinin açık rızası

olmaksızın işlenemeyeceğini düzenlemiştir. Genel ilke, ilgili kişinin rızası ile verilerin işlenmesi olmakla birlikte, maddenin 2. fıkrasında, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesinin mümkün olduğu haller bentler halinde düzenlenmiştir. Buna göre;

1. Bir kişisel verinin işlenmesi, yürürlükteki herhangi bir kanunda açıkça öngörülmesi;
2. Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması;
3. Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması;
4. Veri sorumlusunun (İşverenin) hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması;
5. İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması;
6. Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmesinin zorunlu olması;
7. İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması;

hallerinde, ilgili kişinin açık rızası olmaksızın kişisel veri işlenebilir. Bu şartlar, kanunda sınırlı olarak sayılmıştır, yorum yoluyla genişletilemezler. Hemen belirtmek gerekir ki bu şartların tamamının birlikte gerçekleşmesi gerekmez. Birinin varlığı, açık rıza aranmaksızın kişisel veriyi işlemek için yeterlidir. Ayrıca bu şartlardan birinin dahi varlığı halinde, kişisel veri işlemek amacı ile açık rıza alınmamalı, başka bir deyişle veri işleme faaliyeti, garantici bir yaklaşım ile ilgili kişinin açık rızasına dayandırılmamalıdır. (Bunun nedenlerine, Açık Rızaya Dayalı Olarak Kişisel Veri İşlenmesi başlığı altında ayrıca değinilecektir.)

## ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ İŞLEME ŞARTLARI

KVKK md. 6/1 uyarınca, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel verilerdir. Bu veriler, diğer kişisel verilere göre daha hassas olduğu ve özel olarak korunma ihtiyacı doğduğu için; hangi kişisel verilerin hassas olduğu kanunda sınırlı olarak sayılmıştır.

KVKK md. 6/2’de, burada sayılan özel nitelikli kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği öngörülmüştür. İstisna olarak açık rıza olmaksızın işlenebilecek haller ise maddenin devamında 3. fıkrada düzenlenmiştir. Buna göre;

1. Özel nitelikli kişisel veriler içerisinde, sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verilerin, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği;
2. Ancak sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin ise sadece kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği düzenlenmiştir.

Maddenin 4. Fıkrasında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından açıklanacak ek önlemlerin alınmasının şart olduğu düzenlenmiştir.

## İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE KİŞİSEL VERİ İŞLEME SÜREÇLERİ

İşverenin kişisel veri işleme hak ve yetkisi, ilk olarak TBK Md. 419’da “İşveren, işçiye ait

kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” şeklinde düzenlenmiştir. İş Kanunu Md. 75’te ise “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Her iki kanun hükümünden de çalışma hayatı içerisinde, işverenin işçilere ait kişisel verileri işleme hak ve yetkisine sahip olduğu, hatta mevzuat kapsamında bakıldığında veri işlemenin işveren açısından bir zorunluluk olduğu anlaşılmaktadır.



Çalışma hayatı göz önüne alındığında, genel olarak işyerinde gerçekleşen kişisel veri işleme faaliyetleri: İşe Alım Sürecinde gerçekleşen faaliyetler, İş Sözleşmesi Sürecinde gerçekleşen faaliyetler ve İş Sözleşmesi Sona Edikten Sonra Gerçekleşen Faaliyetler olmak üzere 3 (üç) ana başlıkta incelenebilir. Kanun koyucunun, özel nitelikli kişisel verilerin korunması konusunda göstermiş olduğu önem ve hassasiyet göz önüne alınarak; işçi işveren ilişkisi bağlamında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi konusu ayrı bir başlık altında incelenecektir. Ayrıca işveren tarafından her zaman istisnai olarak başvurulması gerektiğini düşündüğümüz, açık rızaya dayalı kişisel veri işleme faaliyeti de ayrı bir başlıkta incelenecektir.



Burada öncelikle işverenin, KVKK kapsamında rolünün belirlenmesi gerekmektedir. KVKK md.3'e göre; kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlusu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle, tüzel veya gerçek kişi işverenlerin, kendi faaliyetleri çerçevesinde, kendileri için gerçekleştirdikleri kişisel veri işleme faaliyetleri kapsamında veri sorumlusu oldukları anlaşılmaktadır.

Burada önemle belirtilmelidir ki işveren vekilleri (Müdürler, üst düzey yöneticiler vs.) veri sorumlusu değildir. Ayrıca şirketler topluluğu söz konusu olduğunda, şirketler topluluğunu oluşturan her bir şirket ayrı-ayrı veri sorumlusu olacaktır. Veri sorumlusu tarafından kişisel verisi işlenen gerçek kişiler yani konumuz bakımından işçiler ise işçi-işveren ilişkisi bağlamında gerçekleşen veri işleme faaliyeti kapsamında, ilgili kişi olarak tanımlanmaktadır.

### **1. İşe Alım Sürecinde Kişisel Verilerin İşlenmesi**

Veri sorumlusu işverenin, iş ilanı şartlarının yerine getirilip getirilmediği hususunda değerlendirme yapabilmesi için işe alım sürecinde çalışan adayları hakkında bilgi toplaması; çalışan adayının temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, işverenin meşru menfaatlerinin korunması bakımından zorunluluktur. Dolayısıyla bu süreçte, işveren tarafından çalışan adayının bilgilerinin elde edilmesi ve/veya kaydedilmesi süreçleri, kişisel veri işleme faaliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır.

adayı tarafından bir işe başvuru formu doldurulması; özgeçmişini anlatan belgelerin adayın doğrudan kendisinden temini veya mülakat esnasında çalışan adayına doğrudan soru sorulması vb. diğer yöntemler ile gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca günümüz teknolojisinin gelmiş olduğu nokta göz önüne alındığında, sosyal medya vb. sanal mecralar üzerinde yer alan hesaplarının araştırılması yolu ile de çalışan aday hakkında bilgi elde edilebilmektedir.

Bununla birlikte, veri işleme faaliyeti kapsamında adaydan alınacak işe başvuru formlarının 6698 Sayılı Kanunda yer alan veri işleme şartlarına ve genel ilkelere uygun olarak düzenlenmesi; başvuran adayların değerlendirme sürecinde gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyeti hakkında detaylı olarak bilgilendirilmesi sureti ile aydınlatma yükümlülüğünün de yerine getirilmesi gerekmektedir. Çalışan adayından talep edilen kişisel veri, yukarıda saymış olduğumuz veri işleme şartlarından birinin kapsamına girmiyor ise işverenin, adayın bu kişisel verisini açık rıza almaksızın işlemekten kaçınması gerekir.

Çalışan aday ile iş sözleşmesi kurulmadığı halde, adaydan elde edilen kişisel veriler (belgeler, formlar vs.) iade yahut imha edilmelidir. Bazı durumlarda işverenler, uygun bir pozisyon olması halinde işe başvuruyu tekrar değerlendirmek üzere çalışan adaylarının kişisel verilerini saklamaktadır. Ancak kişilerin herhangi bir işveren yanında çalışmak isteyip istememelerine ve işe alım ilanında sunulan şartlara bağlı olarak, işe başvuru yapıp yapmamak konusunda özgür iradeye sahip oldukları unutulmamalıdır.

Veri sorumlusu işverenin menfaatlerinin zorunlu kılmadığı bu gibi durumlarda, çalışan aday detaylı olarak bilgilendirilmek sureti ile kişisel verilerinin işlenmesi için açık rıza alınması; açık rıza verilmemesi halinde, verilerin imha yahut iade edilmesi gerekir. (Açık Rızanın şartları ve unsurlarına yazının devamında değinilecektir.)



## 2.İş Sözleşmesi Sürecinde Kişisel Verilerin İşlenmesi

İşverenin, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Tolu İş Sözleşmesi Kanunu, Sosyal Güvenlik mevzuatı vs. mevzuat kapsamında bir takım yükümlülükleri mevcuttur.



İşverene doğrudan kişisel veri işleme yükümlülüğü getiren en temel düzenleme olarak, İş Kanunu Md. 75'te yer alan "İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür." hükmü göze çarpmaktadır. Yukarıda veri işleme şartları kısmında yapmış olduğumuz açıklamalar ışığında, maddede sayılan hallerde, işverenin çalışanlarına ait kişisel verileri açık rıza aranmaksızın işleyeceği, hatta işlemekle yükümlü olduğu aşikârdır.

Aynı şekilde, iş teftişi sırasında dosyadaki bilgilerin müfettişlere gösterilmesi ve işçilere ilişkin vergilerin ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işçilere ilişkin verilerin kurumlara aktarılması, bu çerçevede değerlendirilmektedir.

Kuşkusuz işverenin işçisine karşı en önemli borcu, ücret ödeme borcudur. İşveren ücret ödeme borcunu mevzuata uygun bir şekilde eksiksiz yerine getirmek amacı ile işçinin mesai takibini yapmakla yükümlüdür. Dolayısıyla işçinin işe giriş-çıkış saatlerini/tarihlerini kaydetmek sureti ile kişisel veri işleme faaliyeti gerçekleştirmesi söz konusu olacaktır. Yine ücret ödeme borcunun ifa edilebilmesi açısından, işçinin banka hesap bilgilerini işleme işlemesi gerekmektedir. Bu ve bunun gibi işverenin veri işleme faaliyetlerine verilecek örnekler çoğaltılabilir.

İşverenin mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri yanında, çalışanların performans değerlendirmeleri, eğitimleri, ödüllendirilmeleri, bir takım ek sosyal hakların sağlanması vb. meşru amaçlar ile çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi de iş sözleşmesinin devamı sürecinde söz konusu olabilecek veri işleme faaliyetlerindedir.

## 3.İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Kişisel Verilerin İşlenmesi

İş sözleşmesinin sona ermesini müteakip işveren karşısına ilk olarak çıkan yükümlülük, İş Kanunu Md. 28'de yer almaktadır. Buna göre "İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya hut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir." hükmü düzenlenmiştir. Bu düzenleme, işçi işten ayrılrsa dahi geçmiş çalışmalarına ilişkin bilgilerin, işveren tarafından işlenmeye devam edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.



Aynı şekilde İş Kanunu Md. 32'ye göre ücret alacaklarında zamanaşımı, beş (5) yıldır. Yine iş sözleşmesinden kaynaklanan tazminatlar ve yıllık izin ücreti alacakları bakımından da beş (5) yıllık zamanaşımı süresi mevcuttur. Söz konusu düzenlemeler ve süreler, işten ayrılmış olan işçinin; belirtilen süreler içerisinde ücret, tazminat vs. taleplerle dava açması halinde, işveren tarafından ispat külfetinin yerine getirilebilmesi maksadı ile özlük dosyasının saklamasının, işverenin meşru menfaatleri bakımından zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Yine 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 86/2'de yer alan "İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde on beş gün içinde ibraz etmek zorundadır." hükmü gereği işveren, işçi ile sözleşme ilişkisi sona ermesinden itibaren 10 yıl, kamu idareleri bakımından 30 yıl olmak üzere işçinin kişisel verilerini işlemeye devam etmek zorundadır.

#### **4. İşveren Tarafından Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi**

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunlarında kişilerin sendika üyeliği bilgilerinin kurumsal araçlar ile duyurulabileceğine ilişkin düzenlemeler, açık rıza aranmaksızın özel nitelikli veri (sendika üyeliği) işlenebilmesi bakımından kanunlarda öngörülme şartına örnek olarak verilebilir.

Çalışma ilişkisi içerisinde, işveren tarafından en çok işlenen özel nitelikli kişisel veri, şüphesiz sağlık verisidir. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15. maddesinde "Sağlık gözetimi" düzenlenmiştir. Buna göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

Bununla birlikte işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar.

Sağlık verileri ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Bu sebeple işveren, işçiye ait sağlık verilerini, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan işyeri hekimi vasıtası ile açık rıza aranmaksızın işlemelidir. Bu verilerin işçiden açık rıza alınmak sureti ile işlenmesinin sakıncalı bir yöntem olduğu kanaatindeyiz. Zira aşağıda detaylı olarak açıklanacağı üzere açık rıza, ilgilisi tarafından her an geri alınabilir. Böyle bir durumda, açık rızaya dayalı olarak veri işleyen işveren, işçiye ait sağlık verilerini derhal imha etmek durumunda kalacaktır. Bu halde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getiremeyecektir.

Böyle bir durumda, açık rıza vermeyen işçinin iş akdinin işveren tarafından haklı veya geçerli sebeple feshedilip feshedilemeyeceği akla gelebilir. Fakat iş sözleşmesinin kurulması/sürdürülmesi için işçiye, açık rıza vermesinin ön şart olarak sunulduğu hallerde açık rızanın geçerliliğinden söz edilemeyecektir. (Açık Rızaya Dayalı Kişisel Veri İşlenmesi Başlığı Altında detaylı olarak izah edilecektir.) Aynı zamanda, söz konusu kişisel verilerin, işveren tarafından iş yeri hekimi vasıtası ile rıza gerekmeksizin işlenebileceği düşünüldüğünde, böyle bir durumda feshin son çare olması ilkesinin de ihlal edildiği söylenebilecektir.

Bundan ayrı olarak, işveren tarafından işçinin kimlik bilgilerinin işlenmesinin gerekliliğinden ve KVKK'da sayılan veri işleme şartları bağlamında açık rıza alınmaksızın bu verilerin işlenebileceğinden yukarıda bahsetmiştik. Fakat işveren tarafından işçinin kişisel veri içeren herhangi bir belgesinin alınması sırasında, belgede din bilgisi veya kan grubu vs. özel nitelikli kişisel verilerin olup olmadığına dikkat edilmesi gerekir. Şayet özel nitelikli kişisel veri varsa (Eski kimliklerde din bilgisi

bulunuyor.) belgenin nüshası alınırken, özel nitelikli veri içeren kısmın üzeri kapatılarak alınmalıdır. Zira kimlik fotokopisi alma örneği üzerinden değerlendirildiğinde, kimlikte yer alan (isim, soy isim, doğum tarihi vs.) bilgiler ile din kan grubu gibi bilgiler (eski tip kimlikler bakımından) farklı veri kategorileri içerisinde yer almakta ve farklı veri işleme şartlarına tabii tutulmaktadır.



### 5. Açık Rızaya Dayalı Olarak Kişisel Veri İşlenmesi

Yazımızın buraya kadar olan kısmında, Kişisel Verilerin İşlenmesi Kanunu kapsamında işçi-işveren ilişkisi içerisinde ilgili kişinin (işçinin) açık rızası olmaksızın kişisel veri işleme şartları üzerinde durulmuştur. Veri sorumlusu işveren, KVKK md. 5/2 ve md. 6/3'te sayılı olan veri işleme şartları dışında kişisel veri işleyecekse, ilgili kişinin açık rızasını almak zorundadır. Açık rıza alınması konusunda bir şekil şartı olmamakla birlikte, ispat külfeti veri sorumlusuna aittir.

Açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan, özgür irade açıklamasıdır. Görüldüğü üzere açık rızanın üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar ayrı-ayrı ele alındığında:

Rızanın "Belirli Bir Konuya İlişkin Olması" ifadesi, genel bir irade açıklaması ile "kişisel verilerimin işlenmesine izin veriyorum" şeklinde, açık uçlu ve belirsiz bir rızanın, tek başına kanun kapsamında açık rıza olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir.



Açık rızanın bir diğer şartı, “Bilgilendirmeye Dayanması”dır. Kişinin özgür bir şekilde rıza gösterebilmesi için neye rıza gösterdiğini bilmesi gerekir. Bilgilendirme, verinin işlenmesinden önce, veri işleme ile ilgili bütün konularda açık ve anlaşılır bir biçimde gerçekleştirilmelidir. Elde edilecek kişisel verilerin hangi amaçla kullanılacağı açıkça belirtilmelidir. Anlaşılır terimler kullanılmalı, okumakta güçlük çekilecek metin ve metin puntolarından kaçınılmalıdır.

Rızanın “Özgür İradeyle Açıklanması”na dayandığının söylenebilmesi için kişinin yaptığı davranışın bilincinde olması gerekir. Verdiği kararın tamamı ile kendi kararı olması halinde rıza geçerlilik kazanacaktır. Açık rızanın olumlu bir irade beyanı içermesi gerekmektedir. Rıza göstermeme imkânının etkin biçimde sunulmadığı veya rıza göstermemenin kişi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı durumlarda, rızanın özgür iradeye dayandığı kabul edilemez. Kişinin açık rızasının alınması, bir ürün veya hizmetin sunulmasının ya da o ürün ve ya hizmetten yararlanılmasının ön şartı olarak ileri sürülmemelidir.

İlgili kişi tarafından açıklanan rıza, burada açıklanan üç şartın her birini ihtiva etmediği müddetçe açık rıza olarak geçerlilik kazanmayacak, dolayısıyla bu şartları ihtiva etmeyen açık rıza beyanına dayalı olarak işlenen kişisel veriler de hukuka aykırı olarak işlenmiş olacaktır.

Açık rıza, ilgili kişi tarafından istendiği bir anda tek taraflı olarak geri alınabilir. Geri alma beyanı ileriye dönük olarak sonuç doğurur, geri alma beyanı veri sorumlusuna ulaştığı andan itibaren, söz konusu rıza beyanında dayalı olarak yapılan veri işleme faaliyetlerine son verilmelidir.

Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus ise veri sorumlusunun, kanunda açık rıza olmaksızın veri işleme yetkisinin kendisine tanınmış olduğu bir halde, garantici bir

yaklaşım ile ilgili kişiden açık rıza beyanı alması hususudur. (Bu tür rıza alınması işlemleri Cepte Rıza olarak tanımlanmaktadır.) Bu durumda veri işleme faaliyetinin hukuka aykırı hale geldiği kabul edilmektedir. Zira veri sorumlusu, açık rıza olmaksızın işleyebileceği bir kişisel veriyi işlemek için ilgili kişiden açık rıza almış, dolayısıyla ilgili kişinin istediği anda rızasını geri alarak, işlenen verilerinin imha edilmesini talep edebileceği yönünde bir yanılgıya düşmesine sebebiyet vermiş olmaktadır. Bu şekilde “ne olur ne olmaz biz yine de rızasını alalım” yaklaşımı ile alınan rızalar, “cepte rıza” olarak nitelendirilmekte ve açıklamış olduğumuz sebeplerle veri işleme faaliyetini hukuka aykırı hale getirmektedir.

Örneğin; işveren, işçisine karşı ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmek için işçinin banka hesap bilgilerini KVKK md.5/2-c maddesi kapsamında açık rıza olmaksızın işleyebilir. Buna rağmen işveren, işçiden “banka hesap bilgilerinin işlenmesi için açık rıza verdiğine dair” bir rıza beyanı alır ise bu halde işçi, rızasını geri aldığı anda banka hesap bilgilerinin artık işveren tarafından işlenmeyeceğini düşünecektir. İşveren tarafından sözleşmesel yükümlülüğün ifası açısından, banka hesap bilgilerinin işlenmesi zorunlu olduğuna göre işçi haksız bir yanılgı içerisine düşürülmüş olmaktadır.

Bu sebeple veri sorumlusu işverenler, tüm işçilere bütün veri işleme faaliyetlerini kapsayacak şekilde, açık rıza metni imzalatma gibi yanıltıcı yöntemlerden uzak durmalıdır. Veri işleme süreçleri, kapsamlı şekilde irdelenmeli; koşulların gerekli kıldığı hallerde, yalnızca gerekli kişilerin, kanunun aradığı unsurları ihtiva eder şekilde açık beyanlarının alınması yoluna gidilmelidir.



## KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE UYULMASI GEREKEN GENEL İLKELER

6698 Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi Kanunu'nun 4. Maddesinde kişisel veri işleme faaliyeti gerçekleştirilirken dikkate alınması gereken genel ilkeler düzenlenmiştir. Buna göre;

### 1.Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma

İşveren, genel hukuk ilkeleri ve uluslararası ve ulusal iş mevzuatına uygun bir veri işleme faaliyeti yürütmelidir.

### 2.Doğru ve Gerekliğinde Güncel Olma

Veri sorumlusu işveren, kanunda sayılan veri işleme şartlarına uygun olarak elde ettiği kişisel verilerin, öncelikle doğruluğundan emin olmalıdır. Kişi hakkında yanlış ve yanıltıcı verilerin işlenmesi, genel ilkelere aykırı olması sebebi ile veri işleme faaliyetini hukuka aykırı hale getirmektedir.



Çalışma hayatı içerisinde sık karşılaşılan durumlardan biri, maaş bordrosunun gerçeğe aykırı düzenlenmesidir. Yukarıda İş Sözleşmesi Sürecinde Kişisel Veri İşlenmesi başlığı altında, işverenin özlük dosyası kapsamında kişisel verileri işleyebileceğinden söz etmiştik. Dolayısıyla işverenin bordro düzenlemek

sureti ile çalışanına ait kişisel verileri işleminde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmamasıyla birlikte, bordronun gerçeğe aykırı düzenlenmesi halinde, artık kişisel veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olduğundan söz edilemeyecektir. Bu örnekler çoğaltılabilir, dolayısıyla işveren tarafından işlenen tüm verilerin doğruluğu teyit edilmeli, gerektiğinde işlenen veriler güncellenmek sureti ile doğruluğu sağlanmalıdır.

### 3.Belirli Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme

Yine örnek üzerinden değerlendirildiğinde, iş yerinin güvenliğinin sağlanması amacı ile ortak alanlarda kamera vs. izleme sistemlerinin kurulmasının, işverenin meşru menfaatlerine hizmet ettiği gayet tabii söylenebilir. Fakat işverenin, işçilere ait özel alanları (giyinme alanları, ibadet alanları, lavabo ve duşlar vb.) kamera sistemleri ile izlemesi ve kaydetmesi halinde artık özel ve kişisel yaşama müdahale söz konusu olacağından meşru bir amacın varlığından söz edilemez.

İşverenin çalışan adayına hamile olup olmadığı hususunda soru sorması veya çalışan adayının hamilelik durumuna ilişkin verilerini başka bir yolla işleme durumu, kişisel veri işleme faaliyetinin meşru bir amaca dayanıp dayanmadığı hususunda tartışmalar bulunmaktadır. Fakat BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, ILO 111 Numaralı Ayrımcılık Sözleşmesi (İş ve Meslek Yaşamında) ve İş Kanunu md.5 uyarınca da kadın çalışan adayına bu yönde yöneltilen sorular, cinsiyet ayrımcılığı oluşturacaktır. Kanaatimizce bu durumda, çalışma yeri ve işin niteliği zorunlu kılmadıkça, çalışan adayına hamileliği ile ilgili soru sorulması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden, bu şekilde veri işlenmesinin meşru bir amaca hizmet ettiğinden söz edilemez. Yine kişilerin cinsel yönelimlerinin sorgulanması gibi benzer durumlarda da aynı yorum yapılabilecektir. Bu sebeple veri işleme faaliyeti meşru bir amaca dayanmadığından hukuka aykırı hale gelecektir.



#### 4.İşlendikleri Amaçla Bağlantılı Sınırlı ve Ölçülü Olma

Yukarıda İş Sözleşmesi Sürecinde Kişisel Veri İşlenmesi başlığı altında, işverenin mesai takibi amacıyla işçinin işe giriş-çıkış kayıtlarını tutabileceğini ifade etmiştik. Çalışma hayatı içerisinde parmak izi, retina, avuç içi taraması yapılması gibi yöntemler ile çalışanların özel nitelikli kişisel verileri olan biyometrik verilerinin işlenmesi sureti ile mesai takibi yapılması, sıkça karşılaşılan bir uygulamadır. İşveren tarafından, kart okutma sistemi gibi alternatif yollarla işçinin mesai takibini sağlanabileceken, çalışanların biyometrik verilerinin işlenmesi sureti ile mesainin takip edilmesi halinde, hedeflenen amaç ile çalışanların özel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi arasında ölçüsüzlük bulunduğu değerlendirilmektedir. Kişi açık rıza gösterse dahi veri işleme faaliyeti, amacı aştığından ve aşırı bir veri işleme faaliyeti halini aldığından hukuka aykırı olduğu kabul edilecektir. Gerek Kişisel Verileri Koruma Kurumu kararları, gerek Danıştay kararları, gerek Anayasa Mahkemesi gerekse de AİHM kararları, mesai takibi amacı ile biyometrik veri işlenmesinin kişilerin özel hayatına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği yönündedir. Bu sebeple veri sorumlusu işverenler, biyometrik verilerin işlenmesi sureti ile mesai takibi uygulamalarından kaçınmalıdır.

Ancak burada önemle belirtmek gerekir ki stratejik veya mali anlamda önemli bazı yerlere (sunucu odaları, banka para kasaları vb.) giriş-çıkışların denetim ve güvenliği amacı ile biyometrik verilerin işlenmesi halinde veri işleme faaliyetinin amaçla bağlantılı, ölçülü ve sınırlı olduğundan söz edilebilecektir.

#### 5.İlgili Mevzuatta Öngörülen Veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme

Her ne amaç ve kapsamda olursa olsun elde edilen kişisel veriler, belirli bir sürenin geçmesi ve veri işleme şartlarının ortadan kalkması



halinde talep gerekmeksizin veri sorumlusu tarafından kendiliğinden imha edilmelidir. Yukarıda İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Kişisel Veri İşlenmesi başlığı altında, iş mevzuatı kapsamında düzenlenen sürelerle yer vermiştik. Bu süreler mevzuat çerçevesinde her bir kişisel veri işleme faaliyeti açısından ayrı-ayrı belirlenebilir.

Düzenlenen bu beş (5) ilke, tüm kişisel veri işleme faaliyetlerinin özünde bulunmalı ve tüm kişisel veri işleme faaliyetleri bu ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmelidir. Dolayısıyla yazımızın bu kısmına kadar izah etmiş olduğumuz veri işleme şartları belirlenirken, burada sayılan genel ilkeler çerçevesi içerisinde bir değerlendirme yapılması gerekecektir. Zira bu ilkelere aykırı olan veri işleme faaliyetleri, ilgili kişinin açık rızasına dayalı olarak gerçekleşse dahi hukuka aykırı olacaktır.

#### VERİ SORUMLUSUNUN AYDINLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İlk olarak belirtmek gerekir ki aydınlatma yükümlülüğünün herhangi bir istisnası bulunmamaktadır. Veri sorumlusu, kişisel verisi işlenen tüm ilgili kişileri, veri işleme faaliyeti kapsamında kapsamlı olarak bilgilendirmelidir.

Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı,

ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, konularında bilgi vermekle yükümlüdür. Ayrıca aydınlatma metninde, KVKK madde 11 Kapsamında sayılan ilgili kişinin hakları konusunda da bilgilendirme yapılması gerekmektedir.

## VERİ SORUMLUSUNUN VERİ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kişisel Verilerin İşlenmesi Kanununun 12. Maddesine göre veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır. Veri sorumlusu, kendisi adına veri işleyenlerin veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi yahut getirmemesinin sonuçları hususunda veri işleyen ile birlikte müştereken sorumludur. Veri sorumlusu, Kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır. Veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılımlarından sonra da devam eder. İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir.

Belirtmek gerekir ki teknolojinin geliştiği mevcut durum göz önüne alındığında, veri güvenliğinin sağlanması konusunda alınabilecek tedbirlerin bir sınırı bulunmamaktadır. İş bu yazının konusu dışına çıkmamak adına, Kanunda yer alan genel düzenleme kapsamında işveren olan veri sorumlusunun, veri güvenliğinin sağlanması hususunda

ki başlıca yükümlülükleri şöyle özetlenebilir;

- Çalışanların işe alım süreçlerinde gizlilik sözleşmelerinin imzalanması,
- Başlıca kişisel veri güvenliği ihlallerinden biri kişisel verinin hukuka aykırı olarak paylaşılması veya açıklanmasıdır. (Çalışanların yanlış kişiye e posta göndermesi gibi) Bu sebeple çalışanların, muhtemel veri güvenliği ihlallerine karşı eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, güvenlik risklerinin belirlenmesi ve çalışanların buna yönelik farkındalık çalışmalarının yapılması,
- Disiplin Yönetmeliğinde veri güvenliği prosedürlerinin mutlaka düzenlenmesi ve bu hususta çalışanların mutlaka bilgilendirilmesi.
- Çalışanların kişisel veri güvenliğine ilişkin rol ve sorumlulukların görev tanımında belirlenmesi, erişim yetkilerinin buna göre belirlenmesi, rol ve sorumlulukların hatırlatılması
- İzin verilmedikçe her şey yasaktır prensibinin izlenmesi
- İşveren ile ilişkisi kesilen çalışanın erişim yetkilerinin kaldırılması, hesabının silinmesi vs.
- Kişisel veri içeren kayıt ortamlarının ayrı bir alanda tutulması, giriş çıkışların denetlenmesi, fiziksel ve teknik güvenliğin sağlanması
- Erişimlerde kullanıcı adı ve şifre uygulamalarının yürütülmesi vb.





## SONUÇ

Kişisel Verilerin Korunması Kanununun ve genel mevzuat kapsamında kişisel verilerin korunmasının amacı, verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek ve bu şekilde kişisel veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemin hukuka uygunluğunu sağlamaktır. Kişisel verilerin işlenmesi hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da sık rastlanılan bir durumdur. Nitekim işverenler, kanunun öngördüğü yükümlülüklerle uymak, işçi seçiminde, eğitiminde, işçinin yükselmesinde kullanmak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, müşteri ilişkilerini kontrol etmek, işyeri güvenliğini sağlamak gibi amaçlarla iş başvurusunda bulunan işçi adaylarına ya da çalıştırdıkları işçilerine ait kişisel verileri kullanmakta, bazı durumlarda üçüncü kişilerle paylaşmaktadır. İşçinin kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, adli sicil kaydı, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almaktadır.



Belirtmek gerekir ki iş bu yazımızda, ana temadan uzaklaşmamak adına; 6698 Sayılı KVKK kapsamında düzenlenen, İlgili Kişinin Hakları, Kişisel Verilerin Yurt İçi ve Yurt Dışında Aktarılması ve Aktarım Şartları, Kişisel Verilerin İmha Edilmesi, İdari Para Cezaları vs. yaptırımlar, VERBİS kayıt yükümlülüğü, Veri Sorumlusu – Veri İşleyen ayrımı ile Kanunun İstisnaları gibi KVKK bakımından önem arz eden bazı konulara; konular içerisinde

işçi-işveren ilişkisi bakımından yoğun özellik arz eden hususlar bulunmadığından değinilmemiştir.

Ülkemizde yürürlükte olan mevzuat hükümleri çerçevesinde; münhasıran işçi-işveren ilişkisi içerisinde gerçekleşen veri işleme faaliyetleri ve bu kapsamda özellik arz eden hususlar üzerinde durulmuştur. Veri sorumlusu işverenin, veri işleme faaliyetini yasal sınırlar çerçevesinde hukuka uygun olarak gerçekleştirmesi için üzerine düşen yükümlülükler, işçi-işveren ilişkisi bağlamında değerlendirilmiştir.

Nihai olarak; veri sorumlusu işveren tarafından yapılması gerekenler: Çalışanların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında eğitilmesi, kişisel veri girişi sağlayan formlarda yer alan veri girişlerin kişisel veri işleme koşulları kapsamında değerlendirilmesi; bu kapsamda alınması gereken önlemlerin belirlenmesi, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi, ilgili kişilerin açık rızalarının gerektiği durumların tespiti ile açık rıza metinlerinin hazırlanması, saklama imha politikaları vs. dokümanların hazırlanması, gerekli hallerde VERBİS kaydının tamamlanması ile 6698 Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi Kanunu'na uyum süreçlerinin eksiksiz olarak tamamlanması sureti ile kişisel verilerin korunmasıdır. İşveren gerek KVKK gerekse iş hukuku mevzuatından kaynaklanan işçiyi koruma ve gözetim borcu kapsamında bu yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Aksi halde idari para cezaları ile karşılaşabileceği gibi, buradan doğacak zararları da genel hükümlere göre tazmin etmekle yükümlü olacaktır.

*Kişisel Verilerimizi Muhafaza Edebildiğimiz Bir Gelecek Ümidi ile...*



# İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU



**Av. Esra Koz**  
Kocaeli Barosu



İş hukuku mevzuatımızın temel kanunu olan İş Kanunu'nun 8. maddesine göre; " İş sözleşmesi bir tarafın ( işçi ) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın da ( işveren ) ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. " Bu madde üzerine düşünülmeden yorumlandığında sanki işverenin tek yükümlülüğü ücret ödemek gibi gözüke de işin aslı çok farklıdır.

İşverenin sorumlulukları işçilerin menfaatleri de gözetilerek belirlenmelidir. Bu belirlemede esas alınacak esas ölçü Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralı olmalıdır. Bu bağlamda işveren dolayısıyla işçisinin emeğini ve çalışma gücünü sınırsız ve keyfi kullanamaz.

İşverenin koruma ve gözetme borcunu düzenleyen kurallar kaynağını uluslararası sözleşmeler ve Anayasa'dan almakla birlikte, uygulamadaki esas kurallar 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Yargıtay uygulamasında işverenin kusursuz sorumlu olduğu kabul edildiği için işverenlerin sorumluluğunun ağırlığı daha iyi anlaşılacaktır. Dolayısıyla işverenler basit bir şekilde ve çok az maliyetle alınabilecek tedbirleri ihmal etmeleri yüzünden yüklü miktarda tazminatlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenin bu yükümlülüğü mevzuatımızda yer alan kanunlarımızda farklı başlıklar altında düzenlenmiştir.

İşverenin mevzuatımızdaki yükümlülüklerini kısaca ele almak gerekirse aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.

**6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:**

- ▶Gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü
- ▶Bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü
- ▶Sağlık gözetimi ve denetimi yükümlülüğü
- ▶Örgütlenme yükümlülüğü ,
- ▶İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü
- ▶Denetleme yükümlülüğü
- ▶Kayıt bildirim yükümlülüğü olarak sıralayabiliriz.

**4857 sayılı İş Kanununda kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:**

- ▶Çalışma belgesi verme
- ▶Hafta tatili kullandırma
- ▶Yıllık ücretli izin ve mazeret izni
- ▶İşverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü
- ▶Ücreti tam ve zamanında verme
- ▶İş arama izni verme
- ▶Emzirme ve süt izni kullandırmak
- ▶Ara dinlenmesi
- ▶İşçi özlük dosyası düzenlemektir.

**Sosyal Güvenlik hukukuna göre kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:**

- ▶Ücretin tam ve eksiksiz olarak sosyal güvenlik kurumuna bildirilmesi
- ▶Çalışanın işe giriş ve işten ayrılış bildirimlerinin zamanında kuruma bildirilmesi
- ▶Aylık prim hizmet belgelerinde eksik gün nedenlerinin doğru olarak bildirilmesi
- ▶Kurumdan geçici iş göremezlik ödeneği alacak sigortalıların iş ve işlemlerinin belirtilen sürelerde kuruma bildirilmesi
- ▶Sosyal güvenlik gereği primlerin belirtilen sürede ödenmesidir.



**Vergi hukukuna göre kısaca işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:**

- Ücret ve diğer mali yükümlülüklerin yerine getirilmesi
- İş sözleşmesinden doğan tazminat
- Ücretlerin vergilendirilmesi ilgili dairelere bildirilmesi işverenin en önemli yükümlülüklerindedir.

**Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun açısından işverenin görev ve sorumlulukları temel başlıklar halinde aşağıdaki şekildedir:**

- Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,
- Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek
- Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

## **İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU**

Spesifik olarak ele alacağımız yükümlülük ise işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşverenin gözetme borcuyla ilgili şöyle bir tanım yapmak uygun olabilir: *İşverenin koruma ve gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştırdığı işçisini korumak, işçisinin çıkarları doğrultusunda görmüş olduğu iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli bütün önlemleri almak, işçinin menfaatlerinin zedelenmemesi için zarar verici her türlü davranıştan kaçınmak ve bunun gibi önlemleri alma yükümlülüğüdür.*

**İşçiyi gözetme borcunun sınırlarını belirlemeye çalışırsak temel başlıklar halinde aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.;**

### 1) İşçinin Hayatının, Maddi Vücut Bütünlüğünün ve Sağlığının Korunması

İşçinin yaşam ve sağlık bütünlüğü, işverenin

işletmesinden ve işçinin işverene olan sadakatinden önce gelmektedir. Bundan dolayı işçinin kişilik hakkı tehlikeye girdiğinde, iş reddedebilir ve 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1. fıkrası gereği iş sözleşmesini derhal feshedebilir. İşçinin hayatının ve sağlığının korunmasıyla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinin 2. fıkrasında da düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.



### 2) İşçinin Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşamının Korunması

İşçinin kişiliğinin korunması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Belirtilen hükme göre, işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Bu hüküm kapsamında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, işvereni işçinin kişiliğini korumaya yönelik önlemleri kendisinden dürüstlük ilkelerine göre beklenebilecek ölçüde almakla yükümlü kıldığı ve buna göre dürüstlük ilkelerine uygun bir işyeri düzeni kurmayı öngördüğü söylenebilir.



### 3) İşçinin Kişilik Değerlerinin Bilgisayar Verilerine Karşı Korunması

Anayasanın özel hayatın gizliliği başlıklı 20. maddesine göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak, kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir. Görüldüğü gibi işçinin kişilik hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunması anayasal güvence altına alınmıştır.

### 4) İşyerinde Çalışanların Cinsel Taciz Eylemine Karşı Korunması

Türk iş hukuku açısından cinsel taciz, işçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, istenmeyen, aşağılayıcı, onur kırıcı her türlü davranış olarak tanımlanabilir. Genel anlamda cinsel taciz ise, “bir bireyin diğer bir bireyi rızası olmadan elle, sözle, gözleri ve bedeni ile cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma ortamı sağlamanın yanında, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmalarını ayrıca belirtme gereği duyulmuştur. Buna göre işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun ilgili maddelerine göre, psikolojik tacize veya ayrımcılığa maruz kalan işçiler, Kanunun 17. maddesi gereği Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvuru yapabilirler.

Yukarıda kısaca açıklamaya çalıştığımız yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren bazı müeyyidelere tabidir.

### **İŞVERENİN GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞIN MÜEYYİDELERİ**

İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir. Ayrıca bu borcun yerine getirilmemesi, işverenin kendisine düşen ifa hazırlıklarını yapmamış olması nedeniyle onun alacaklının temerrüdü durumuna düşmesine yol açabilir. Örneğin, işveren bir kadın işçiyi kendi gücüne uygun iş vermemişse, onun işi reddetme imkanı mevcuttur.

Genel olarak, işverenin alacaklının temerrüdüne düşmesi durumlarında, işçinin çalışmayı reddetme hakkı mevcuttur. İşçi, işverene karşı, örneğin belirli güvenlik önlemlerinin alınması için ifa davası, kişilik haklarına tecavüz niteliğindeki açıklamalar sebebiyle MK. 25. maddesine göre, önleme veya tespit davası açabilir. Pratik açıdan önemi bulunmayan bu davaların ön şartı, işçinin işverenin iş yerinde çalışmaya hakkı olması veya işverenin gözetme ve koruma borcuna aykırı davranmamasına rağmen alacaklının temerrüdü durumunda bulunmasıdır. Zira işveren alacaklının temerrüdü durumuna düşmüşse, işçinin çalışma mecburiyeti olmadığı için onun ifa davası açmasında korunan bir menfaati bulunmamaktadır. Aynı şekilde işçinin işyerinde çalışma hakkı yoksa, ifa davasının açılması için ortada bir hukuki menfaati yoktur.

Gözetme ve koruma borcunu gereği gibi yerine getirmeyen işveren, İş Kanununda öngörülen para cezalarına çarptırılabilir.

Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmaması halinde, İş Kanunu gereğince işyeri kapatılabileceği gibi, işin durdurulması da mümkündür.

# İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA BİREYSEL BAŞVURU

**Av. Arb. Elvan Bağ Canbaz**

**Kocaeli Barosu**





## A. GENEL OLARAK

Bireysel başvuru kurumu hayatımıza 23 Eylül 2012 tarihinde girmiştir. Öncesinde kişilerin haklarının ihlali karşısında başvurabilecekleri bir olağanüstü denetim mekanizması yoktur. Bu sebeple iç hukuk yolları tüketildikten sonra genel olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine gidilmekte idi.

Kişilerin olağan kanun yolları ile ihlal edilen haklarına karşı bir denetim mekanizmasının olmamasından duyduğu güvensizlik, Uluslararası sözleşmelerin uygulandığı mahkemelerde Türkiye aleyhine verilen birçok kararın olması iç hukukta da bir denetim mekanizmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Zira ihlal kararlarının çokluğu uluslararası arenada itibar kaybına da sebebiyet vermektedir. Diğer yandan kişiler olağan kanun yollarında ihlal edildiğini düşündükleri haklarını korumak amacıyla kendilerini bir denetim mekanizmasının varlığı ile daha güvencede hissedeceklerdir.

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru ikincil bir başvuru yoludur. Anayasa'nın, 148. maddesinin 3. fıkrası "Herkes, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır." hükmü yer almaktadır. Yine Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün "Başvuru süresi ve mazeret" başlıklı 64. maddesinin 1. fıkrasında "Bireysel başvurunun, başvuru yollarının tüketildiği ve buna ilişkin kararın kesinleştiği tarihten, başvuru yolu öngörülmemişse ihlalin öğrenildiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir." hükmü yer almaktadır. Gerek Anayasa'da gerekse de iç tüzükte Anayasa Mahkemesine başvuru yapılabilmesi için iç hukuktaki olağan kanun yollarına başvuru yapılmış ve kararın kesinleşmiş olması gerektiği belirtilmektedir. Bazı durumlarda ihlal devam ettiği için devam eden süreçte de yapılabilen başvurular vardır. Bu husus-

lara aşağıda değinilecektir. Yasal düzenlemelere bakıldığında bireysel başvurunun olağan kanun yollarının üzerinde ikincil ve olağanüstü bir kanun olduğu anlaşılmaktadır.

Olağan kanun yolları Yerel Mahkeme, Bölge Adliye Mahkemesi, Yargıtay, İdari davalarda İdare Mahkemeleri, Vergi Mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay şeklinde sıralanabilir. Burada önemli olan kararın kesinleşme aşamasıdır.



Bireysel başvuru ile birey iç hukuk yollarında ihlal edildiğinin düşündüğü haklarını korumak amacıyla başvuruda bulunmaktadır. Bu iç hukuk yönünden başvuru yapılabilecek son nokta olup, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine gidebilmek için de başvuru yapılması zorunlu olan bir kurumdur.

Bireysel başvuru ancak idarenin eylem ve işlemlerine karşı yapılabilir. Yani taraflardan birinin idare olması şarttır. İki şahıs arasındaki hukuki meseleler bireysel başvurunun konusu olamazlar.

Yine bir hakkın ihlal edildiğinin bireysel başvuruya konu yapılabilmesi için söz konusu hakkın hem Anayasada hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde düzenlenmiş olması gerekmektedir. Başka bir uluslararası sözleşmeye dayanılarak başka bir mahkemeye başvuru yapılacak ise başvuruya konu hakkın yine Anayasa ile söz konusu uluslararası sözleşmede düzenlenmiş olması gereklidir.

## B. ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURU SÜRESİ VE MAZERET MESELESİ

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru süresi olağan kanun yolunun tüketildiğinin öğrenildiği tarihten itibaren 30 gündür. Bu husus Anayasa Mahkemesi İç Tüzüğü'nün 64. maddesinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında mazeret hususunda neler yapılabileceği düzenlenmiştir. Fıkra “Başvurucu mücbir sebep veya ağır hastalık gibi haklı bir mazereti nedeniyle süresi içinde başvurusunu yapmadığı takdirde, mazeretinin kalktığı tarihten itibaren on beş gün içinde ve mazeretini belgeleyen delillerle birlikte başvurabilir. Komisyonlar raportörlüğünce mazeretin kabulünün gerekip gerekmediği yönünde karar taslağı hazırlanır. Komisyon, öncelikle başvurusunun mazeretinin geçerli görülüp görülmediğini inceleyerek mazereti kabul veya reddeder.” hükmüne yer verilmiştir.



Anayasa Mahkemesi son dönemlerde avukatların UYAP üzerinden kararları görmelerini öğrenme tarihi olarak kabul etmiş ve bu durum birçok başvurusunun süre yönünden usulden reddedilmesine sebep olmuştur. Nitekim Anayasa Mahkemesi Başvuru Numarası: 2019/8664, Karar Tarihi: 29/12/2021 olan başvuruda “Bu doğrultuda Hüseyin Aşkan kararında; kullanıcıların UYAP üzerinden yaptıkları işlemlerin (doküman oluşturma, düzenleme, imzalama, açma, okuma ve yazdırma gibi) kayıt altına alındığı evrak işlem kütüğünün Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmesi sonucunda nihai kararın açılarak

okunduğuna ilişkin bir işlemin tespiti hâlinde bu işlemi yapan ilgililerin işlem sırasında nihai kararın sonucunu öğrendiklerinin kabul edileceği, böyle bir durumda bireysel başvuru süresinin de bu tarihten itibaren başlatılması gerektiği belirtilmiştir (Hüseyin Aşkan, §§ 26-29).

“Başvuru konusu olayda nihai karar olan İğdır 1. Asliye Ceza Mahkemesinin 7/1/2019 tarihli kararına ilişkin olarak UYAP evrak işlem kütüğü üzerinde yapılan incelemede de ilgili kararın başvurusunun avukatı Muhammed Fehim Oflas tarafından 11/1/2019 tarihinde saat 18.22'de açılarak okunduğu tespit edilmiştir. Buna göre İğdır 1. Asliye Ceza Mahkemesinin 7/1/2019 tarihli kararının başvurusunun avukatı tarafından 11/1/2019 tarihinde UYAP üzerinden okunduğu, bu kapsamda en geç 11/1/2019 tarihinde bireysel başvuruya ilişkin nihai karardan haberdar olunduğunun ve bu doğrultuda bireysel başvuru süresinin 11/1/2019 tarihinden itibaren işlemeye başladığının kabul edilmesi gerekir. Nitekim ilgili usul kuralları uyarınca sürenin münhasıran tebliğden itibaren işlemeye başlayacağını kabul edildiği uygulamaların aksine bireysel başvuru yolunda başvuru süresi, ihlalin öğrenilmesi esasına bağlanmıştır (benzer yöndeki karar için bkz. Mehmet Özcan, B. No: 2019/6266, 15/1/2020, § 27)

Sonuç olarak bireysel başvuru konusu yargılama sürecine ilişkin nihai karardan 11/1/2019 tarihinde haberdar olduğu anlaşılan başvurusunun otuz günlük bireysel başvuru süresinden sonra 8/3/2019 tarihinde gerçekleştirdiği bireysel başvurusunun süre aşımı nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.” şeklinde başvurusunun kabul edilmez olduğuna karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi UYAP veri tabanına giderek dosya ile ilgili tüm işlemlerin yapılma tarihlerini ve dosya ile ilgili tüm evrakları görebilmektedir. Bu durumda eğer başvuruya konu nihai karar UYAP'tan avukat tarafından okunmuş ise



Anayasa Mahkemesi bu durumda UYAP'tan okunma tarihini tefhim tarihi olarak kabul etmekte ve bu çerçevede 30 günlük süreyi bu tarihten itibaren başlatmaktadır.

Anayasa Mahkemesinin UYAP veri tabanında yapılan okuma işlemini tefhim tarihi olarak kabul edip başvuruyu usulden reddetmesine karşılık Avrupa İNSAN Hakları Mahkemesine yapılan başvuruda AİHM 31/08/2021 tarihli ÜÇDAĞ V. TÜRKİYE kararında UYAP sisteminden öğrenmenin tebliğ ya da tefhim yerine geçmeyeceğine karar vermiştir. Konu ile ilgili Anayasa Mahkemesinin yakın tarihte verdiği bir karar yoktur.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuru süresi daha önce 6 ay iken 2022 yılı Şubat ayından itibaren 4 aya düşürülmüştür. Böylece Anayasa Mahkemesi kararının tebliği ya da tefhiminden itibaren bu süre 6 ay değil 4 ay olarak dikkate alınacaktır.

### C.BİREYSEL BAŞVURUNUN USUL VE ŞEKLİ

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 59. maddesinde bireysel başvurunun usul ve şekli açıklanmıştır. 01/01/2019 tarihinde başvuru formunda birtakım değişiklikler yapılmış AİHM formu ile uyumlu hale getirilmiştir. Başvuru formu Anayasa Mahkemesinin kendi sayfasında olup; formun indirilip doldurulması ve imzalanıp adliyeler yoluyla Anayasa Mahkemesine gönderilmesi gerekmektedir.



Bireysel başvuru yoluna kimlerin başvuru yapabileceğine içtüzüğün 61. maddesinde yer verilmiş olup; başvuruyu bizzat başvuru, kanuni temsilcisi ya da avukatı yapılabilir. Avukat veya kanuni temsilci aracılığıyla yapılan başvurularda temsile dair yetki belgesinin sunulması gereklidir. Avukat ya da temsilci vasıtasıyla yapılan başvurularda bu şahıslara yapılan tebligatlar başvurucuya yapılmış sayılır.

### D.MAHKEME NE ŞEKİLDE KARAR VEREBİLİR ?

a. Mahkeme önüne gelen dosyada başvuruya konu hakkın ihlal edilmediği kanaatine varırsa KABUL EDİLMEZLİK kararı verir.

b. Başvurunun başvuran tarafından takip edilmemesi, başvuranın feragat etmesi, ihlalin ortadan kalkması gibi durumlarda mahkeme DÜŞME kararı verebilir.

c. Mahkeme başvuruya konu hakkın ihlal edildiğine dair karar verirse,

- İhlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. İlgili mahkeme, Bölümün ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde yeniden yargılama yapar ve mümkünse dosya üzerinden ivedilikle karar verir.

- Bölümlerce yapılan inceleme sonunda, başvuruçunun bir hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi hâlinde, yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmadığı takdirde başvuruçunun lehine uygun bir tazminata hükmedilebilir.

- Tazminat miktarının tespitinin, daha ayrıntılı bir incelemeyi gerektirmesi hâlinde, Bölüm bu konuyu kendisi karara bağlamaksızın genel mahkemelerde dava açılması yolunu gösterebilir.

## E. İŞ MAHKEMELERİNDE ADİL YARGILAMA HAKKININ İHLALİ VE BUNUN BİREYSEL BAŞVURUYA KONU EDİLMESİ

Bireysel başvuruya konu olan haklar idarenin eylem ve işlemlerinden kaynaklı olduğu için özel hukuk alanında başvuruya belli sınırlar çerçevesinde gidilebilmektedir. Özellikle AİHS'nin 6. maddesinin 1. fıkrasında "Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir." hükmüne yer verilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere medeni hak ve yükümlülükler ile ilgili davalar hakkında bireysel başvuru yapılabilir. Böylece şahsi davalar bireysel başvuruya konu yapılamayacaktır. Bireyin adil yargılama hakkına sahip olabilmesi için öncelikli şart kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasının görülmesidir. Yargı mercileri önünde eşit olma hakkı, aleni duruşma ve gerekçeli karar hakkı, makul sürede yargılanma hakkı, duruşmada hazır olma haklarının sağlanması adil bir yargılamanın olmazsa olmazıdır. Yine silahların eşitliği olarak kabul edilen durum da tarafların mahkeme önünde delillerini ileri sürme ve toplamasını isteme hakkı ile eşit olma hakkını kapsamaktadır. Çelişmeli yargılama hakkı da bu kapsamdadır.

*İş mahkemelerinde bireysel başvuruya konu yapılan hakların başında AİHS'nin 6. maddesinde düzenlenen makul sürede yargılama hakkının ihlali gelir.* Makul süre tartışılırken yargılamaya konu taleplerin niteliği, başvuru- cunun yargılamanın uzamasında katkısının olup olmadığı, yargılamayı yapan mercilerin yargılamaya konu husustaki tutumları, yine yargılamanın uzamasının başvuru yönünden sebep olduğu kayıp ve uzayan sürecin başvuru- cunun hukuka olan güvenini sarsacak mahiyette olup olmadığı gibi hususlar mahke-

mece değerlendirilir. Mahkeme açısından bu hususlar tazminat verilecek ise tazminat miktarı yönünden de önemlidir.

Anayasa Mahkemesi Başvuru Numarası: 2019/22778 Karar Tarihi: 3/12/2020 olan başvuruda birçok dosyada hakkında birleştirme kararı verilmiştir. Toplu halde verilen kararda her bir başvuru için ayrı ayrı tazminat rakamlarına hükmetmiştir. Mahkeme kararında "Medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin yargılamanın süresi tespit edilirken sürenin başlangıç tarihi olarak davanın ikame edildiği tarih; sürenin sona erdiği tarih olarak -çoğu zaman icra aşamasını da kapsayacak şekilde- yargılamanın sona erdiği tarih, yargılaması devam eden davalar yönünden ise Anayasa Mahkemesinin makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin şikâyetle ilgili kararını verdiği tarih esas alınır (Güher Ergun ve diğerleri, B. No: 2012/13, 2/7/2013, §§ 50-52).

İş mahkemeleri nezdinde görülen davalarda yargılama süresinin makul olup olmadığı değerlendirilirken yargılamanın karmaşıklığı ve kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvuru- cunun yargılamanın süratle sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliği gibi hususlar dikkate alınır (Nesrin Kılıç, B. No: 2013/772, 7/11/2013, § 58). Anılan ilkeler ve Anayasa Mahkemesinin benzer başvurularda verdiği kararlar dikkate alındığında ekli tablonun (G) sütununda belirtilen yargılama sürelerinin makul olmadığı sonucuna varmak gerekir." diyerek adil yargılanma hakkı kapsamında makul sürede yargılama hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. İhlal kararından genellikle manevi tazminata karar verilmektedir. Başvuru- ran tarafından yapılan giderler varsa kendisine iade edilmekte ve vekil ile temsil edilmişse her yıl belirlenen matbu rakam üzerinden vekâlet ücretine hükmedilmektedir. Mahkeme 2020 tarihinde verdiği kararında 3 yıl 3 ay süren işe iade dosyasında 6000,00 TL, 6 yıl 6 ay süren işçilik alacakları dosyasında 15.600 TL ye manevi tazminata hükmetmiştir.



Anayasa Mahkemesi 2021/23719 başvuru numaralı ve 18/02/2022 tarihli başvuruda yargılaması 3 yıl 7 ay süren ve konusu işçilik alacakları olan dosyada ihlal olmadığına karar vermiştir. Karara karşı tarafımızca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuru yapılmıştır.

Anayasa Mahkemesi 2020/19332 başvuru numaralı ve 15/12/2021 tarihli kararında 15 yıl 3 ay süren davada 50.000 TL, 5 yıl 1 ay süren davada 14.000 TL, 6 yıl 6 ay süren davada 21.000 TL manevi tazminata hükmetmişti.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere makul süre yönünden kabul edilen başvurularda tazminat miktarları her dosyanın durumuna göre değişiklik arz etmektedir.

Gerekçeli karar hakkı da iş mahkemelerinde sık sık başvuruya konu olan ve adil yargılanma hakkının içerisinde yer alan haklardandır. Anayasanın 141. maddesinin 3. fıkrasında mahkemelerin kararlarının gerekçeli olması gerektiği vurgulanmıştır. Zira gerekçenin varlığı keyfilik önüne geçmek ve kararı alan kişinin karar yönünden tatmin olması için önemlidir. Özellikle Yargıtay'ın önüne gelen dosyalarda itiraz edilen konulara değinmeden "usul ve yasaya uygun kararın onanmasına" şeklinde verdiği kararlar gerekçeli karar hakkının ihlali mahiyetindedir. Zira itiraz edilen hususların tartışılması gerekmektedir. Doğrudan verilen ve matbu cümleler barındıran ONAMA kararları bu yönüyle adil yargılanma hakkının ihlali mahiyetindedir.

Anayasa Mahkemesi Başvuru Numarası 2013/2651 Karar Tarihi: 24/2/2016 olan kararında "İncelenen uyuşmazlık için, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde "İşveren, ... çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak, durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir." denilmek suretiyle tebliğin yöntemi bakımından işçiyi muhatap alan "yazılı bildirim" esası benimsenmiştir. Anılan cümlenin devamında "bu şekilde uygun olarak yapıl



mayan ... değişiklikler işçiyi bağlamaz." denilerek belirlenen tebliğ yöntemi, maddede düzenlenen işçi haklarının kanuni güvencesi olarak düzenlenmiştir. Davalı işverenin temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından başka bir araştırma yapılmadan ve dosyadaki aynı deliller değerlendirilmek suretiyle İlk Derece Mahkemelerince verilen kararlar ortadan kaldırılarak davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır. Başvurucuların, tebliğin kanuna uygun yapılmadığına yönelik iddiasına karşılık Yargıtay 22. Hukuk Dairesince 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin ilk cümlesindeki "İşveren ... çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir ..." şeklindeki hükmün yorumlanması ve yazılı bildirim şekli konusunda açıklama yapılmamış; ayrıca emsal dosyalarda alınan ve davalı işverenin mali durumunu gösteren bilirkişi raporlarının hangi gerekçeyle dikkate alınmadığı, başvurucuların iş akitlerine son verilmesinden sonra iş yerine yeni işçi alınıp alınmadığı konusunda dosyaya sunulan bilirkişi raporlarındaki verilerin değerlendirilmediği, aynı konuda beyanda bulunan tanıkların ifadelerinin tartışılmadığı anlaşılmıştır. Bu durum, başvurucuların adil yargılanma hakkı kapsamında gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucunu doğurmaktadır. Açıklanan nedenlerle başvurucuların Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma haklarının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

Adil yargılanma hakkı kapsamında gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğundan kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Yargıtay 22. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir.

İhlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere kararın bir örneğinin Yargıtay 22. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar verildiğinden Yargıtay 22. Hukuk Dairesince değerlendirilebilecek olan başvurucuların tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir.” şeklinde karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi bu başvuruda gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine fakat tazminat talebinin reddine dosyanın ihlalin giderilmesi için ilgili mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.



**Silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama hakkının ihlaline yönelik iş mahkemelerinde tanık beyanları için genellikle talimat yazılmaktadır.** Fakat yazılan talimat ile birlikte taraflara tanığa soru sorma hakkının sağlanması için

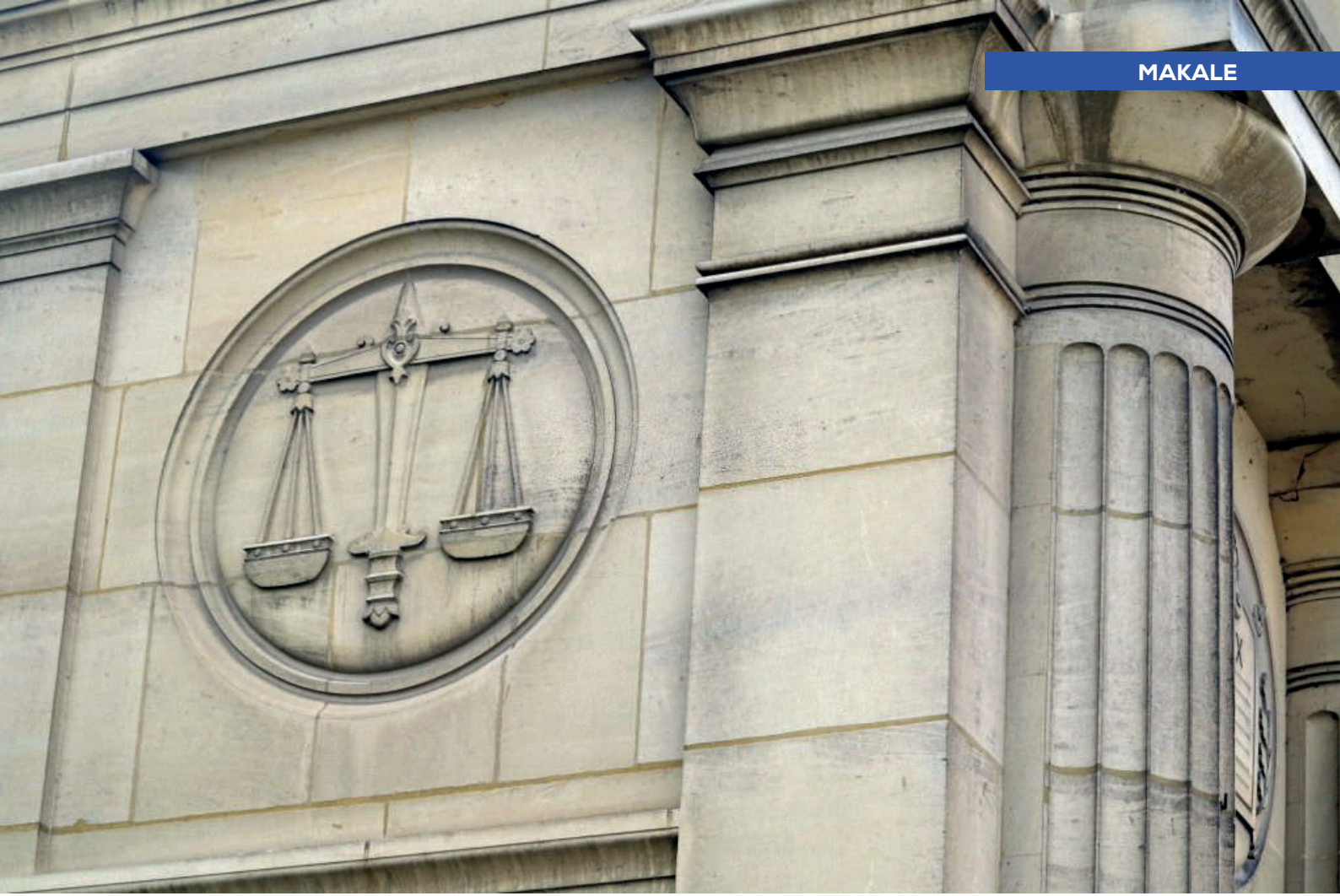
talimat duruşma gününün ve saatinin de tebliğ edilmesi gerektiği kanaatindeyim. Yine tarafların tanığa sormak istedikleri soruların alınıp talimatın o şekilde yazılması gerekmektedir. Tarafların tanığı sorguya çekme hakkı da vardır. Bu hak maalesef talimat dosyalarında ihlal edilmektedir. SEGBİS ile tanıkların duruşmaya katılmasının ve tarafların doğrudan soru sormasının daha sağlıklı olacağı açıktır. Aksi durumda adil yargılama hakkı kapsamında silahların eşitliği ilkesi ve çelişmeli yargılama ilkeleri ihlal edilmiş olacaktır.



Son dönemlerde iş mahkemelerinde davalı tarafın dilekçeleri de davacı tarafa tebliğ edilmemektedir. Layihalar safhası, dava dilekçesi ve cevap dilekçelerinin sunulması ile bitmekte ise de tarafların dosyalarından ve bulunulan iddialardan, sunulan delillerden haberdar olması adil yargılanma ve yargılamaya dâhil olunması açısından önemlidir.

Bölge Adliye Mahkemeleri yeni kurulduğunda tarafların istinaf ya da temyiz başvuru dilekçeleri karşı tarafa tebliğ edilmeden dosyalar üst mahkemelere gönderildi. Bölge Adliye Mahkemeleri tarafından bu sebepten dolayı geri iade edilen birçok dosya olmuş ve bu durum yargılama yönünden ciddi zaman kaybına neden olmuştur.





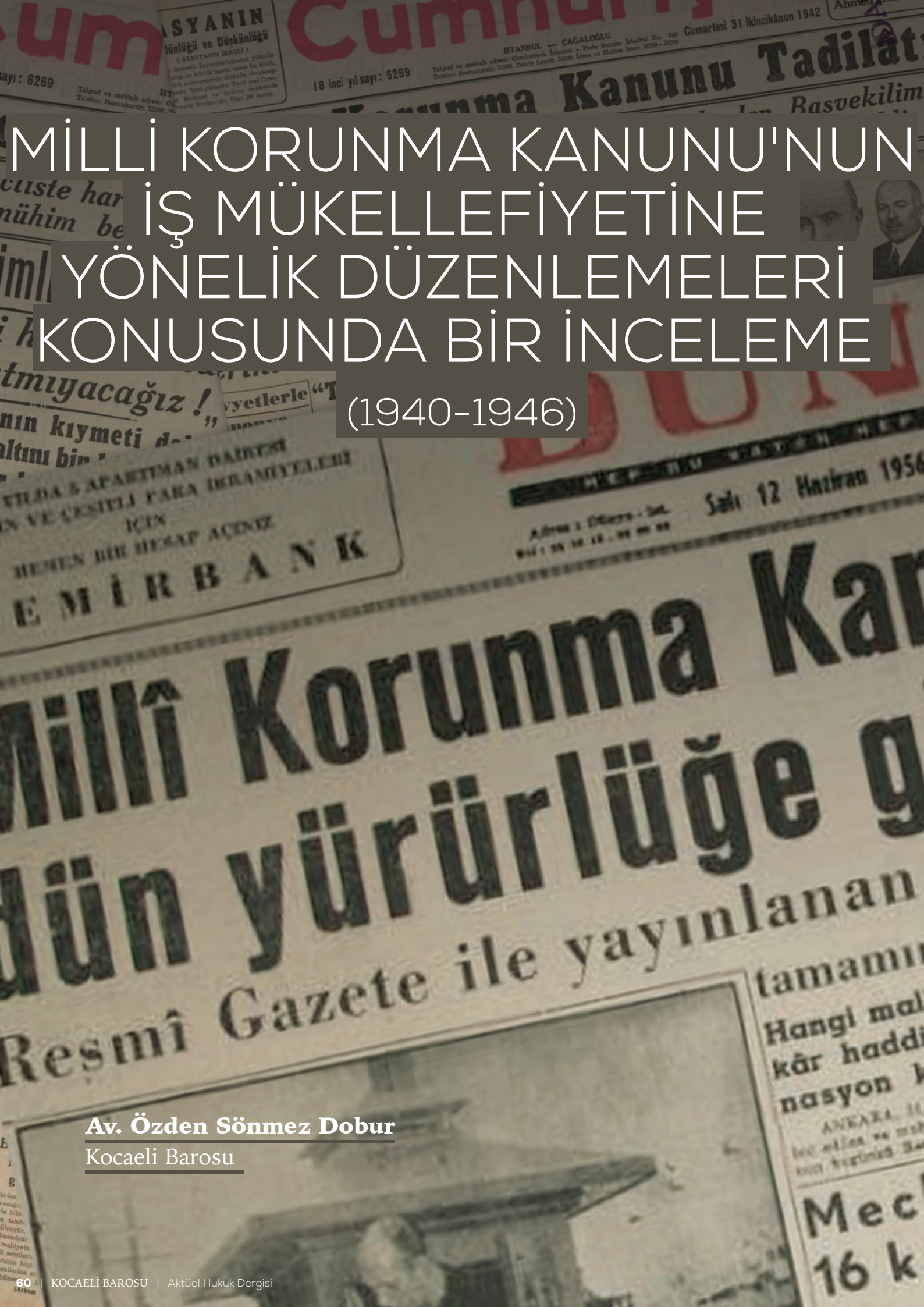
Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinde uzun süredir uygulama haline gelen başka bir durum ise husumetli tanık beyanlarının dikkate alınmaması gerektiği hususudur. Öncelikle sırf taraflardan birine karşı davanın açılmış olması o tanığın yalan beyanda bulunacağı anlamına gelmemektedir. Kaldı ki; mahkemeler husumetli tanık beyanlarını dikkate almaz iken, işverene bağımlı olarak çalışan tanık beyanlarını dikkate alabilmektedirler. İşten çıkan ya da çıkarılan işçi açısından işyerinde çalışan ve tanıklık yapacak şahit bulmanın hiç de kolay olmadığı açıktır. Bu durumda mecburen çoğu zaman işten çıkmış işçiler şahit olarak gösterilmektedir. Bunların şahitliğinin kabul edilmemesi silahların eşitliği ilkesine aykırıdır. Yasada yalancı şahitlik yapmanın cezası öngörülmüştür.

Şahitlik yapan kişiler yemin etmektedir. Buna rağmen şahit yönünden yalan söylemesi muhtemel düşüncesiyle hareket etmek hak ihlali ne yol açmaktadır. Bu durumda da adil yargılanma hakkının ihlalinin söz konusu olacağı kanaatindeyim.

Sonuç olarak bireysel başvuru, hukuk sistemimizde hatalı yapılan işlem ve kararlara karşı hukukun adil bir şekilde işletilebilmesi için son duraktır. Bundan sonrası uluslararası hukuka taşınacağından oradan alınacak olumsuz her bir karar hem ülkemizin prestijine zarar vermekte hem de vatandaşın hukuka olan güvenini zedelemektedir. Verilen her kararın , icra edilen her idari işlem ve eylemin hukuk kuralları çerçevesinde vatandaşın hakları gözetilerek verilmesi ve yerine getirilmesi dileğiyle....







# MİLLÎ KORUNMA KANUNU'NUN İŞ MÜKELLEFİYETİNE YÖNELİK DÜZENLEMELERİ KONUSUNDA BİR İNCELEME

(1940-1946)

**Av. Özden Sönmez Dobur**  
**Kocaeli Barosu**



## GİRİŞ

Ulusal kurtuluş mücadelesinin ardından sosyal ve politik reformlarla kurulan yeni Türkiye'de, milli özel teşebbüs teşvik edilirken dünya ekonomik bunalımının ardından alınan korumacı-himayeci önlemler devletçilik politikalarına dönüşmüştür. İkinci Dünya Savaşı yıllarına gelindiğinde ise ülkenin savaşa girmediği halde savaş koşullarından etkilenmesi karşısında bir dizi hukuki düzenlemeyle önlem alma yoluna gidilmiştir. 3780 yasa numarası ile 26.1.1940 tarihinde yürürlüğe giren Milli Korunma Kanunu da bu önlemlerden biridir. Yasa ile, Bakanlar Kuruluna geniş yetkiler verilerek, Koordinasyon Kurulu Kararlarıyla uygulamaya geçirilmiştir. Milli Korunma Kanunu çeşitli tarihlerde değişiklikler geçirse de, Demokrat Partinin iktidar döneminde de uygulanarak 16.9.1960 tarihinde uygulamadan kaldırılmıştır.

Savaşın getirdiği fevkalade haller ortamında yürürlüğe giren Milli Korunma Kanunu, hükümete sanayi, maden ve tarım alanlarında üretimi savaş ihtiyaçlarına uygun düzeyde tutmaya yönelik önlemler alma, ticareti karborsayı önleyecek yönde düzenlemeye yönelik olarak dış ticaretin düzenlenmesi ve fiyat kontrolü ve çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeler yapma konusunda yetki vermiştir. Milli Korunma Kanunu ile çalışma hayatına yönelik olarak çalışma süreleri, tatiller, kadın ve çocukların çalışmaları konularında düzenlemeler getirilmiş, ayrıca gerek uygulanış şekli gerek sonuçları bakımından bugün dahi çeşitli araştırmalara/tartışmalara konu edilen iş mükellefiyeti düzenlenmiştir.

Emek tarihi çalışmalarına özgü dönemselleştirme zorluğu bu çalışmada da karşımıza çıkmıştır. Çalışılan dönemin başlangıcı Milli Korunma Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1940, sonu ise iş mükellefiyetine ilişkin düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmaya başladığı ve tek partili dönemin sona erdiği 1946 olarak belirlenmiştir. Ancak bilinmektedir ki, zorla çalışma ve mükellefiyet Milli Korunma Kanu-

nu'nun yürürlüğe girdiği 1940 yılından önce hukuken de fiilen de var olduğu gibi, mükellefiyet uygulaması yürürlükten kalksa bile yarattığı etkiler 1946 dan sonra devam etmiştir.

İş mükellefiyeti başta madencilik olmak üzere, demiryolu, inşaat, matbacılık gibi alanlarda da tesis edilmiştir. Ancak, konuyla ilgili sorun, istatistik ve verilerin özellikle Ereğli kömür havzası ile Garp linyitlerine ilişkin olduğundan tespitler daha çok bu havzalardaki mükellefiyet uygulamalarına yöneliktir.

### 1. Milli Korunma Kanunu'nun Amacı ve Önemi

Milli Korunma Kanunu'nun temelleri dönemin iktisat vekili olan Hüsnü Çakır'ın çalışmasının ürünü olan "İktisadi Müdafaa Kanunu Tasarısı" ile atılmıştır. Başbakan Refik Saydam döneminde, 18.1.1940 tarihinde kabul edilmiş, 3780 yasa numarası ile 26.1.1940 tarihinde yürürlüğe girmiş, Koordinasyon Kurulu Kararlarıyla uygulamaya geçirilmiştir. Çeşitli tarihlerde değişiklikler geçirse de, Demokrat Parti'nin iktidar döneminde de uygulanarak 16.9.1960 tarihinde uygulamadan kaldırılmıştır.

15.01.1940 tarihinde başvekil Refik Saydam tarafından meclise sunulan Milli Korunma Kanunu Layihası ve Muvakkat Encümen Mazbatasında kanun gerekçeleri şu şekilde ifade edilmiştir: " *Son zamanlarda Avrupada hüküm sürmekte olan siyasî gerginlik nihayet müteaddid milletler arasında harb haline inkilâb etmiş ve böylece harb sahasına ve harb tehlikesine yakın ve hatta uzak memleketler fevkalâde ahval ve şartlar içinde kalmışlardır.*

*Bu ahval, bilhassa süratli seyri sebebile; hemen her tarafta hükümetlerce alınan fevkalâde tedbirlerle karşılanmaktadır.*

*Muhtelif memleketlerde hükümetlere bu hususta verilen, geniş salâhiyetler zikredilen ahvali en iyi ifade eyliyen alâmetlerdir.*



*Memleketimizin halen Avrupada hüküm süren harbin dışında bulunduğu malûmdur. Bununla, beraber millî hayatımızda bu istisnai ahvalin tesirlerini, önlemek ve sair bakımlardan olduğu, kadar, iktisadî bakımdan da tahaffuzi ve tedafüi tedbirler almak zarureti, muvacehesindeyiz.*

*Bu zaruretler dolayısıyla «Millî korunma kanunu» adı altında, hazırlanan bir kamun lâyihası Yüksek Meclise arz edilmektedir" (T.B.M.M.Zabıt Ceridesi, 6.Dönem, İçtima:1, Cilt:8, S. Sayısı:64, s.1 ).*

Milli Korunma Kanunu, savaş dışında kalan ülkenin, savaşın etkileri altında kalmasını önlemek ve özellikle iktisadi tedbirlerin alınması amacı gerekçe gösterilerek çıkarılmıştır. Hükümet iktisadi hayata üç şekilde müdahale edebilecektir: Bu müdahalelerden ilki, sanayi, maden ve tarım alanlarında üretimi savaş ihtiyaçlarına uygun düzeyde tutmaya yönelik önlemlerdir. İkinci tip müdahaleler, ticareti karaborsayı önleyecek yönde düzenlemeye yönelik olarak dış ticaretin düzenlenmesi ve fiyat kontrolü ile ilgilidir. Üçüncü tip müdahaleler de özellikle iş mükellefiyeti boyutuyla çok tartışılan çalışma hayatıyla ilgilidir.

Geniş yetkiler verilmesinin yarattığı en önemli tartışma, bu yetkilendirmenin Anayasayla tutarlılığı, olağanüstü dönemlerde, gerektiğinde Hükümete teşrii (yasamayla

ilgili) hükümler koyma yetkisinin verilip verilmeyeceğidir (Tekeli ve İlkin, 2016:96). Afyonkarahisar milletvekili Berç Türker'in, "...Çünkü anormal vaziyet zail olarak normal vaziyet avdet ettiği zaman iktisadî, ticarî, ziraî ve sınaî teşekkülümüzün mevcudiyetine halel gelmiş olduğu görülmemeli ve ticaret âleminin maneviyatı kırılmış olmalıdır."(T.B.M.M. Zabıt Ceridesi, 18.1.1940, 6. Dönem, 8.Cilt, 27. Birleşim,s.140) sözleri Kanun'un gerektiği şekilde uygulanmamasına ilişkin endişeleri dile getirmektedir. Başvekil Refik Saydam, alınan yetkilerin hangi zihniyetle uygulanacağı sorusuna üç ilkeyle cevap vermiştir: "Mümkün olduğu kadar vatandaşın normal hayatının örselememesi, iş sahibi vatandaşların normal sayilerini ve kazançlarını mümkün olduğu kadar sınırlandırmaması, hususi teşebbüsleri alakadar eden meselelerde, iş muhitleriyle görüşülmesi".(T.B.M.M. Zabıt Ceridesi, 18.1.1940, 6. Dönem, 8.Cilt, 27. Birleşim,s.140-141 )

## 2. İş Mükellefiyeti

Milli Korunma Kanunu'nun 9. maddesine göre, "Hükümet, sanayi ve maadin müesseselerinin istihallerini ve diğer işyerlerindeki mesaiyi, bu kanunun derpiş ettiği ihtiyacı karşılayabilecek hadde çıkarmak için lüzumlu olan işçi kadrosunu ve ihtisas elemanlarını temin eder.



*Bu maksatla vatandaşlara ücretli iş mükellefiyeti tahmil edilebilir".*

Milli Korunma Kanunu'nun hazırlanması sırasında işçilerin durumu mecliste pek tartışma konusu edilmemiş ise de, yarattığı etkiler bakımından ücretli iş mükellefiyeti kararları Milli Korunma Kanunu'nun en tartışmalı ve radikal kararlarını oluşturmaktadır.

### 2.1. İş Mükellefiyeti Kavramı

İş mükellefiyeti, kavramsal olarak zorla veya zorunlu çalıştırma olarak nitelendirilmektedir (Makal,2015:174, Özdemir,1998:182). Ekonomik ve sosyal gelişmelerin başlamadığı, insan haklarına değer verilmediği Ortaçağ ve öncesinin kölelik, serflik, angarya gibi geleneksel zorla çalışma şekilleriyle günümüzdeki her çeşit zorunlu çalıştırma biçimi geniş anlamda zorunlu çalıştırmayı oluşturur (Özdemir, 1998:181). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1930 yılında çıkardığı 29 numaralı "Zorla Çalıştırma Sözleşmesi" ne göre zorunlu çalıştırma, " bir kimseden herhangi bir ceza tehdidi altında istenen ve o kimsenin yapmaya gönüllü olmadığı tüm iş ya da hizmetler" şeklinde tanımlanmıştır. Yine, 1957 tarihli 105 numaralı Zorunlu Çalışmanın Kaldırılmasına Dair Sözleşme ile zorunlu çalışma ve angarya yasaklanmıştır.

Türkiye'de zorunlu çalışma ve iş mükellefiyeti çalışma hayatına ilk kez Milli Korunma Kanunu ile girmiş değildir. Osmanlı döneminde henüz örfi hukuk kurallarının uygulandığı Tanzimat öncesi dönemde dahi, tarımda, yapı işlerinde, savaş endüstrisinde ve en yaygın biçimde de madenlerde zorunlu çalışma uygulanmıştır. 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile koruyucu önlemlerle desteklenen bir zorunlu çalıştırma rejimi tesis edilmiştir. 1861 ve 1869 tarihli Maadin Nizamnameleri

ile madenlerde kişilerin rızası dışında zorla çalıştırılmaları yasaklanmış ise de Dilaver Paşa Nizamnamesi hükümleri teamülname olarak uygulanmaya devam etmiştir (Makal, 2015:175). 1906 tarihli Maadin Nizamnamesi de diğer nizamnameler gibi zorunlu çalışmayı yasaklamış ise de etkin bir uygulama ve denetim olanağı olmadığından zorla çalışma varlığını devam ettirmiştir. Ereğli Havzası'nın Fransız işgali altında olduğu Kurtuluş Savaşı yıllarında kabul edilen 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi'nin Hukukuna Müteallik Kanun ile zorunlu çalışmaya son verilmiştir. Birinci İş Mükellefiyeti olarak adlandırılan bu dönem, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin ücretler, sosyal yatırımlar ile ekonomik yatırımlara önem vermesi, yani kısmen özgürleşmiş emeğin artı değer yoluyla sömürülmesi yönünden kapitalizme, ekonomi dışı zora başvurusu bakımından da feodalizme benzetilmesi bakımından ilginçtir (Çıladır,1977:34). Milli Korunma Kanunu uyarınca getirilen iş mükellefiyeti Osmanlı dönemindeki uygulamalardan sonra "ikinci mükellefiyet" olarak adlandırılmaktadır.



Yazarın, "kısmen özgürleşmiş emek" ifadesinden kastı: "Marks, Kapital'de "hür (özgür) emekten neyin anlaşılması gerektiğini şöyle izah ediyor: "...Burada hür sözü iki anlama gelmektedir: Bir kere, bu kimse mal olarak kendi özgür emeği üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilmelidir, sonra da satabileceği herhangi bir malı olmamalıdır, kendi işgücüne gerçeklik verebilmek için gerekli olan her şeyden yoksun bulunmalıdır." (Cilt1,2.Kitap, Çev.M.Selik, Sol Yayınları,1966,S-44). Madene celbedilen Ereğli köylüleri, açıktır ki, Marks'ın bu tanımına uymuyordu. Bir kere ocaklara zorla getiriliyorlardı yani kendi işgüçleri üzerinde serbestçe tasarrufta bulunma hakları yoktu; ikinci olarak bunların çoğunluğu az topraklı unsurlardı. Ayrıca, yöre eşrafının (mahalli feodallerin) topraklarında angaryaya koşulma (Kıray-Ereğli, S-64) ve devlete vergi verme (aşar) yükümlüydüler. Ama öte yandan talep olursa, işgüçlerini de satılığa çıkarıyorlardı".

## 2.2 İş Mükellefiyeti Sisteminin Kuruluşu ve Uygulanması

1921'de zorunlu çalışma sistemine hukuken son verilmesine rağmen, köylü kömür işçilerinin üretim maliyetini yeterince düşürmeleri nedeniyle üretim en ucuz şekilde yapılmaya devam etmiş, özgür olmayan işgücü kullanımı bağımlı işçilik biçimini korumuştur (Gürboğa, 2012:128). Ekin, köylünün göç nedenlerini irdelediği çalışmasında, kuraklık, sel, askerliğe davet, nakti bedel vermek gibi borçlandırıcı etkenlerden kurtulmak isteyen, borçları için tefecilere, tahsildarlara para taşıyan köylünün maden ocaklarına gitme yoluna başvurduğunu belirtmiştir (Ekin, 1968:234). Nitekim, 1921 tarihli Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesi'nin Hukukuna Müteallik Kanun'un asgari ücrete ilişkin hükmü 1934 yılına kadar sadece bir kere tatbik edilebilmiş (Topçuoğlu, 1957:296), yerel amele çavuşları ve işçi simsarları vasıtasıyla kurulan geçici iş ilişkileri, yerel güç ilişkilerinin de ocaklara transfer edilmesini sağlamıştır (Gürboğa, 2012:129).

1930'lara kadar devam eden bu durum, devlet fabrikalarının ve demiryollarının kurulması sonucu devletin kömür politikalarını gözden geçirmeye başlamasıyla değişim göstermiştir. 1936'da hükümet Fransız sermayeli Ereğli şirketini satın almış ve işlettiği ocakları Etibank'a bağlı kamu teşebbüsü olan Ereğli Kömür İşletmesi'ne devretmiş, bu teşebbüsün yerli büyük sermayenin havzadaki temsilcisi olan Türkiye İş Bankası'nın maden iştirakleri idaresinde birleştirilmesiyle küçük maden işletmeleri saf dışı kalmıştır (Gürboğa,2012:129).

1 Aralık 1940 itibariyle bütün yabancı ve yerli sermayeli şirketlerin ve münferit ocakların devletleştirilerek, ocakların verimli işletilmesi ve üretim kapasitelerinin ülke iktisadi politikalarıyla paralel bir düzeyde yürütülmesi, yurt düzeyinde yeni kurulmakta olan endüstriyel bölgelerin tüketimlerini karşılayacak biçimde

ayarlanması, maliyetin dünya piyasasındaki normal fiyata uyarlı olması için yeniden düzenlemeye gidilmesi planlanmıştı (Etingü, 1976:110). Ancak, bu sırada geçici işçilik devam ettiğinden, özellikle hasadın iyi olduğu zamanlarda geçici işçileri çalıştırmamanın zorluğu karşısında, maden işletmeleri işçileri ocakta çalıştırmak için devletten destek istemişlerdir (BCA, 1937:katalog no.30.1.0.0/155.91.12.). Böylece Milli Korunma Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca mecburi iş mükellefiyetine ilişkin 2 numaralı koordinasyon kurulu kararı 27.02.1940 tarihli, 4444 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Akabinde 24 Kasım 1941 tarih ve 220 sayılı kararla Garp Linyitleri işletmelerine, 8 Temmuz 1943 tarih ve 457 sayılı kararla da Devlet Demiryolları'nın işlettiği Çeltik işletmesinde iş mükellefiyeti getirilmiştir. İş mükellefiyetine ilişkin tartışmalar madencilik sektörü ve özellikle Ereğli kömür havzasına ilişkin ise de, farklı alanlarda da iş mükellefiyeti tesis edilmiştir .

2 numaralı Koordinasyon Heyeti Kararı gereğince iş mükellefiyeti, "Zonguldak Vilâyeti ahalisinden, kömür işlerinde az çok çalışmış olan-veya bu işlerde çalışmayı adet edinmiş ailelere mensup olup çalışma yaşına gelmişbulunan veya hiç bir işle meşgul olmayanlarla diğer vilâyetler halkından maden işlerinde mesai ve bilgilerinden istifade edilebilecek ihtisas erbabı, san'atkâr ve işçi bilûmum vatandaşlara tatbik olunur". Milli Korunma Kanunu'nun 19/2 maddesindeki "Kadınların ve 12 yaşından yukarı kız ve erkek çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından yukarı erkek çocukların maden işlerinde çalışmaları hakkındaki 151, 1593 ve 3008 numaralı kanunlarda mevcut tahdidi hükümler Hükümet kararıyla tatbik edilmeyebilir." Hükümüne dayanılarak tüm koruyucu yasa hükümleri uygulama dışı bırakılmıştır. Koordinasyon Heyeti'nin 22 Şubat 1941 tarihli 106 sayılı kararı ile de, 16 yaş üzerindeki çocuklar madenlerde, kadınlar ile 12 yaşın üzerindeki çocuklar tekstil sanayisinde gündüz ve gece vardiyalarında çalışabilecekleri hükmü getirilmiştir ( Resmi Gazete, 1941: 520).

10 Haziran 1940 tarih ve 31 nolu kararla köprü, meydan ve iskele inşaatları için, 17 Aralık 1942 tarih ve 414 nolu kararla demiryolu tamirâtı için, 1 Nisan 1941 tarihli ve 121 sayılı kararla Maarif Matbaasında çalışan işçi, teknisyen ve sair müstahdemlere iş mükellefiyeti getirilmiştir.



İş mükellefiyeti için gerekli özelliklere sahip olanlar daimi ve münavebeli çalışmada bulunmak üzere iki sınıfa ayrılmıştır. Münavebeli çalışanların çalışma takvimi İktisat Vekaleti'nce köylerdeki zirai faaliyete uyumlu olacak şekilde işçilerin iki ay madende çalışıp bir ay köylerine dönmeleri sağlanmıştır. Bu zorunlu uygulamayı yöre halkı hem söyleniş zorluğu hem de uygulamaya bir tepki olarak "kellefiyet" olarak adlandırmıştır (Özdemir,1998:203).

220 sayılı kararla Garp Linyitleri İşletmelerine getirilen iş mükellefiyeti Kütahya, Manisa ve Balıkesir bölgesinde yaşayan 18-40 yaş arasındaki erkek vatandaşları zorunlu çalışmaya tabi tutulmuş ancak Ereğli Havzası'ndaki gibi düzenli bir münavebe öngörülmemiştir. 457 sayılı kararla Çeltik Linyit Madenleri'ne getirilen iş mükellefiyeti kapsamına, diğerlerinden farklı olarak amelelikte, hamallıkta, rençberlikte çalışmayı adet edinenler de alınmıştır. Bunun nedeni bu bölgede geçmişte madencilik tecrübesi olan bir işgücü bulunmamasıdır (Tekeli ve İlkin, 2016:185).

İş mükellefiyeti organizasyonu ise İktisat Vekaleti'nce kurulacak teşkilata bırakılmıştır. İş mükellefiyeti, sürekli çalışacaklara İktisat Vekaleti'nce, diğerlerine İktisat Müdürlüğü'nce şahsen tebliğ edilmiştir ( 2 numaralı KHK 8. madde). Kimlerin münavebeli işçi olacağını gösteren listeler ise, kaymakamlar, nahiye müdürleri ya da muhtarlar tarafından halkın göreceği bir yere asılarak tebliğ edilmiştir. Ancak, iş mükellefiyeti kapsamı içine gireceklerin belirlenmesi sürecinde mükellefiyet tanımındaki belirsizliklerin yüksekliği, sürecin şeffaf olmayışı ve nihayet tamamlanan işlerin normal zamanlarda da toplumun alt katmanlarınca yerine getirilmekte olmaması gibi hususlar uygulamanın nesnel-yansız olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Tekeli ve İlkin 2016:185).

1940'larda bu sistemden kurtulmak isteyen işçilerin ilk tepkisi işçi sayısının yarısının ortadan yok olmasına (Gürboğa 2012:133) sebep olacak firarlar olmuştur. Kaçan işçileri yakalaya-

rak ocaklara sürmek için özel Jandarma ekiplerinden oluşan bir Tahkimat Komutanlığı kurulmuştur. Kaçak işçilerin ailelerine uygulanan fiziksel şiddet şikayet konularından birisi haline gelmiştir (BCA, 3 Aralık 1942, katalog no.490.1.0.0/722.470.1.)



### 2.3. Mükellef İşçilerin Çalışma Koşulları

Gerhard Kessler, Zonguldak ve Karabük'teki çalışma şartlarına ilişkin incelemesinde, çalışma şartlarının rantabiliteyi etkileyen önemli bir faktör olmakla birlikte, konuya sadece rantabilite bakımından yaklaşamayacağını, bu konunun da kendine has bir önemi olduğunu vurgulamıştır. Çünkü, "*insan iktisat için değil, bilakis iktisat insan içindir, içinde çalışan insanları harap eden en karlı işletme dahi, insan düşmanı ve cemiyet düşmanıdır*" (Kessler,1949:10-11).

Mükellef işçilikle ilgili sözlü tarih çalışmalarında ve edebi eserlerde çalışma şartlarının zorluklarından bahsedildiği görülmektedir. Bunun yanında, çalışma şartlarının ücret, süreler, konut, beslenme, temizlik, işçi sağlığı ve güvenliği gibi her biri ayrı değerlendirme konusu yapılacak pek çok zorluğu olmuştur. Oysa, Etibank kuruluşunda, "*...bu sahayı ( Ereğli kömür havzası) memleket menfaatlerine en uygun şekilde geliştirmeye çalışırken, diğer taraftan da memleketin vaktiyle yalnız yeraltı servetini değil, insan gücünü de adam akıllı istismar etmiş olan yabancı şirketlerin tabi bulunmadıkları yahut tatbikinden kaçındıkları kanuni mükellefiyetleri ifa etmek...faydalandığı insan unsurunu muayyen bir seviyede tutmak, sosyal adalet prensipleriyle sanayi işçisinin durumunu ciddi bir şekilde islah etmek " iddiasındadır* (Topçuoğlu, 1957: 307-308

*Buna rağmen, Kessler'in ifade ettiği gibi "mecburi çalıştırmalar uzun müddet verimli bir halde devam ettirilemez: zira böylelerinde hem her türlü mesleki gurur ve hem de çalışma şevki eksiktir" (Kessler, 1949: 13).*

### 2.3.1. Ücretler

İş mükellefiyetini düzenleyen 2 numaralı Koordinasyon Heyeti Kararında ücret, "*kendilerine iş mükellefiyeti tahmil edilenler sailerine mukabil ücretlerini alırlar. Bu ücretler İktisat Vekaleti'nce emsiline göre tespit edilen normal ücretler*" şeklinde belirlenmiştir. Bu tarihte ücret Etibank Kömür İşletmelerinde 1938 yılında 151 sayılı (Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun) kanuna göre uygulanırken, 30.5.1942 tarihli 336 ve 337 sayılı Koordinasyon Heyeti Kararlarıyla, Ereğli ve Garp Linyitleri için ücretlerin "*İktisat Vekaletince tespit edilen ücret baremi dahilinde hesap edileceği*" belirtilmiştir. 20 Haziran 1946 tarihinde çıkarılan 4945 sayılı kanunla "*çalışmaya mecbur tutulanlara gördükleri işlere karşılık dışarıdaki emsale göre normal bir ücret verileceği*" kuralı yeniden getirilmiştir.

Mükellef işçilere zaman esasına göre ücret ödendiği için, işçilerin köylerine döndükleri dönemler ücretlendirilmemiştir. Ayrıca, işverenle yapılan bir sözleşme karşılığı değil, doğrudan doğruya devlet otoritesi tarafından belirlenmiştir. 2 sayılı kararda mükellef işçinin ücretinin İktisat Vekaleti tarafından belirlenecek ücretlerin emsiline göre tespit edilen normal ücret olacağı şeklinde muallak bir düzenleme yapılmış, buna karşın 1942 tarihli 336 ve 337 sayılı KKK'da emsal ücret kriterinden de gerilere düşülmüştür (Makal, 2015:188-189).1938-1947 dönemi için Ereğli Kömür İşletmelerindeki işçi ücretleriyle Türkiye ortalaması karşılaştırıldığında maden işçilerinin ücretlerinin Türkiye ortalamasından düşük olduğu ve 1946 yılına kadar %20 altında seyrettiği anlaşılmaktadır (Makal,2015:190-191). Etibank topluluğuna dahil müessese ve teşekküllerde ücret artış seyrini gösterir 1941-1955 dönemi tablosuna (Topçuoğlu,1957: 315) göre işçi başına yapılan günlük masrafın devamlı arttığı ifade edilmiş-

tir. Burada ücret ifadesi yerine işçi başına masraf ifadesinin kullanılması ilginç olmakla birlikte, artışta ihtiyari ve mecburi sosyal yardım tutarlarının da eklendiği anlaşılmaktadır. Nitekim, 1944-1947 döneminde sosyal harcamaların ücretlere oranı %60 dolaylarında kabul edildiğinde (Tekeli ve İlkin,2016:195,Makal,2015:193) ücretlerin düşük kalmaya devam ettiği açıktır. Sonuç olarak, her ne şekilde olursa olsun kömür üretimini artırmanın yolu düşük ücretler olarak görüldüğünden, mükellef işçilerin de her türlü karşılaştırmada en düşük ücretle çalışan işçiler olmaları doğaldır. Kessler bu durumu "*Zonguldak kömür havzasında verilen işçi ücretleri, aynı şehirde başka işlerde çalışan işçilerin aldıkları ücrete nazaran daha düşük bir seviye arz etmektedir. Bundan dolayı maden havzasına işçi temini, ancak Milli Korunma Kanunu'nun hükümete ücretli iş mükellefiyeti tesisi hakkında salahiyet vermiş olması ve Hükümetin de bu salahiyete dayanarak Zonguldak kömür havzasında iş mükellefiyetinin tatbikine başlamış bulunması ile temin edilebilmektedir. Hiç şüphesiz bu yol nihai bir hal sureti olmaktan uzaktır; devamlı bir hal tarzı ancak bugün maden işçilerine verilen ücretin oldukça arttırılması suretile mümkün olabilir*" (Kessler,1942:247) sözleriyle açıklamıştır.





### 2.3.2. Çalışma Süreleri

1936 tarihli İş Kanunu'nun 36. maddesinde "sağlık kaideleri bakımından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması icap eden işlerin bir nizamname ile tespit olunacağını", 39. madde ise "seferberlik durumunda günlük iş süresinin işçinin azami çalışma kabiliyetine çıkarılacağını" belirtmiştir. Milli Korunma Kanunu'nun 19. maddesi ile hükümete çalışma gününü üç saate kadar uzatma ve haftasonu tatil günlerini kaldırma yetkisi vermiştir. Böylece, 25.04.1940 tarihli Ereğli Kömür Havzasındaki bilumum İşletmelerde seyyanen tatbik edilecek olan Dahili Talimatname'de ocak içindeki günlük çalışma sürelerinin üçer saate kadar uzatılabilmesine imkan verilmiştir (Makal,2015:196, 2004:24, 2006:123). Tuna'nın, Milli Korunma Kanunu'nu değerlendirdiği makalesinde, Milli Korunma Kanunu'nun iş müddetlerinin artırılmasına yönelik hükümlerinin mutlak surette üretiminde artmasını sağlamayacağı yönündeki tespiti bu açıdan önemlidir (Tuna, 1939:351). Makal, sekiz saati aşan çalışmaların tüm işçiler için sistematik biçimde uygulanmasının farklı gruplar arasında işin niteliğinden kaynaklanan işbölümü ve çalışmanın kesintisiz biçimde üç vardiya yürütülmesi nedeniyle sekiz saati aşan çalışma sürelerinin ortalama çalışma süresi olarak değerlendirilmeceğini ifade etmiştir (Makal,2015:197, 2004:24,2006:123).



Ereğli'nin Ramazanlı köyünden Asım Aydoğan isimli bir mükellefle ise, " 8 saat çalıştıklarını ama 14 saat ocakta kaldıklarını, iş bitmeyince yeni vardiya gelse de ocaktan çıkmadıklarını" söylemiştir (Kara,2011:418). Haziran 1941 tarihine ait resmi bir raporda, Ereğli Kömür İşletmesinin Asma madeninde bazı işçilerin günde onsekiz saat çalışmaya mecbur tutuldukları tespit edilmiştir ( Çatma'dan aktaran Nacar, 2012: 162).

### 2.3.3.Konut, Beslenme, Temizlik

"Gördüklerim modern bir çiftinin hayvanlarını bile barındırmaktan içtinap edeceği, penceresi dahi bulunmayan taş odalardı, hiçbir suretle bu duvar harabelerine insan ikametgahı denemez. Anlaşılan bu müteşebbisler kendilerine toprak altından karaelmas çıkarmak için çok ağır ve tehlikeli şartlar altında çalışan kimsele-re karşı en ufak insani duygu beslememişlerdir.Devlet takriben on sene evvel bütün kömür havzasının işletmesini üzerine aldığı zaman, karşısında en bedbaht çalışma şartlarını buldu; burası hakiki maden işçisi olmayan bir maden havzasıydı ve ücretleri düşük, kötü bakılan, kötü yerlerde barındırılan ve tamamıyla bilgisiz olarak ocaklarda çalışan bu zavallı gündelikçi köylülerden fazla bir şey, yani kötü ve verimsiz işten başka bir şey beklenilemezdi"(Kessler,1949:13) sözleri mükellefiyet uygulamasının hangi şartlarda oluştuğunu göstermektedir. 1941 tarihli bir teftiş raporunda "Her ocakta numune olarak yapılmış birkaç pavyon istisna edilirse amelenin büyük bir ekseriyetinin gayet müzdeham bir halde olduğu ve yine sobasız, karyolasız, yataksız, zeminleri toprak barakalarda sefilane bir tarzda iskan edildikleri, mevcut amelenin beşte birini teşkil eden kısmında temamlie açıkta bulunmalarından yazın ağaç diplerinde ve gölge-lerinde barındıkları ve kışın da münavebe ile 24 saat içerisinde 2-3 amelenin aynı yatakta yatırıldığı, amelenin meskun bulunduğu binaların ekserisinin hamam ve banyoları olmadığı, mevcut bulunanların da susuzluk yüzünden muattal bir halde buldukları ve yine kullanma suyunun azlığı yüzünden birçok amelenin aylarca yıkanmayarak kirli kaldıkları, helaların pis, sifonsuz, gayri sihi ve ihtiyaca gayri kafi olduğu, bu sebeple amele binalarının etrafının mülevves bir halde oldukları" tespitleri çalışma şartlarını ortaya koymak bakımından önemlidir(BCA, 31 Mart 1941, katalog no.30.10.0.0/167.160.5).

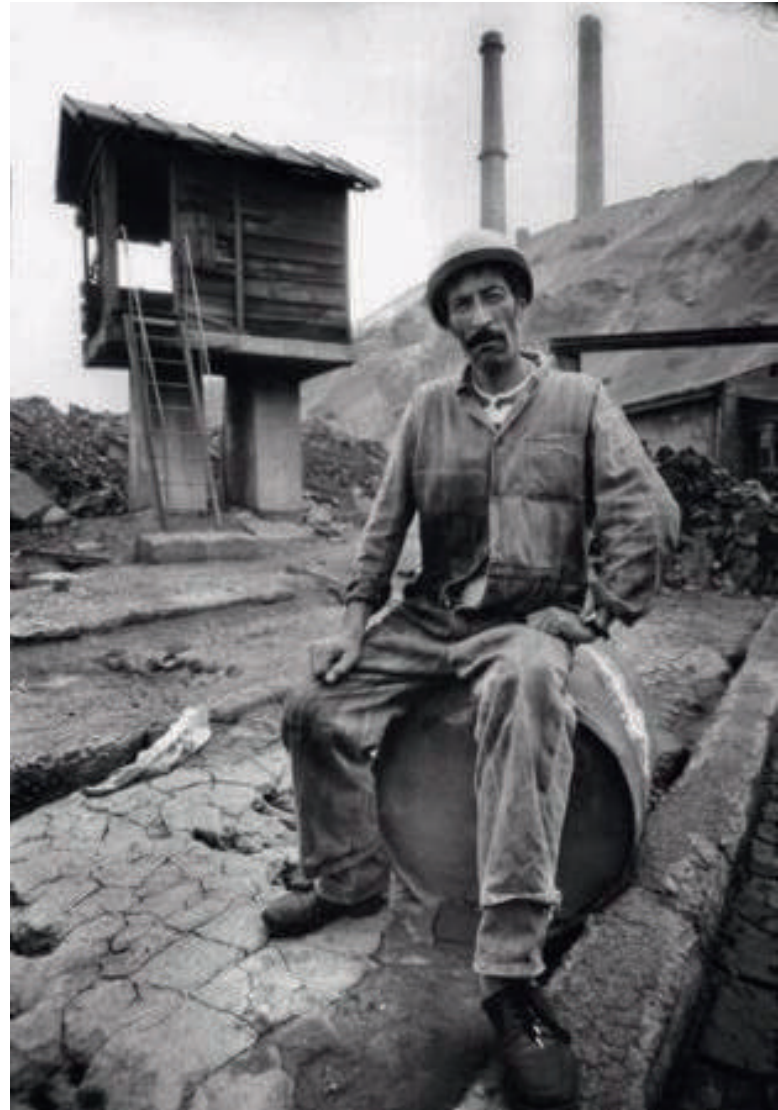
Etibank, kanuni zorunluluk olmamasına rağmen gıda yardımını bir sosyal adalet vazifesi olarak gördüğü gerekçesiyle (Topçuoğlu, 1957:318) işletmelerde çalışan ve işçi sayılarına her öğünde iki ila üç kap olmak üzere günde iki üç öğün yemek ve 750 ila 1000 gram ekme vermiştir. Maden işçisine günde 3500 ila 4000 kalori sağlanmıştır. İşletme civarında ailesiyle birlikte oturanlara işçilere aylık parasız yemek istihkakları muayyen çeşitler üzerinden çiyden erzak olarak verilir. Bu uygulamalar 1942 den itibaren devam etmiştir. Ancak 1942 den önce işçilere ait yatakhane, yemekhane, yıkanma yeri, fırın vs. yatırımlara bakıldığında 1938 yılında 5.655,48 TL, 1939 yılında 83.193,45 TL, 1940 yılında 658.603,21 TL, 1941 yılının ilk yedi ayında 380.970,69 TL dir (S.Enver'den Aktaran: Kara,2011:422). Dolayısıyla işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının önceden hazırlanmadığı, yabancı şirketlerden devraldıktan sonra dahi gerekli şartların oluşmadığı ancak zamanla, firarların, şikayetlerin ortaya çıkması nedeniyle yetersiz de olsa düzenleme yapılmasına mecbur kalındığı söylenebilir.

#### 2.3.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Sağlık sorunları işçilerin diğer çalışma şartlarıyla birlikte önemli sorunlardan biridir. Zonguldak maden işçilerinin sağlık durumunu 1945 yılında Tan gazetesinde yazan ve "Sağlık Açısından Maden İşçilerimizin Dünü Bugünü" isimli kitabı bulunan doktorlar Sabire ve M.Hulusi Dosdoğru'nun tespitleri döneme ışık tutmaktadır. İşçiler arasında başta verem, tifüs, çiçek, sıtma, frengi gibi hastalıklar görülmüştür. Sağlıkları kötüleşen işçiler CHP il kongrelerinde sağlık hizmetlerinden yakınmışlar ve izleyen yıllarda hükümet yeni dispanserler inşa etmiş, sağlık hizmetlerini yeniden düzenlenerek sağlık bütçesine işçilerin katkı payı azaltılmıştır (Gürboğa,2012: 140).

İş kazaları da bugün olduğu gibi o dönemde de sorun alanlarından biridir. Verilere göre 1940'lı yılların başında kömür madenlerindeki iş kazaları tüm faaliyet kollarındaki iş kazala-

rının % 50 sini aşmaktadır (Makal,2015:199, 2004:26, 2006:123). Gelişmiş ülkelerde, 1 milyon ton kömür üretimine düşen ölümlü kaza sayısı 2 iken, Zonguldak'ta bu sayı mükellefiyetle birlikte artarak 1941'de 25,1942'de 43 olmuş, daha sonra 1943'te 23, 1946'da 16'ya gerilemiştir. Bu gerilemede füzyonun ve savaş sonrasında havzaya yeni araç ve teçhizatın alınmasının etkisi olduğu düşünülmektedir (Tekeli ve İlkin,2016:201, Makal,2015:20). Kessler'in tetkikine göre Zonguldak havzasında 1941'de 75, 1942 de 108, 1943 de 72, 1944 de 83, 1945 de 81, 1946 da ise 61 ölümlü iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların meydana gelmesinde mükellef işçilerin bu ağır ve tehlikeli iş için gerekli mesleki bilgi ile yetiştirilmemeleri de etkindir ( Kessler, 1949:13).







### 3. Mükellef İşçi Uygulamasının Sonuçları

Mükellefiyet uygulamasındaki temel amaç, savaş yıllarında kömür üretiminin önem kazanması neticesinde, üretim maliyetinin düşük tutularak devlet sisteminin yürütülmesidir. Ancak, üretim miktarıyla kullanılan işgücü karşılaştırıldığında 1939-1944 yılları arasında Havza'da işçi sayısı %46 oranında artmışken, kömür üretimindeki artış % 32 dir (Makal, 2015:183). Bunda etkili nedenlerden biri yeni tekniğin havzaya girmemesi, gerekli makine eksikliği , işçilerde çalışma isteğinin olmaması gibi nedenlerle havzadaki verimin düşüklüğüdür (Özdemir,1998:204). Çalışma Bakanlığı'nın resmi yayın organı olan Çalışma Dergisi'nde Celal Dinçer iş mükellefiyeti uygulamasının ekonomik açıdan beklenen sonuçları doğurmadığını şu cümlelerle açıklamıştır: "hem kömür istihsal nisbetinin artışı, kullanılan işçi sayısının artış nisbetine göre önemli bir fazlalık göstermemekte(dir),...bu kadarcık artışı dahi mükellef işçilerin mi yoksa devamlı sayılan işçilerin mi sağladığını kestirmek mümkün değildir"( Aktaran Makal, 2015:185, 1999:415).

Milli Korunma Kanunu'na ilişkin meclis görüşmelerinde Anayasa'nın ruhuna aykırı bir uygulamaya yönelik endişeler dile getirilmiştir. Buna karşın gerek meclis tartışmalarında gerek yasa gerekçesinde, "fevkalade zamanlar" için çıkarıldığı vurgulanmıştır. Bu ibare "savaş zamanı" olarak yorumlanırsa (Makal, 2015:208), mükellefiyet uygulamasının savaş zamanından sonra da devam etmesi Anaya-

sa'ya aykırılık oluşturmuştur. 27 Şubat 1940 tarihinde başlayan mükellefiyet uygulaması Ereğli'de 26 Ağustos 1947'de, Garp Linyitleri İşletmesi'nde ise Haziran 1946'da mükellef bakayaları hariç olmak üzere fiilen sona erdirilmiştir (Makal, 2015:177,dn.48).Savaş döneminin olanaksızlıkları ve devlet mekanizmasının yetersizlikleri sonucunda iyi bir biçimde organize edilmemiş mükellefiyet uygulamasının yarattığı sosyal-insani sorunlar (Makal,2015:209) da dikkate alındığında uygulama süresinin çok uzun olduğu söylenmelidir.



### SONUÇ

Savaş yıllarında özellikle kömür üretiminin önem kazanması, buna karşın üretimi sağlayacak işgücü açığı karşısında çözüm iş mükellefiyeti getirmek olmuştur. Zorla çalıştırma yöntemi olarak mükellefiyet, Milli Korunma Kanunu'ndan önce de, birinci mükellefiyet adı verilen düzenlemelerle var edilmiş, kaldırıldıktan sonra dahi köylülerin mali mecburiyetleri nedeniyle fiilen uygulanmaya devam etmiştir. Köylülerin, köylerinden tamamen ayrılmadan münavebeli çalıştırılmaları yoluyla hem tarımsal üretim muhafaza edilmiş hem de bir işçi sınıfı ruhu oluşturmaları engellenmiş olmaktadır. Mükellefiyetin, Milli Korunma Kanunu'yla yeniden uygulamaya konulması, çalışma şekli bakımından geçici ancak sermaye birikimi aracı olarak kalıcı bir sistem arzusunu göstermektedir.

Nitekim, dün olduğu gibi bugün de aynı saikle geçici ve güvencesiz çalışmalar yasal zemin bulmaktadır. Bu çerçevede mükellefiyetin sadece savaş koşullarına karşı bir önlem olduğunu söylemek güçtür. Savaş koşulları ortadan kalkmasına rağmen mükellefiyet uygulamasının Anayasaya aykırı olarak devam etmesi de bu düşüncelyi doğrulamaktadır.

Mükellefiyetin ortaya çıkardığı işgücü, düşük ücretler ve işçi üzerinde kurulan baskı sayesinde bir ölçüde üretim artışı ve kar sağlamıştır. Ancak, makine eksikliği, köylü-işçi eksenindeki işgücünün düzgün organize edilemediği gibi nedenler verimi düşürdüğünden mükellefiyetin doğrudan üretim artışını sağladığı da söylenemeyecektir.

Mükellefiyete ilişkin belge ve sözlü tarih çalışmalarında işçilerin baskı ve şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiş, edebi eserlere dahi konu olmuştur. Bu baskıya ücret, çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, konaklama, beslenme, temizlik gibi çalışma şartlarının somut zorlukları da eklenince, mükellef işçilerin ortak duygularla bir mücadele alanı yarattıkları açıktır.

Firarlar, hükümete sık sık iletilen şikayetler, CHP'li vekillerin raporlarına yansıyan tespitler de mükellef işçilerin mücadelelerini yansıtmaktadır. Ancak, sınıf bilincinin çeşitli aşamalardan oluştuğu kabul edildiğinde mükellef işçiler bir sınıf olarak tanımlanamasa da, Türkiye özelinde köylü-işçilere ilişkin ayrı bir sınıf incelemesi yapıldığında yürütülen mücadelenin bir tür sınıf mücadelesi olabileceği de düşünülebilecektir. Bu mücadeleyle, mükellefiyetin son dönemlerinde ücret artışı, sosyal yardımlar gibi kazanımlar da elde edilmiş ise de mükelleflerin asıl istedikleri zorla çalıştırmanın yani mükellefiyetin kaldırılması olmuştur.

## KAYNAKLAR

### 1.Kitaplar

- Çatma, Erol (1998). Asker İşçiler. İstanbul: Ceylan Yayınları  
 Çıldır, Sina (1977). Zonguldak Havzasının Tarihi Gelişimi.- Zonguldak: Genel Maden-İş Yayınları.  
 Enver,Sadreddin (1941). Zonguldak Kömür Havzamız. Etibank Yayınları  
 Etingü, Turgut(1976). Kömür Havzasında İlk Grev. İstanbul:Koza Yayınları.  
 Gürboğa, Nurşen (2012). "Madencilikte İş Mükellefiyeti: Tek Parti Rejimi ve Bir Mücadele Alanı Olarak Zonguldak Kömür Havzası (1940-1947)." Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Emek Tarihi, Derleyenler:Touraj Atabaki-Gavin D.Brockett, İstanbul:Bilgi Üniversitesi Yayınları, s:123-151  
 Makal, Ahmet (2006). "Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak "İş Mükellefiyeti". Zonguldak Kent Bienali Bildiriler Kitabı, İstanbul,s.69-91  
 Makal, Ahmet (2015). Ameleden İşçiyer Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları.İstanbul:İletişim Yayınları.  
 Makal, Ahmet (1999). Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946. İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.  
 Nacar, Can (2012)."Bir Hayvan Kadar Bile Değerimiz Yoktu İkinci Dünya Savaşı Döneminde Türkiye'de Devlet İşletmelerinde Çalışan İşçiler". Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Emek Tarihi. Derleyenler:Touraj Atabaki-Gavin D.Brockett, İstanbul:Bilgi Üniversitesi Yayınları, s: 153-176  
 Özpölat, Mustafa (1945). Milli Korunma Kanunu Şerh ve Tatbikatı. Ankara: Alaeddin Kırıl Matbaası.  
 Tekeli, İlhan ve İlkin, Selim (2016). İktisadi Politika ve Uygulamalarıyla İkinci Dünya Savaşı Türkiye'si 2. Cilt.İstanbul: İletişim Yayınları.

### 2.Makaleler

- Ekin, Nusret (1968)."Türkiye'nin Sanayileşmesinde "Köylü-Şehirli İşçi" ler". İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, c.27, S.3-4, s.255-264.  
 Kara, Murat (2011). "Ereğli Kömür Havzasında II.Mükellefiyet (Zorunlu Çalıştırma, 1940-1947)". ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.14, s.411-435.  
 Kessler, Gerhard(1949). "Zonguldak ve Karabükteki Çalışma Şartları". Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.2, s. 7-33.  
 Makal, Ahmet (2004)."65. Yılında Milli Korunma Kanunu,- Çalışma İlişkileri ve İş Mükellefiyeti Üzerine Bir İnceleme":Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Geta Tartışma Metinleri, No:76., s.1-38.  
 Özdemir,Süleyman (1998). "Türkiye'de Zorunlu Çalışma Uygulamaları", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.S:41-42, s.181-214.  
 Topçuoğlu Hamide (1957)." Etibank ve Sosyal Politikası". AÜHF Dergisi, Cilt XIII, S:1-2 Ayrı Basım, İstanbul: Fakülteleler Matbaası,s.287-328  
 Tuna,Orhan (1939), "Türk İş Hukuku ve Milli Korunma Kanunu", İktisat Fakültesi Mecmuası, S.1, s.330-351.

### 3. Elektronik Kaynaklar

- TBMM Zabıt Ceridesi 6. Dönem,İçtima:1, Cilt:8, S.Sayı:64,s.1; 18.1.1940, 6. Dönem, Cilt:8, 27 Birleşim, s.140,141.  
 Başbakanlık Cumhuriyet Arşivleri, 1937, katalog no.30.1.0.0/155.91.12.; 3 Aralık 1942, katalog no.490.1.0.0/722.470.1.;31 Mart 1941, katalog no.30.1.0.0/167.160.5  
 Çalışma Ortamı Dergisi,2015:5 <https://calismaortami.fisek.org.tr/>  
 Resmi Gazete,<http://www.resmigazete.gov.tr>

Kessler bu konudaki tespitlerini şu cümlelerle ifade etmektedir: "...Gördüğüm yeraltı tesislerine gelince, bunların ihtimamlı bir madencilik tekniğine dayanarak vücut getirilmiş olduklarını düzinelerle maden ocağı ziyaret ve tetkik etmiş bir kimse sıfatıyla söyleyebilirim.Fakat, yeraltı nakliyatında el'an beygir istihdam ediliyor; bu eskimiş bir işletme şeklidir. Kanaatimce yeraltı nakliyatını daha esaslı surette makineleştirmek mümkündür; böylece hakiki müstahsil işçi, kazmacı ve nakliye amesi arasındaki adedi nispetler iktisadi bakımdan daha müsait hale sokulmuş olur" (Kessler, 1949:12).



# EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET

Stj. Av. Ekin Su Akpınar  
Kocaeli Barosu



Eşit işe eşit ücret ilkesi; eşit iş yükü, eşit sorumluluk ve eşit zorlukta görev yapan kişilerin eşit ücret alması gerektiğini ifade eder. Bu ilkenin hukuki karşılığı ise, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. ve Anayasa'nın 10. maddesinde; "herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu" şeklindeki düzenlemedir. İş Kanunu'nun 5. maddesi olan eşit davranma ilkesi bu konu çerçevesinde düzenlenmiş ve yine eşit işe eşit ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçmeyi amaçlamaktadır. 666 sayılı KHK ile kamuda eşit işe eşit ücret ilkesi gerekçe gösterilerek aynı unvan ve aynı kadroda olanların farklı ücret almasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Eşit işe eşit ücret ilkesi korunurken ayrımcılık türleri arasında bir fark belirlenmemiştir. İşçilerin aynı koşullarda, aynı işi yaparak, aynı oranda sorumluluk alarak çalıştığı her iş kolunda eşit ücret alınması gerekli kılınmıştır. Bu durum Yargıtay kararlarına ise alt işveren-asıl işveren işçileri arasındaki aynı işe karşılık ücret uyumsuzluğu, aynı işi yapan işçiler arasında zam farkı, cinsiyete dayalı eşitsizlik olarak eşit işe farklı ücret gibi pek çok farklı konuda yansımıştır.

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2009/255546 E., 2009/20106 K., 07.07.2009 K.T.;** "Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacının davalı işverenin işçisi olduğu, alt işverenle olan ilişkinin muvazaaya dayandığı bir kısım işçilerin açmış olduğu işe iade davalarında kesinleşmiş durumdadır. Bu durumda davacının yaptığı işi ve unvanına göre davalı işverenin diğer işçileri ile aynı ücreti alması gerekir. Muvazaalı alt işverenlik sözleşmelerine dayanılarak ücret konusunda işçiler arasında ayırım yapılması doğru olmaz. İşverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiği bir durumda işçinin ödenen ücrete itiraz etmemiş olması işveren lehine sonuçlar doğurmaz. Mahkemece bu yönde gerekli araştırmaya gidilmiş değildir. Davacı işçinin fiilen hangi işte çalıştırıldığı belirlenmeli, aynı tarihlerde davalı işverenin diğer işçilerine ödediği ücret ve ekleri belirlenerek davacı işçiye aynı haklar sağlanmalıdır."



**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/28014 E., 2007/14023 K., 21.05.2017 K. T.;** "Davacı davalı işyerinde oto boyacısı olarak çalışmıştır. Eşit davranma ilkesi işveren borcudur. Bir işverenin aynı işi yapan işçiler arasında işin niteliği ya da zorunlu sebepler olmadıkça farklı işlemde bulunamaz. Başka bir anlatımla eşit ücret verme zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi halde bu durum işçi için sözleşmeyi haklı olarak fesih yetkisi verir. Somut olayda davacı işçinin yaptığı işte çalışan diğer işçilerle aynı zammı alıp almadığı araştırılmalı, işverence eşit işlem ilkesinden ayrılmayı gerektiren haklı nedenler varsa bunun kanıtlanması beklenmeli, tüm deliller bir arada değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır."

Eşit işe eşit ücret ilkesi kanunda işverenin eşit davranma borcu şeklinde düzenlenmiştir ancak mutlak bir şekilde belirlenmiş değildir. Genel olarak ayrımcılık hükümleri kapsamında değerlendirilen ve eşit işe eşit ücret ilkesi işverence ihlal edildiğinde işçi lehine ayrımcılık tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Sözleşmelerde veya kanunda tek tek sayıldığı gibi koşulları da kapsamlı şekilde oluşturulmamıştır. Bu nedenle, Yargıtay kararlarında işverenin eşit işe eşit ücret borcu olmadığı durumlardan da söz edilmiştir.



**Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2008/ 27310 E, 2008/ 22095 K., 25.7.2008 K. T.;**“Her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak esaslı nedenler olmadıkça ve biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır... İşverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır.”

**Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/ 32939 K., 2.12.2009 K.T.;**“İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez.”

### **Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğine Karşı Eşit İşe Eşit Ücret Talebinin Ortaya Çıkışı**

Sanayi Devrimi ile ücretli emek resmileştiği günlerden itibaren çeşitli sebeplerle kadınlar ve erkekler arasında çalışılan aynı işlere ve eşit saatlere rağmen gözle görülür şekilde ücret farkı oluştu. Eşit işe eşit ücret ilkesi talebinin ortaya çıkışı, genellikle yasal konulara dikkat çeken birinci dalga kadın hareketinin bir parçasıdır. Sendikaların etkisi, baskısı ve

birinci dalga kadın hareketinin etkisiyle fabrikalarda aynı işe ve aynı çalışma saatlerine rağmen erkeklere kıyasla daha az maaş alan kadınlar tarafından pek çok işyerinde grevler başlatıldı. En başarılı örneklerden biri; 7 Haziran 1968 günü Londra’da Ford Dagenham fabrikasında dikiş makinelerinde çalışan 187 kadın işçinin, cinsiyet ayrımcılığına karşı “eşit işe eşit ücret” için greve gitmesidir. Dikiş makinelerinde çalışan erkekler yarı kalifiye işçi sayılırken, kadınlar ise kalifiye olmayan olarak sayılıyor ve dolayısıyla erkeklerin aldığı ücretin ancak %85’ini alabiliyorlardı. Ford Dagenham’ın farklı fabrikalarından kadın işçilerin greve destek vermesi bütün otomobil üretimini durdurdu. Sendikalarının genel yöneticilerinden bile destek alamayan kadınlar, bölge temsilcilerinin desteği ve kendi dayanışmaları sayesinde ücretlerinin, aynı işi yapan erkek işçilerin ücretlerinin yüzde 92’sine kadar yükseltilmesini sağladılar. Bu örgütlenme hem işçilerin eşit işe eşit ücret ilkesi talebine, hem de fabrikalarda çalışan kadın işçi sayısının artmasına fayda sağladı. Geçmişteki direniş biçimleri, yaşandığı dönemde olumlu sonuç alsın veya almasın fark etmeksizin günümüzde hak ve güvencelerimizi koruyan hukuk ilkelerine dönüşüyor.



Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Anayasa ve İş Kanunu'nda düzenlenen kapsayıcı maddeler dışında ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde (CEDAW) ayrımcılığın yasak olduğu açıkça düzenlenmiştir ve kadın işçilere aynı iş için daha az ücret ödenmesi de bu sözleşme kapsamında, "cinsiyete dayalı ayrımcılık" olarak değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler organı olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 Eşit Ücret Sözleşmesi bugün ILO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi adıyla yürürlükte olup bu ilkenin uluslararası düzeyde korunmasını sağlamaktadır. Türkiye'de 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir, aynı zamanda 1998 yılında kabul edilen "İşte Temel İlke ve Haklar Bildirgesi" ile çalışma koşullarına dair 8 temel ILO sözleşmesinden biri olarak tanımlanmış ve temel bir insan hakkı olarak da küresel düzeyde kabul edilmiştir.

Gerek uluslararası gerek ulusal düzeyde eşit işe eşit ücret ilkesi yasal dayanaklarıyla epey korunaklı bir ilke gibi gözüküyor ancak yapılan araştırmalar sonucu elde edilen veriler pek iç açıcı değil. Cinsiyete dayalı ücret farkı, işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçer. Bu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır. ILO'nun "Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı Anlamak Eşit Değerde İşe Eşit Ücret" başlıklı araştırmasında dünya ortalamasında cinsiyete dayalı ücret açığı %21.4, Türkiye'de ise %12.9. Bu oranın dünyaya göre veya kendi başına az olması olumlu gözükse de bazı sebepleri var. Kadınların erkeklere kıyasla iş hayatının her alanında daha az yer aldıkları bir gerçek. Yer aldıkları işlerin ise ücret alsalar bile güvencesiz ve kayıtsız işler olması (temizlik, evde çocuk bakımı, evde hasta bakımı,...) belirlenen bu verilerde hesaba katılamamalarına sebep oluyor. İşler arasındaki "kadın işi-erkek işi" ayrımı, cinsi-

yetler arası ücret açıklarını artırıyor ve kadın işleri olarak tanımlanan ücretleri erkek işlerine kıyasla çok daha düşük. Başka bir nedeni ise kadınların yaptıkları işlerin erkeklerin yaptıkları iş ve kazandıkları unvanlarla paralel olmamasıdır. İş hayatındaki bazı konumlarda ki kadın sayısı o kadar az ki, kıyaslanabilir bir araştırma yapılması ne yazık ki mümkün değil. Bu gibi sebepler göz önüne alındığında cinsiyete dayalı ücret açığının hesaplanabilenden daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.



### Yargıtay Kararında Eşit İşe Eşit Ücret İlkesi Değerlendirilmesi

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 2017/16279 esas, 2020/10415 karar numaralı ve 05/10/2020 karar tarihli kararında eşit işe eşit ücret alamayan işçinin iş akdini feshetmesi haklı nedenle fesih kapsamında değerlendirilmiş ve ayrıca ayrımcılık tazminatı koşullarının oluştuğuna karar verilmiştir.



“Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur.”

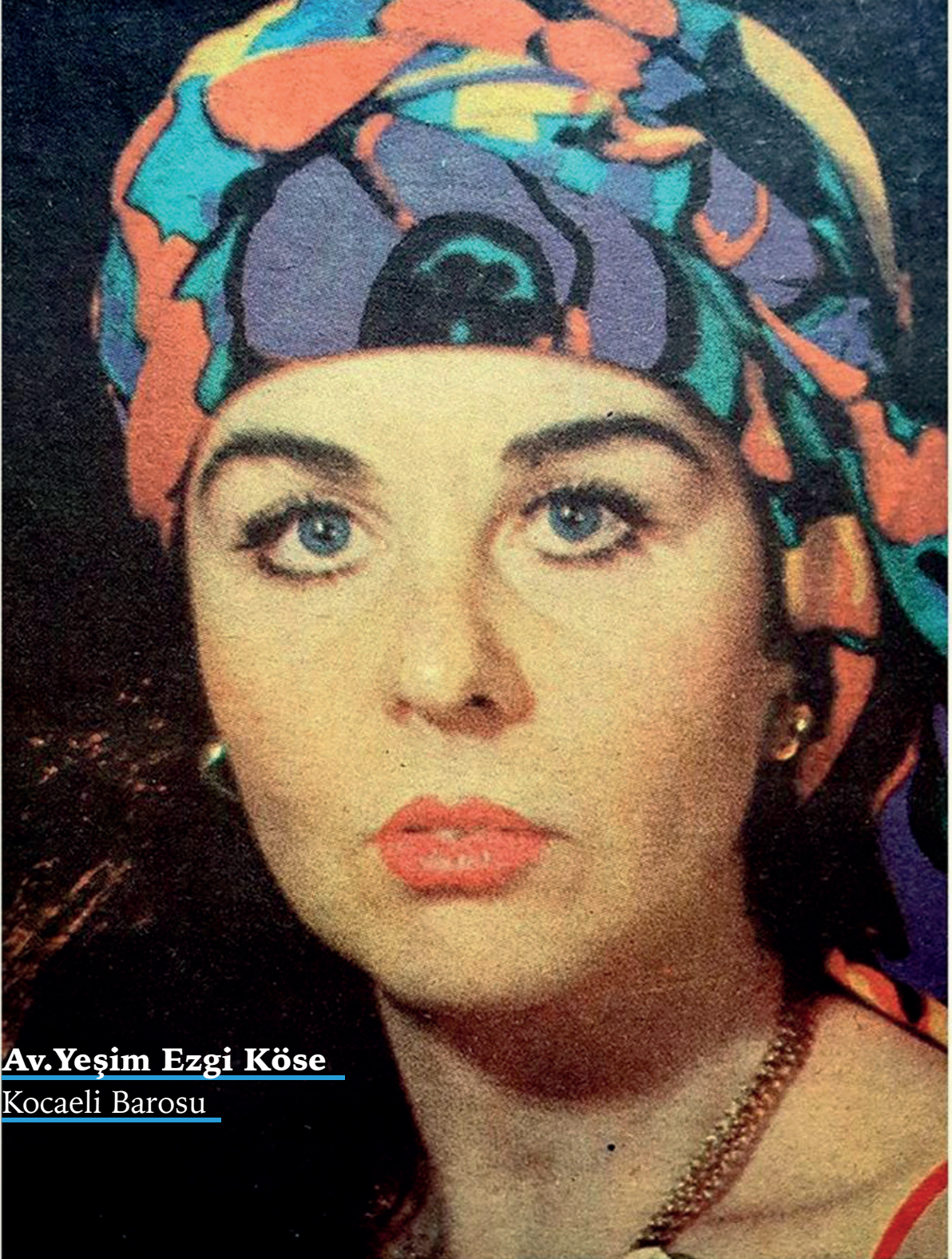
Sonuç olarak; eşit işe eşit ücret ilkesi ve talebi ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilecek bir insan hakkıdır. Uygulanabilirliği

uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve kanunlarla sağlanmaktadır. İşverenin borcu olarak düzenlenen bu ilke uygulamada birçok ayrımcılık türü bakımından ihlal ediliyor. Bu ayrımcılık türlerinden ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği diğerleriyle karşılaştırıldığında daha ön planda. Bunu önlemek yakın zamanda ve kolayca olmayacağını bilsek bile, mümkün. ILO “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması” raporu hakkında bilgi veren ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan “küresel ücret açığının kapanması için 257 yıla daha ihtiyaç olduğunu” ifade etmiştir. Yaşamı bu kadar derinden ve farklı konulardan etkileyen çok yönlü bir ihlal için bu kadar uzun süreler beklemek her işçinin hayatında farklı insan hakları ihlalleri yaşanmasına sebep olmaktadır. Eşit işe eşit ücret ilkesi bir insan hakkıdır. Düzenlendiği biçimde uygulanması herkes için gereklidir.



- ILO, Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak Eşit Değerde İşe Eşit Ücret
- ILO, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması
- Çatlak Zemin, Filiz Karakuş, 7 Haziran 1968: “Eşit işe eşit ücret” için Londra’da Ford Dagenham fabrikasında kadınlar grevde!, <https://catlakzemin.com/7-haziran-1968-es-it-ise-esit-ucret-icin-londrada-ford-dagenham-fabrikasinda-kadinlar-grevde/>

# HALKIN SANATÇISINA SAYGIYLA



**Av. Yeşim Ezgi Köse**  
**Kocaeli Barosu**





Fatma Girik'in uzun yolculuğunda vermiş olduğu mücadeleye özellikle Çalışma Komisyonumuzun çıkarmış olduğu dergide yer vermek toplumsal belleğimiz için çok önemlidir. Genç nesiller için ülkemizin değerlerini fragmanlar halinde sunmak bizlerin görevidir. 24 Ocak 2022 günü kaybettiğimiz sanatçımızın kültürel ve toplumsal hayatımızdaki etkisi çok önemlidir. Kadın Hamlet, Şoför Nebahat gibi rollerle kadınların kamusal alanda var olmasını, kadınların görünür kılınmasını sağladığı gibi toplumsal hayatta da bu yönde mücadele etmiştir. Yazımıza konu olan; kültürel hayatımıza etkisinin yanında toplumsal, sosyal ve siyasi olaylardaki mücadelesidir.

**'Öldüğümde arkamdan kötü konuşmalar bana yeter! Kimsenin canını yakmadım, kimseye kötülük yapmadım, kul hakkı yemedim, kimseyi hor görmedim, kimseye şımarıklık ya da güç gösterisi yapmadım. En önem verdiğim şey bu. İyi insan olmak, dünyadaki her şeyden daha zordur. Sanatımın da hakkını verdim. Halkın sanatçısı oldum.'**

Belediye Başkanlığı yaptığı dönemde işçilerin maaşını ödeyebilmek için kendi hanını ipotek ettiren, kamu emekçilerinin sendika hakkı için mücadele veren, maden yürüyüşünde ön saflarda yer alan sanatçımız işçi bir ailenin kızı olarak 12 Aralık 1942'de İstanbul'da dünyaya gelmiştir.

Yeni Sabah Gazetesi'nde işçi olarak çalışan komşuları, ek gelir elde etmek için filmlerde

figüranlık yapıyordu. Birgün sete giderken Fatma Girik ve annesi Münevver Girik'i de yanında götürdü, böylelikle Fatma Girik sinema ile tanışmış oldu. O zamanlar büyük hayaller kurmadığını, zenginliği ve lüksü aklının ucundan bile geçmediğini söyleyen Girik, tek derdinin eve ekmek götürmek olduğunu anlatmıştı. Kazandığı ilk parayla mavi bir bluz ve muz almıştı: "Muz o kadar ulaşılmazdı ki bizim için o zamanlar. İlk kez 14 yaşında yedim."

1957 yılında ilk baş rolü olan, yönetmenliğini ve senaristliğini Seyfi Havaeri'nin yaptığı Leke'ydi. Bu filmin ardından birkaç yapımda daha oynadı. Memduh Ün'ün yönetmenliğinde 1960 yapımı Ölüm Peşimizde de dahil olmak üzere Girik, 180'den fazla filmde rol aldı.

Kanlı Nigar, Şoför Nebahat, Erkek Fatma, Avare Mustafa, Seviştığımız Günler, Boş Beşik, Toprak Ana, Avare Kız, Zilli Nazife, Ezo Gelin... Fatma Girik, oynadığı çoğu filmde tuttuğunu koparan, güçlü ve gururlu kadın karakterlere hayat verdi, Anadolu'da yaşayan kadınların sorunlarının görünür olmasına vesile oldu.

Hayat verdiği karakterler arasında akıllarda en çok yer edenlerden biri Şoför Nebahat'tı. Filmin 1970 yılında vizyona giren versiyonunda Fatma Girik, babasının ölümünden sonra ailesinin geçimini sağlamak için "erkek işi" olarak görülen baba mesleği taksiciliğe başlayan genç bir kızı canlandırıyor. Bir kadın, kamusal alanda var olabilmek ve ekonomik özgürlüğünü elde edebilmek için illa "erkekleşmek" mi zorundaydı? "Şoför Nebahat", bir film karakteri olmanın ötesinde toplumsal göndermelerle gündelik hayatın kalıplaşmış ifadelerinden biri haline geldi. Söz Fato'da adlı programı ile bu yöndeki mücadelesini sürdürmüştür.

"Dürüsttü, mertti! İnsanın gerçek gücü sıçrayışlarda değil sarsılmaz duruşta!"

(Ediz Hun)



## YEŞİLÇAM 'SANSÜR' YÜRÜYÜŞÜNDE

Türk sinema tarihinde sansüre karşı toplu bir şekilde yapılan ilk ve tek eylem Kasım 1977 yılında "Sansüre Hayır Yürüyüşü" adıyla gerçekleşmiştir. Sine-Sen adlı emekçiler örgütünün başı çekmesiyle, neredeyse tüm Yeşilçam, tarihinde ilk kez bir araya geliyor ve Ankara'ya yürüyüşe geçiyor.



1991 yılındaki Büyük Madenci Yürüyüşü'nde Fatma Girik, Uğur Mumcu ve İlhan Selçuk

1989 Bahar Eylemleri'nin etkisi halen devam etmekteydi. Türkiye işçi sınıfı mücadelesinin yükselmeye devam ettiği, sol rüzgarların esmeye başladığı bu ortamda; sendika yönetimi ve işçi önderlerinin kararlı davranışları ile grev başarılı şekilde sürüyor, kamuoyunun yoğun ilgi ve desteğini almaya devam ediyordu.

Sendika ve işçilerin talepleri ücret ve sosyal haklardan daha ziyade iş güvencesi, işyerlerinin kapatılmaması, işyerlerinin siyasi arpalık olmaktan çıkarılması, kapatılan kömür ocaklarının tekrar açılması, siyasi müdahalelerden uzaklaştırılarak verimin esas olduğu bir otonom yapıya tekrar geri dönülmesini içeriyordu.

Maden işçilerinin grevini desteklemek amacıyla 14 Aralık 1990 tarihinde 2 saatlik iş bırakma eylemine 100 binden fazla işçi katılmıştı. Devam etmekte olan grevden istediği sonucu alamayan Maden-İş Sendikası tüm işçilerle Ankara'ya gitmeye karar verdi. Sendika 1150 otobüsle Ankara'ya giderek taleplerini toplu olarak haykırmayı hedefliyordu. Tutulan otobüslerin Zonguldak'a gitmesi devlet tarafından engellendi.

Bu durum karşısında sendika, işçiler ve yakınları ile emek dostları çok büyük tepki gösterdi. Şemsi Denizer, 22 Aralık 1990 tarihinde, 4 Ocak 1991 tarihinde Ankara'ya yürüyüş yapacağı duyurusunu yaptı. Türkiye işçi sınıfı mücadele tarihinde önemli bir yer oluşturan "Zonguldak Ankara Büyük Madenci Yürüyüşü" Genel Maden İşçileri Sendikası örgütleyiciliğinde 4 Ocak 1991 tarihinde başladı. Bu yürüyüş maden işçilerinin yanı sıra işçilerin yakınları, Zonguldak halkının önemli bölümü ve sınıf mücadelesiyle yakından ilgili kurum ve kişilerin desteği ile başlayıp sürmüştür.



Güçlü sarsılmaz duruşu olan sanatçımız, "Sansüre Hayır" eyleminin en önünde yürümektedir.



## FATMA GİRİK DEVLETİ ZARARA UĞRATTIĞI İDDİASI İLE YARGILANIYOR

"Kamu emekçileri sendika kuramaz" şeklindeki tartışmaların olduğu bir süreçte Şişli Belediye Başkanlığı görevini yürüten Fatma Girik, belediye memurlarının üyesi olduğu Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm-Bel Sen) ile toplu sözleşme imzaladı.



### Nightingale krizinde Girik arabulucu

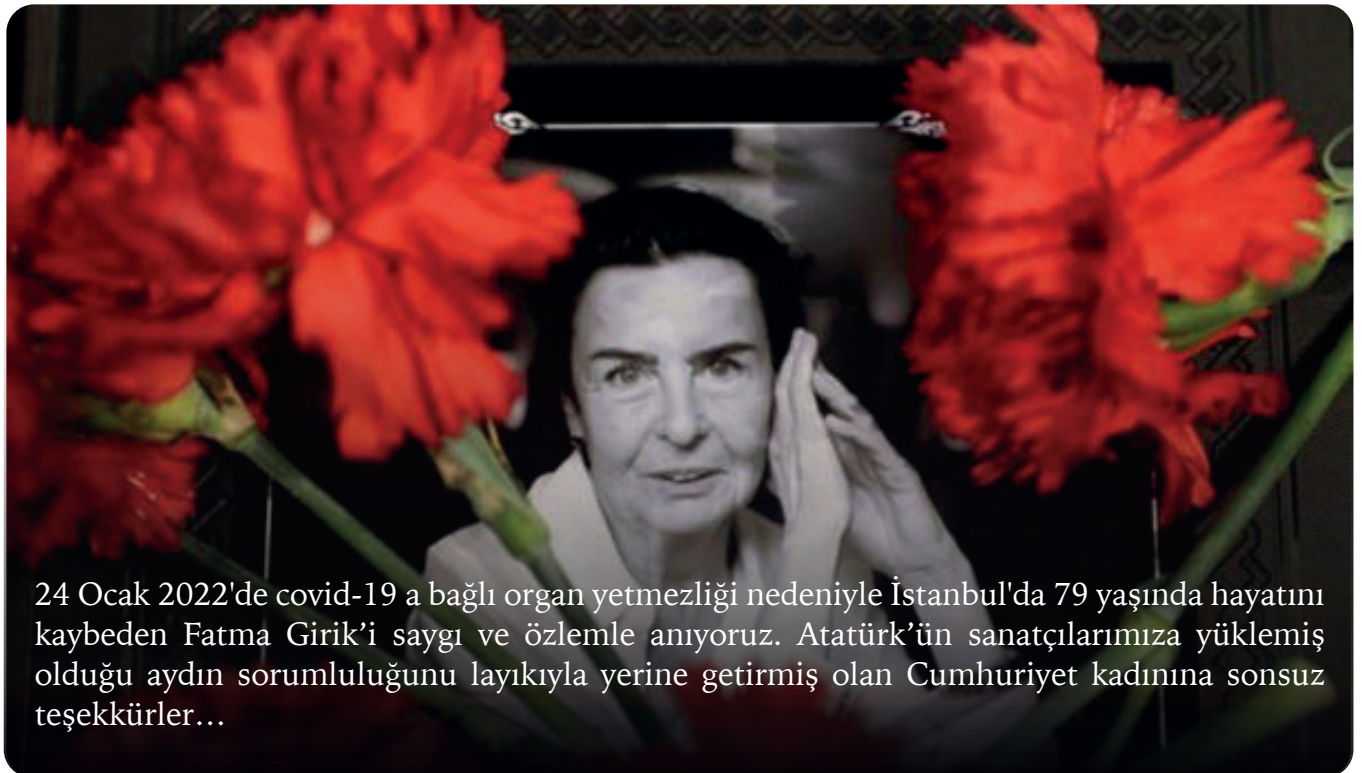
Istanbul Haber Servisi-Şişli Belediye Başkanı Fatma Girik, Florence Nightingale Hastanesi'nde 160 kişinin işine son verilmesiyle iş güvenliği ve örgütlenme hakkının önemli bir yara aldığı belirterek, hastane yönetimi ile sendika arasında arabulucu olmaya hazır olduğunu söyledi. Dün hastaneye giderek isten atıldıkları için direniş yapan işçilerle bir süre görüşen Girik, hastane yönetiminin insan sağlığı konusunda gösterdiği ciddi tavıra karşın iş güvenliği konusundaki tavrının sorgutcu olduğunu belirtti. Devrimci Sağlık İş Sendikası Genel Başkanı Doğan Halis ise hastane yönetiminin sendikaya karşı olduğunu, bu nedenle işçi çıkardığını söyledi. (Fotoğraf: AA)

Bu sözleşme nedeniyle hakkında kamu davası açılan Girik 1996 yılında İstanbul 12. Asliye Ceza Mahkemesi'nde yargılandı. Girik'in, yasa hükümlerinde belirlenen ücret üzerinden belediyesinde çalışan memurlara ek ödeme yaparak "Görevi kötüye kullandığı" öne sürüldü. Hakim karşısına çıkan Girik imzalanan sözleşmeyi savunarak geri adım atmadı.

Girik savunmasında, "Kamu emekçilerinin Sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını destekliyorum yine belediye başkanı olsam yine imzalarım " ifadelerini kullandı.

Yargılama sonucunda mahkeme Girik'in müsnet suçu işlediğine dair yeterli delil olmadığı gerekçesiyle beraat kararı verdi. Karar temyiz edildi. Ancak Yargıtay'da Girik'e verilen beraat kararını onadı.

Sinema emekçilerinin eyleminde en önde, madenci yürüyüşünde, yerel yönetici olarak belediye başkanı koltuğunda, 200'ü aşkın film ve dizide... Yerli sinemanın usta ismi Fatma Girik 79 yıllık ömrüne kesintisiz bir mücadele sığdırdı. Girik, yaşamını "Gurur dolu bir uzun yolculuk" olarak tanımlamıştı.



24 Ocak 2022'de covid-19 a bağlı organ yetmezliği nedeniyle İstanbul'da 79 yaşında hayatını kaybeden Fatma Girik'i saygı ve özlemle anıyoruz. Atatürk'ün sanatçılarımıza yüklemiş olduğu aydın sorumluluğunu layıkıyla yerine getirmiş olan Cumhuriyet kadınına sonsuz teşekkürler...

Kaynakça: Yazımda internetteki çeşitli haber sitelerinden ve vikipediden faydalanılmıştır. Fatma Girik'in hayatı fragman olarak bu haberlerden kolaj yolu ile oluşturulmuştur.



KITAP İNCELEME

# ORHAN KEMAL: BEREKETLİ TOPRAKLAR ÜZERİNDE

**Stj. Av.Fatih Zerey**  
**Kocaeli Barosu**



Bu romandaki ana kahramanlar üç işçidir. İflahsızın Hasan, Pehlivan Ali, Köse Hasan her yıl Çukurova'ya gelen binlerce mevsimlik işçilerden sadece üçüdür. Üç kahramanımız büyük fabrikalarda hiç çalışmamıştır. Köyde baş gösteren geçim sıkıntısı nedeniyle köyelerinden ayrılıp büyük şehirlere çalışmak için gitmek zorunda kalmışlardır. Üç kahramanımızda birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Yusuf, maddi sorunlarının çözümü için umudunu gurbete bağlayan ve iki arkadaşıyla birlikte Çukurova'ya çalışmaya giden fakir bir köylüdür. Karısının ve üç çocuğunun geçimini köyde çalışarak sağlaması mümkün değildir. Çukurova'ya giden üç arkadaştan şehir görmüş olanı sadece Yusuf'tur. Çukurova'dan köye sağ olarak bir tek o dönmeyi başarmıştır. Yusuf psikolojik olarak şehir yaşamına ayak uydurmayı başarabilmiştir. İşinin ustası olmak, okuma yazmayı öğrenmek için çaba gösterir. Gözü pek ve girişken bir kişiliği vardır. Yusuf, şehre geldiği ilk günden itibaren tutunma mücadelesine başlar. Terslenmelere, aşağılanmalara aldırmaz. Amacına ulaşmak için her türlü zorluğa katlanır. Çünkü kararlıdır. Kötü alışkanlıklardan olan içki ve kumar gibi şeylerden uzak durur. Arkadaşlarının durumuna üzülür ancak kendini ve ailesini daha çok düşünmesi gerektiği için onlar için pek bir şey yapmaz. Yusuf, arkadaşları gibi şehirde pek ezilmez, aranan bir duvar ustası olur, okuma yazmayı öğrenir. Kendini geliştirmeye çabalar.

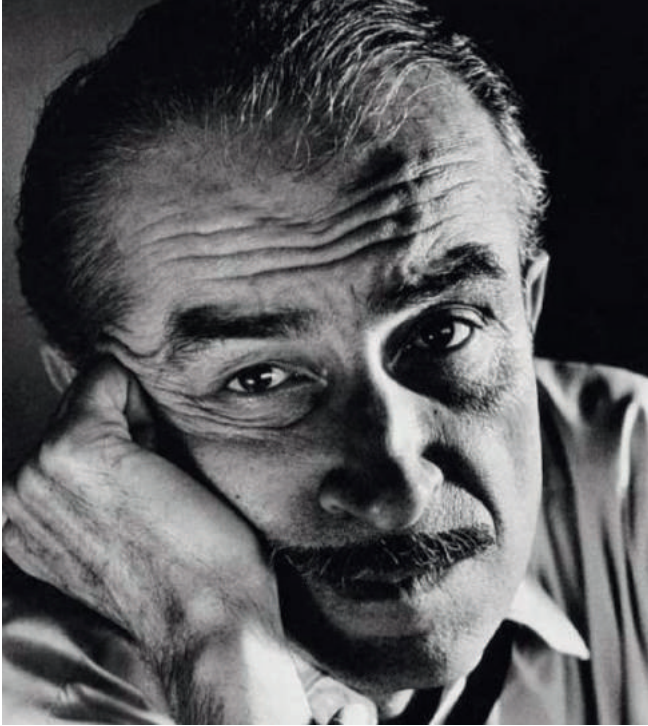
Pehlivan Ali, çalışmak için Çukurova'ya giden üç arkadaştan biridir. Köyde iyi güreş tuttuğu için pehlivan lakabını almıştır. Geniş omuzlu, uzun boylu, kaslı, iri yapılı bir delikanlıdır. Fiziksel gücüne rağmen edilgen bir kişilik sergiler. Olaylar içerisinde bireysel irade gösteremez. Kendisine yapılan her hakaret ve aşağılanmaya boyun eğer, sessiz kalır. Ali, Yusuf gibi her şeye kolayca uyum sağlayan, dalkavukluk eden, kolayca yalan söyleyebilen biri değildir. Duygusal ve saf bir yapısı vardır. Bu saflığı ve bilinçsizliği başına gelen olaylarda işin iç yüzünü kavramasına engeldir. Ali, gurbette kalacağı sürenin bir an önce bitmesi



ni ve geri dönmeyi ister. Şehir görmüş, para kazanmış olmanın gururuyla köyde dolaşmanın hayalini kurar. Fakat kendisini şehrin büyüüne kaptırır. Kötü alışkanlıklar edinir. Ancak gerek fabrikada gerekse inşaatta çalışırken içki ve kumardan uzak durur.

Köse Hasan da Çukurova'ya çalışmaya giden üç arkadaştan biridir. Aralarında en sessiz, en sakin kişiliğe sahip olandır. Evlidir. Hasan fabrikada çalışırken hastalanır ve işe gidemez duruma gelir. Bu hastalık onun işten atılmasına neden olur. Ahırdan bozma evde son derece sağlıksız koşullarda ölümü beklemeye başlar. Yola çıktığı iki arkadaşı ise onu öylece bırakarak başka bir işte çalışmak üzere oradan ayrılırlar ve Köse Hasan beklenildiği gibi ölür. Orta Anadolu'nun seksen evlik Ç. Köyünden, İflahsızın Yusuf, Pehlivan Ali ve Köse Hasan Çukurova'da iş bulmak için yola koyulurlar. Bu üç arkadaş Çukurova'da fabrikası olduğunu bildikleri hemşerilerinin kendilerine iş vereceğini umut ederler. İçlerinden sadece Yusuf daha önce Sivas'ta çalışmış, diğerleri hiç şehir görmemişlerdir. Uzun ve zorlu bir tren yolculuğundan sonra Adana'ya gelirler hemşerilerinin fabrikasını bulurlar. Üç arkadaş da fabrikaya alınır. Üç arkadaş başka işçilerin de kaldığı ahırdan bozma bir eve yerleşir.

Üç arkadaş, köyden çok farklı olan şehrin zorlu yaşam koşullarında her şeye rağmen direnirler. Sulu kozada çalışan Hasan, fabrikanın ıslak ve soğuk ortamına dayanamayarak hastalanır. Yusuf ile Ali, kendilerinden haraç alan Irgatbaşı Macır Durmuş'u patrona şikâyet etmek isterler. Ancak odacı onları içeri almadığı gibi, her şeyi anlatan iki arkadaşın söylediklerini Irgatbaşı'na anlatırlar. Irgatbaşı onları işten kovar. İki arkadaş kendilerine inşaat işi teklif eden Laz Taşeron'a giderler. Laz Taşeron fırsattan istifade ederek onları daha önce teklif ettiğinden daha az bir yevmiyeyle çalışmaya mecbur bırakır. Bunun üzerine hasta arkadaşları Köse Hasan'ı ahırda bırakarak, oradan ayrılırlar. Ahırdan bozma evde hasta olarak yatan Hasan'ın artık Köse Topal'a verecek parası da kalmamıştır.



Pehlivan Ali, inşaatta, Ömer Zorlu'yla birlikte kireç söndürmede, İflahsızın Yusuf ise temel kazısında çalışmaya başlar. Bir süre sonra Yusuf, duvar ustalığını öğrendiği Kılıç Usta'nın inşaattan ayrılması üzerine onun yerine geçer. Bu arada Hidayetinoğlu, Yusuf'a Köse Hasan'ın öldüğü haberini getirir. Ali, Adana'dan ayrılarak yeni bir maceraya atılır. Zamanla Ali patoz işinde çalışmaya başlar. Zorlu çalışma şartlarının yanında ağaların ve

yandaşlarının ırgatlara karşı tutunduğu insanlık dışı davranışları huzursuz bir ortama yol açar.

Irgatbaşı, zamanla koltukçuluk işini de Ali ile Hidayetoğlu'na verir. Böylece Ali'nin iş yükü iyice artar. Ama ikisi de işe ayak uydurmayı başarır. Irgatbaşı ile Küçük Ağa'nın kışkırtmalarıyla iş akıl almaz bir tempoya ulaşır. Ali çalışma esnasında dengesini kaybederek patoz makinesine düşer. Küçük Ağa, Ali'yi arabasına alıp şehre götürmeyi reddeder. İşçilerin üzerine yürümesi üzerine oradan kaçıp gider. Ali, kan kaybından ölür. Irgatbaşından intikam almak isteyen Zeynel ve Şamdin gece yarısı harman yerine gelir, ancak onu bulamayınca harman yerini ateşe verirler.

İflahsızın Yusuf, köyüne dönmek için Ceyhan'dan Adana garına gelir. Burada Hidayetoğlu'ndan Ali'nin öldüğünü öğrenince yıkılır. Büyük bir üzüntü içersinde, köyde arkadaşlarını bekleyen ailelerine yaşananları nasıl izah edeceğini düşünür. İki arkadaşını da kaybeden Yusuf, usta olabilmenin ve hayalindeki gaz ocağını alabilmenin gururuyla köyüne döner.

### Zihniyet

Büyük ve hızlı sosyal değişikliklerin olduğu cumhuriyet devrinde Türk hikâye ve romanında sosyal yaşamın türlü konularına ve kesimlerine yer verilir. Sosyal konular içinde geniş bir yelpazeye ulaşan köy konusu yanında iş ve işçilerin yaşam şartları konusu da ilerleme kaydeder. Bu konuları değişik açılardan işleyen bir yazar kuşağı yetişir. Sosyal gerçekçiler olarak da anılan bu yazarların, roman ve hikâyelerinde realist bir bakış açısına yöneldiği görülür.

Türk romanında sosyal gerçekçiliğin ilk yansımaları 1930'larda başlar. Bazı yazarlar eserlerinde ikinci planda kalsa da sınıf çatışmalarına eserlerinde yer vermeye başlar. Ancak bunlar henüz sosyal gerçekçi yöntemlerle yansıtılmaz.



Tarımda makineleşme özellikle Çukurova’da itici güç durumuna gelir. Bu değişim toprağa bağlı insanların yapılarında da değişmelere yol açar. Köyün ilkel ve kapalı tarım ekonomisi artık insanlara yetmeyince, iş bölgelerine akın ederler. Böylece eski gelenekler, yaşam ve çalışma koşulları da değişir. Büyük bir yapısal değişim geçiren Türk toplumunun dönemsel gerçeği başlı başına bir sorun olarak ele alınır. Kırsal kesimden gelip büyük şehirlerde tutunma çabasındaki insanların çileli yaşamı bu dönem yazarlarının eserlerine konu olur. Sosyal gerçekçi bir yazar olarak Orhan Kemal, bu romanında Çukurova’da gelişen bu yeni düzeni, bu düzen içersinde acı çeken, birbiriy-le çekişen ve ezilen insanları anlatır.

### Tema

Eserde emek-sömürü çatışması; ezen-ezilen, köylü-şehirli, zengin-yoksul ekseninde işlenir. Köylerinden Adana’ya büyük umutlarla çalışmaya gelen insanların sömürülüşleri ve yaşadıkları zorluklar romanın temasını oluşturur.

### Dil ve Anlatım

Roman, olayların dışında üçüncü şahıs tarafından “ilahi bakış açısı” ile anlatılmıştır. Anlatıcı sınırsız görme ve bilme yetisiyle; yaşantıları, çatışmaları, sevinçleri, üzüntüleri, acı ve mutlulukları bilen konumundadır. Anlatıcı, olaylarda hiç görülmeyen kişiler hakkında da bilgi sahibidir. Her şeyi bilmesine rağmen genellikle gözlemci rolünde kalmayı tercih eder. Kişilerin yaptıklarını yorumlamaz, yargılamaz. Anlatıcı tarafsız bir kişiliğe sahiptir. En çarpıcı olaylar, en çirkin durumlar ve adaletsiz uygulamalar olurken bile araya girmez. Herkese aynı mesafede durur.

Yazar romanında “diyalog (karşılıklı konuşma)”, “iç diyalog”, “iç monolog (iç konuşma)” gibi anlatım tekniklerinden yararlanır. Bu diyalogların eser boyunca çok sık kullanıldığı görülür. Romanda olayların akışı, kişilerin ruh hali, korkuları, endişeleri, kurdukları hayaller, birbirleri hakkında ne düşündükleri büyük ölçüde diyaloglardan ve iç konuşmalardan

öğrenilir. Yazarın, kişileri ve toplumu, konuşmalar yoluyla olduğu gibi yansıtmaya eğilimi, gerçekçilik anlayışının bir sonucudur.



Romanda diyalog tekniği dışında, düz anlatım ve özetlemelere de yer verilir. Yazar bu tarz anlatım tekniklerine, genellikle olayın geçtiği mekânı tanıtmak veya bir şekilde adı geçen kişiler hakkında bilgi vermek için başvurur. Romanda yazarın konuşma ağırlıklı, doğal, sade ve açık bir dil kullandığı görülür. Roman kahramanları; halkın kullandığı deyimlerle, yerel ağızla ve gündelik dille konuşur. Romanda küfürlü, argolu konuşmalar dikkat çeker. Yazar, romanın anlatımında akıcılığı sağlamak için şiir ve düzyazıyı birlikte kullanma yoluna gider; şarkı ve türkülere yer verir. Yazar romanında birçok anlatım türü kullanır. Bunlar; “öyküleyici anlatım”, “betimleyici anlatım”, “açıklayıcı anlatım”, “tanımlayıcı anlatım” ve “karşılaştırmalı anlatım”dır.

Yazarın romanında pekiştirme, güçlendirme ve kavramları zenginleştirme gibi işlevlere sahip ikilemeleri (*efkârlı efkârlı, çalımlı çalımlı, sine sine, dalıp dalıp*) sıkça kullandığı görülür. Halkın konuştuğu ve anladığı dille yazmaktan yana olan yazarın, romanında halkın kültür yapısını göstermek amacıyla atasözleri ve deyimler kullandığı görülür.



# GERMİNAL! GERMİNAL! TOHUMLAR YEŞERİNCE

Av. Esra Kılınç  
Kocaeli Barosu



Emile Zola'nın etkileyici eserinin aynı isimle Fransız - 1993 yapımı Claude Berri yönetmenliğinde sinema perdesine uyarlanmasını inceleyeceğiz. Öncelikle çekildiği dönem şartlarında göre çok başarılı kurulmuş maden ocağı ve yoksul mahalle platosu, işçilerin yıpranmış üniformalarından, iliklerimize kadar hissettiğimiz çalışma şartları, işçilerin yüzlerinin karasına kadar gerçek ve doğal işlenmesi ile filmin dünyasına hemen adapte oluyor, maden işçileri ile beraber o zor şartlarda çalışıp içtikleri kahveli sularla biraz olsun ferahlıyoruz. Filmdeki başarılı yönetmenlik ve oyuncu seçimleri ile ağır ve dramatik bir konu işlenmesine rağmen seyir zevki yüksek ve başarılı bir işin ortaya çıkarıldığını söylemek gerek.

Filmin gerçekçi yönünü anlayabilmek için Emile Zola'nın edebiyat anlayışına da bakmak gerekir. Emile Zola eserlerinde Fransız toplumunun sorunlarını ayrıntılı şekilde dile getirmiş ve 1880'de edebiyata yeni giren natüralizm akımına öncülük etmiştir. Naturalizm akımında toplum büyük bir laboratuvar, insan deney konusu, sanatçı da bilgin sayılırdı. Bu akımda insan kişiliğini anlatabilmek için soya çekim yasalarından ve toplum biliminden yararlanmışlardır. Emile Zola'nın Naturalizm öncüsü olması dolayısıyla kitapta her bir karakter detaylıca anlatılmıştır. Bu detaylı anlatımın filme de yansıdığını ve yönetmenin oyuncu seçimlerini kolaylaştırdığını düşünmekteyim. Filmde gördüğümüz her karakter toplumun bir kesimini temsil etmektedir. Davranışlarının kendince sebepleri ve mantıklı açıklamaları vardır. Bu filmde başrol şu kişidir deme imkanımız olmasına rağmen işlenen her karakter kendi hayatının başrolüdür. Her bir karakterin başından sonuna kadar yaptığı tercihler ve yazarımızın onlara öngördüğü sonlarla ayrıca inceleme konusu olduğunu söyleyebiliriz.

Film en temelde aslında bize 2. Kuşak haklar olan 19. yüzyılda ortaya çıkan ve kişinin toplumsal alanda var olabilmesini sağlayan sosyal ve ekonomik hakların gelişimini ve şu an gelinen noktaya bir mücadele ile geldiğini, bu mücadelenin ise hiç kolay olmadığını gösteriyor.

Klasik haklar oluşmuştur. Her insanın yaşam hakkı vardır ama parasızlıktan en basit hastalıklara karşı dahi çaresizdirler. İkinci kuşak haklar bu işçilerin verdikleri mücadelelerle koruma altına alınmıştır. Filmde bu mücadelenin sadece küçük bir kesitini görüyoruz. Emile Zola Germinal ile insan hayatına mal olsada, verilen her mücadelenin toprağa bir tohum olarak düştüğünü ve elbet bir gün yeşereceğini vaad ediyor. Bu eser yayınlandığı dönemde de işçiler üzerinde çok etkili olmuştur. 1902 yılında Emile Zola'nın cenaze törenine çok sayıda maden işçisi katılmış ve "Germinal! Germinal!" diye bağıarak toplumcu sanatçıyı son yolculuğuna uğurlamışlardır. Tüm bu sefalet ve yoksulluk içerisinde en zor olan Germinal demektir. Emile Zola işçilere bu umudu aşılamıştır. Germinal latince tohum, tohumcuk anlamına gelir Türkçe'ye çevrilmiş hali ile Tohumlar Yeşerince ..



Hikayeye şehre yeni gelen yabancıyla başlıyoruz. Bu yabancıyla beraber izleyici de bu dünyaya giriş yapıyor, bu işçinin ismi **Étienne Lantier**. Lantier, önceki çalıştığı işyerinden patronuyla kavga ettiği için ayrılmış, temizlikçi bir annesi olan ve ona destek olamaya çalışan mücadeleci, temiz ve ahlaklı bir genç adamdır. Lantier filmde ki grevin öncülerinden olacaktır. Onu öncü yapan kişilik özelliği şöyle öne çıkarılmaktadır. . Arkadaşı Toussaint Maheu ile maaşlarını almaya giderken bir maden payandası kusurlu olduğu için ücretlerinde kesinti yapıldığı söylenir. . Maheu sinirlense de ücreti kabul ederek devam eder Lantier'in sorusu ise şu olur "Hangi payanda?"

Lantier ilk iş olarak maden ocağına iş başvurusunda bulunmaya gider. Maden ocağına ve şehre ilişkin ilk bilgileri 58 yaşındaki Vincent Maheu'dan alırız.

Filme gireriz ve ilk tanıdığımız kişi Vincent Maheu'dur. Vincent 50 yıllık bir maden emekçisidir. 8 yaşından beri madende çalışmaktadır. Defalarca kez göçük altında kalmış hatta bir seferinde tüm vücudu sudan şişmiş bir halde göçükten kurtarılmıştır. Bu yüzden ona "Güzel ölü" anlamına gelen Bonnemort adı verilir. 50 yıllık çalışan olmasına rağmen maden ocağının asıl sahibini tanımamaktadır. Tek tanıdığı madenin müdürüdür. 58 yaşındaki bu işçi üzerinden, iş kazalarında maden işletmesinin hiçbir sorumluluk üstlenmemesini, işçilerin elden ayaktan düşene kadar emekli edilmemesi ve belirli kurallara bağlı olmayan emeklilik şartlarını izlemekteyiz. Tüm bu aralıksız çalışmanın karşılığı olarak onda bir iz daha kalmıştır. Hastadır ve her öksürdüğünde ellerine yılların birikimi olan kömür karası gelmektedir. İşte bu haliyle Bonnemort- güzel ölümümüz- hiçbir ses çıkartmadan sadece çalışan işçi sınıfını temsil etmektedir. Mücadele yoktur ama ölmüyordur da.. Filmin sonunda 58 yaşında olmasına rağmen neredeyse 80 yıllık bir çöküntü halinde gördüğümüz karakter hiç konuşmamakta, çevresini ve insanları ayıramamaktadır.

Vincent Maheu öncelikle Lantier'e madenin ağzına kadar dolu olduğunu söyler, daha dün iki işçi iş başvurusu için gelmiştir. Ancak o gün işe gelen işçiler arasında bir eksik vardır. Bir kadın işçi önceki gün ölmüştür. Bu ölüm üzerine Lantier'e yer açılmış olur. Lantier hemen işe başlar. Madencilerin daha düne kadar beraber çalıştıkları arkadaşları ölmüştür. Ancak yası dahi tutulmaz hemen bir başka işçi aranır. Çünkü iş yükü ağırdır, para kazanılmazsa aç kalınacaktır. İnsan hayatı ise tüm bunların yanında değersizdir. Yani bu kapitalist sistem içerisinde insan hayatına karşı yabancılaşmıştır.

Madende sabahın erken saatlerinde işe başlanır. Öyle ki daha güneş doğmamıştır. İşçiler yataklarından ellerinde mumlarla kalkarlar. Maheu ailesi de bu şekilde uyanır. İşçi sınıfı ailenin panoramasını Maheu ailesi üzerinden anlatır film. Toussaint Maheu 7 çocuk babası Vincent Maheu'nun oğludur. Güçlü bir işçidir, bu nedenle işyerinde sevilmektedir. Maheu ailesinde 4 kişi çalışmasına ve işçi lojmanlarında kalmalarına rağmen lojmanın kirasına ve yeme içmeye yetecek paraları yoktur.



Montsou Maden ocağında çıkarılan kömür vagonu başına para alınmaktadır. Dolayısıyla madende devamlı hummalı bir çalışma vardır. Çünkü işçiler elbete ki daha çok kazanmak istemektedirler. Bir dakikalarını bile boş geçirmemeleri gerekmektedir ki, kazanılan para ile geçinebilsinler.



Maden ocağında maden tünellerini ayakta tutan payandalar vardır. Bu payandalar zamanla sağlamlaştırma ve tamir gerektirmektedir. Çünkü büyük bir toprak yığını ayakta tutan en temel malzeme ve maden çıkarılan alanını koruyan bir kolondur. Ancak işçiler bu payandaların tamiri ile uğraşmak istememektedirler, payandalar artık dayanmaz hale geldiğinde güçlü işçiler tarafından tamir edilmektedir. Çünkü bir payandanın tamirine ayrılacak zamanda işçiler daha çok kömür çıkarıp daha çok kazanabilmektedir. İşveren için ise durum tam tersidir payandaların hep sağlam olması gerekir çünkü maden de oluşacak göçük onlara daha pahallıya mal olacaktır. Aslen burada korunması gereken işçinin hayatı olsa da; işveren yaşanacak kazanın ekonomisi üzerindeki etkisini düşünmekte, işçi de bu kapitalist sistemde meta üretmekten çoktan kendi hayatına karşı yabancılaşmış olduğundan duyarsız kalmaktadır.



İşçilerin payanda tamirine yeteri kadar zaman ayırmaması dolayısıyla maden ocağı yönetimi tarafından maden işçilerini greve götürecek ilk adım atılır. Payanda tamiri ücretli hale getirilir ve kömür vagonu başına verilen ücret düşürülür. Ayrıca kusurlu payandalardan ceza kesilecektir. Bu şekilde hem payandalar tamir edilecek hem de işverenin cebinden daha fazla para çıkmayacaktır. Ayrıca payanda tamirinin uzun sürmesi ve devamlı tamir gerektirmemesi dolayısıyla bu hileli düzenleme ile işçiye verilen ücret azalacaktır. İşçiler zam beklerken aldıkları ücret hileli bir düzenlemeyle düşü-

rülmüştür. Zaten ay sonunu getiremeyen işçilerin kaybedecek bir şeyi kalmamıştır.

İşçiler arasında düşük ücret dolayısıyla yaşanan mağduriyetten kaynaklı grev düşüncesi vardır. Getirilen bu yeni düzenleme fitili ateşleyecektir. Etienne Lantier'in fikirleri ve Tous-saint Maheu'nun madende ki gücü kullanılarak daha önceden Sandık oluşturulmuş ve para biriktirmeye başlanmıştır.

Ancak işçiler arasında grevle alakalı görüş ayrılıkları vardır. Eser grevle alakalı önümüze 3 görüş koyar, birincisi Etienne Lantier'in bakışıdır; Lantier aktivisttir, diğer işçilerden zeki ve daha fazla okumuş biridir. İnsanları, sefalet içinde, tehlikeli işler yapmaya zorlayan şartları değiştirmenin hayalini kurar. Ona göre grev derhal başlamalıdır. Onlar sustukça şartlar daha da ağırlaşacaktır. Tepki hemen verilmelidir.



İkinci olarak; kasabadaki hanın sahibi Rasse-neur ve İşçi Enternasyonalinin teşkilâtçısı Pluchart ise görüşme ve uzlaşma taraftarıdır. Tek bir madenin grevinin bir işe yaramayacağını ancak genel grevin bir sonuç doğuracağını savunmaktadırlar. Bu nedenle Montsou Madeninde ki işçilerin yapacağı greve yardım etmeyeceklerini söylerler.

Sonuncusu Han'da kalan olaylara dışardan yorumlarıyla katılan Souvarine adındaki bir anarşistin görüşleridir.

Souvarine bir gazete haberi okur. İki işçiye piyango çıkmıştır ve bu işçiler hemen bir işletme açmışlardır. Ona göre işçiler hiç akıllanmayacaklardır. Parayı bulduklarında yaptıkları ilk iş onları sömürenlere dönüşmektir. Yapılması gereken ise bu sistemin temelini dinamit koyup patlatmaktır. Reforma inanmaz ona göre daha iyi bir sistemin oluşması için yıkılıp baştan yapılması gerekmektedir.

Tüm bu fikir ayrılıklarına rağmen artık işçilerin canına tak etmiş, umut edilen daha iyi şartlar için Montsou maden ocağında grev başlamıştır. Grev sandığında onları ancak bir hafta götürecek para vardır. Grev sanıldığından da zor olacaktır. Öncelikle greve katılmayan işçiler vardır. Bunların başında Maheu'nun kızı Cathrine ve sevgilisi Chavel gelmektedir. Cathrine her madene girdiğinde baygınlık geçirse de, çalışmaya devam etmektedir. Hatta yeri geldiğinde Chavel'in dahi karşısında durmakta onu çalışmaya ikna etmektedir. Jean-Bart ocağındaki işçilerin çalışmaya devam etmesi de grevin etkisini azaltmaktadır.

Filmde maden müdürlerinin ve şehrin zengin aileleri anlatıldığı sahneler geçişler çok vurucudur. Grev de günler geçtikçe çocukların açlıktan ölmesine şahitlik ettiğimiz sahneden hemen sonra, diğer sahne maden ocağının müdürünün aile yemeğiyle açılmakta ve devasa istakoz tepeleriyle karşılaşılmaktadır.

İş konuşan beylerin yanında sıkılan zengin kadınlarımıza göre işçiler, grev bunlar çok soyut şeylerdir. Somut olan daha önemli bir durum vardır. Istakozların tazeliği. Maden ocağının yağmalandığı, halkın açlıktan sokaklara döküldüğü gün atıyla olay yerine giden ocak sahibinin son dakika kızlarına verdiği direktif şu olur; "Hayır akşam ki yemek iptal edilmeyecek!". Film boyu yapılan grev, burjuvayı tedirgin eder. Ama bunu asla sofralarına yansımazlar.



İşçiler ve aileleri açlıktan kırılmaktadır. Bu noktada yağma kaçınılmaz olur. Şehrin ahlaksız esnafının dükkanı yağmalanır. Maigrat isimli bu esnaf borçları olan kadınlara cinsel ilişkiye zorlayarak mal satmaktadır. İşçilerin grev şartlarında zor durumda olduklarını bilmesine rağmen mal satmayan ve kadınları taciz eden bu esnafın da dükkanı yağmalanır. Birlikteliğe zorladığı kadınlar tarafından hadım edilerek öldürülür. Emile Zola eserinde ahlaksız esnafa karşı ilahi adaleti bu şekilde sağlamış olur.



İşverenler Montsou maden ocağında çalıştıracak işçi bulamayınca şehir dışından işçi getirmeye başlarlar. Bu artık size ihtiyacımız yok mesajıdır. Maden ocağı grevci işçiler tarafından yağmalandığı için maden çevresinde artık askerler beklemektedir.



Şehir dışından gelen işçiler de asker korumasında gelmektedir. Grevci işçiler asker hattına madene doğru yürüyüşe geçerler. Kadınlar, çocuklar, bebekler hepsi birlikte tamamen silahsız ve savunmasız olan bu işçilerin ellerinde sadece taş ve sopalar vardır.



İşçiler ve asker arasında ki gerilim bir anda çatışmaya dönüşür ve asker silahsız kadın ve çocuklardan oluşan bu topluluğu kurşun yağdırır. Bu kurşunlama da Maheu ailesinin babası, ailenin en güçlü geçim kaynağı Toussaint Maheu vurulur ve ölür. Karısı Maheude elinde bebeğiyle kalakalmıştır. Maheude'nin grev öncesi tek dünyası ailesinin geçimidir. Bunun için zengin ailelerin kapısına kadar giden para ve yiyecek talebinde bulunan, Maigrat'tan alışveriş yapmaya ailesi için mecbur kalan bir kadındır. Grevi sonuna kadar desteklemektedir. Grevin en şartları zorladığı günlerde dahi madene giren kendi çocuğum olsa bile boğarım demektedir. Kocası öldükten sonrada duruşundan vazgeçmeyecektir. Çünkü Maheude'ye göre değişime dair bir umut yoksa yaşamanın da anlamı yoktur. Kızı Cathrine greve katılmadığı için çalışıp eve yemek getirdiğinde, onun getirdiği yemekleri dahi kabul etmeyen bir kadındır. Kocası ölmüştür ama yine de grevden vazgeçmez. Çünkü ona göre vazgeçilirse kayıpları daha anlamsız kalacaktır daha iyi bir yaşam için direnilmelidir. Kendi deyimiyle "Umut olmasa yaşamanın ne anlamı var."

Ancak Toussaint Maheu nun ölümü Lantier'i yıkar ayrıca grevin öncüsü olduğundan askerler tarafından aranmakta kaçak bir yaşam sürmektedir. Kendisini tüm bu ölümlerin sorumlusu gibi hissetmektedir. Yapacak bir şeyin kalmadığını direnmesinin insanları öldürdüğünü düşünür. Ertesi sabah uyanır, Cathrine'na katılır, onunla birlikte madene çalışmaya gitmek için yola çıkar. Grevin öncüsü grevi bırakmıştır. O sabah için ise anarşist işçi Souvarine'nin başka planları vardır; sistemi kökünden patlatmak. Maden ocağı sahiplerine son darbeyi vurmak için madene patlayıcı yerleştirmiştir. Maden ocağı yolunda Souvarine ve Lantier karşılaşırlar. Souvarine Lantier'in grevi bırakmasına çok şaşırılmıştır. Patlayıcı koyduğunu söylemez ama Lantier'i durdurmak ister. Lantier kabul etmez, "İşçi partisi öyle istemiyor muydu madene geri dönüyorum, başarısız olduk grev bitti.". Souvarine'de son sözünü söyler "Ne dostu güven ne kadına".



Şehir dışından gelen işçiler ve grevi bırakan bir avuç işçi o sabah madene çalışmaya girerler girer ve Souvarine nin patlayıcısı patlar kimi göçük altında kalır, kimi işçiler kurtulur. Lantier ise göçük altında kalanları kurtarma çalışmalarında kurtarılır.



Tam da bu saatlerde tüm ev halkı göçük altında kalanları kurtarmaya gitmişken şehrin zengin ailesi Gregoire'lar, Maheu ailesine yiyecek ve giysi yardımı yapmaya gelmişlerdir. Yiyecek ve giysi kısmı önemlidir. Çünkü bu aile yoksul insanlara para yardımı yapılmasını doğru bulmamaktadırlar ve bu bir aile geleneğidir. Yoksulların alması gereken yardım yiyecek ve giysidir. Para verilirse gidip alkol alabilirler veya kumarda kaybedebilirler, para değerlidir. Kullanılması yoksulun iradesine bırakılamayacak kadar değerli..



Bay ve Bayan Gregoire ve kızları Cecile eve geldiklerinde evde sadece Vincent Maheu vardır. Yaşlı adam iyice akli dengesini yitirmiş bir konumdadır. Bay ve Bayan Gregoire Vincent'tan rahatsız olurlar. Hızlıca arabalarına döner, kızlarına da hemen yardım malzemelerini çıkarıp gelmesini söylerler.

Cecile malzemeleri çıkarmakta bir yandan da iyilik yapmış olmanın kıvancı içerisinde gülümsemektedir. Vincent yorgundur, izleyici de yorgundur. Aylardır şehrin görmediği ölüm, yağma, ödenmeyen bedel kalmamıştır. Sevgili burjuva ailemiz ise vicdanını temizliyordu. Ve Emile Zola eserinde ki son ilahi adaleti bu akli yerinde olmayan Vincent'in ellerine verir. Yıllarca etliye sütlüye dokunmadan, burjuvaya hizmet eden Vincent'a yine etliye sütlüye dokunmadan rüya gibi bir hayat yaşayan, burjuvanın en masum karakteri Cecile'i boğdurur.



Gerçekten çok şaşırtıcı ve etkileyici olan sahne- de, burjuva kesiminden ölen tek ismin yaşanan- lardan bihaber Cecile olması çok manidardır.

Grevin direnişe inanan kadınlarından Maheude bu grevde bir ay içerisinde kocasını asker kurşunuyla, bir çocuğunu gıdasızlıktan, kızı Cathrine'yi göçük altında, onu kurtarmak için göçük altına giren oğlunu ise grizu patlamasında kaybetmiştir. Artık Maheude'nin de madene inmekten başka çaresi kalmamıştır. O kadar kayıptan sonra Lantier ile son karşılaşmalarında şunları söyler; "Bir an için seni suçladım. Ama sonra anladım ki suç tüm dünyaya ait.."

*Filmde Etienne Lantier ile beraber yeni bir şehre alışıyor, mücadele veriyor, kayıplar yaşıyor ve alınan tecrübelerle yeni başlangıçlar için şehri terk ediyoruz. Film Etienne Lantier'in şu sözleriyle sonlanır;*

"Maheu, büyük bir devrim olacağını her zaman söylerdi. Onun için gerçek adaletin tecelli etmesi buydu. Örgütlenerek sakince olayları gözlemleyerek, sendikalar kurmak ve gün gelip şartlar olgunlaşınca, binlerce tembelen karşısında milyonlarca işçinin gücü eline alması ve sonunda hakim olması demektir. Adalet buydu. Şimdi Nisan güneşi olanca görkemiyle dört bir yanda ışık saçıyor, üretken toprağı ısıtıyor. Her yerde tohumlar olgunlaşıyor. Toprağı zenginleştiriyor. Işık ve ısıyla filizleniyor. Fısıldayan seslerin altında özsular taşıyor. Tohumlar serpiyor. Verimli doğanın büyük bir öpücüğüyle geliyor. Daha sonra gittikçe toprağı yaklaşıyordu. Cana can katan o nisan sabahında uçsuz bucaksız ovanın dört bir yanından derin bir uğultu yükseliyordu. İnsan bitiyordu topraktan.. Gelecek yüzyılda ürün vermek üzere yavaş yavaş filizlenen pek yakında yerküreyi saracak, baş verecek olan **kapkara** bir insan ordusu boy atıyordu.."

*Dünya kurulduğu günden bu yana, baharın müjdesini getiren bir Mayısta yeşermek üzere, tohum olarak toprağı düşen, tüm insan hakları mücadelesine ve maden şehitlerine saygı ve minnetle..*



# MEVZUAT TAKİBİ

**Av. Olgu Denizoğlu**  
Kocaeli Barosu



Ülkemizde son 1 yıl içinde iş ve çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren konularda yürürlüğe giren kanun, yönetmelik, tebliğ ve kararlara ilişkin liste aşağıdaki gibi olup çalışmamızın meslektaşlarımıza faydalı olmasını dileriz.

“4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 24 üncü Maddesinin Birinci Fıkrasında, Geçici 27 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının (a), (b) ve (c) Bentlerinde, Geçici 28 inci Maddesinin Birinci ve İkinci Fıkralarında Belirtilen Destek Tutarlarının, 2021 Yılı Ocak Döneminden İtibaren Geçerli Olmak Üzere Asgari Ücret Artış Oranının (%21,56) Artırılması Hakkında Karar” 13.01.2021 Tarih ve 31363 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Tarım ve Orman Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği” 22.01.2021 Tarih ve 31372 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” 31.01.2021 Tarih ve 31381 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gereğesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri İçin Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar” 19.02.2021 Tarih ve 31400 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı” 02.03.2021 Tarih ve 31411 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Birinci ve İkinci Fıkralarında Belirtilen Sürelerin 17/3/2021 Tarihinden İtibaren İki Ay Uzatılması Hakkında Karar” 09.03.2021 Tarih ve 31418 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” 10.03.2021 Tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ” (Tebliğ No: 2021/6 ile Tebliğ No: 2021/2) 17.03.2021 Tarih ve 31426 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Mimarlık ve Mühendislik Hizmet Bedellerinin Hesabında Kullanılacak 2021 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkında Tebliğ” 24.03.2021 Tarih ve 31433 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” (Tebliğ No: 2021/1) 09.04.2021 Tarih ve 31449 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Kamuda Enerji Performans Sözleşmelerinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğ” 15.04.2021 Tarih ve 31455 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Yeni Koronavirüs (Covid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gereğesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri İçin Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar” (Karar Sayısı: 3910) 23.04.2021 Tarih ve 31463 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Birinci ve İkinci Fıkralarında Belirtilen Sürelerin 17/5/2021 Tarihinden İtibaren 30/6/2021 Tarihine Kadar Uzatılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 3930)” 30.04.2021 Tarih ve 31470 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“7326 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun” 09.06.2021 Tarih ve 31506 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



“Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/06/2021 Tarihli ve 2021/571 Sayılı Kararı” (Karar Sayısı: 2021/571) 24.06.2021 Tarih ve 31521 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır:

## II. Sonuç

*Kurumumuza iletilen bazı yazılı ve şifahi görüş taleplerinde; vakıf, dernek veya sendikalara ait iktisadi işletmelerin Sicile kayıt yükümlülüğü hususunda tereddütler yaşandığının ifade edilmesi üzerine Kurul tarafından yapılan değerlendirme sonucunda;*

*- 22/04/2020 tarihli ve 2020/315 sayılı Karar ile değişik 02/04/2018 tarihli 2018/32 sayılı Kurul Kararında yer alan “yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalar” ifadesinin “yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalardan kendisine bağlı herhangi bir iktisadi işletmesi bulunmayanlar” olarak değiştirilmesine,*

*- Yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalardan kendisine bağlı herhangi bir iktisadi işletmesi bulunanların Sicile kayıt olmaları ile Sicile kayıtları esnasında yalnızca iktisadi işletmelerin faaliyetlerine ilişkin bilgi girişi yapmalarının gerektiği ne,*

*- Anılan Kararın Kurum internet sayfası ve Resmi Gazetede yayımlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir.*

“Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin 7326 Sayılı Kanun Genel Tebliği” (Seri No:1) 14.06.2021 Tarih ve 31511 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” 17.06.2021 Tarih ve 31514 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“7326 Sayılı Kanun Kapsamında Gümrük Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Tebliğ” 21.06.2021 Tarih ve 31518 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sosyal Güvenlik Kurumu Muhasebe Yönetmeliği” 25.06.2021 Tarih ve 31522 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ” 02.07.2021 Tarih ve 31529 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır

“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” 30.07.2021 Tarih ve 31553 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Kararları” (Tebliğ No: 2021/4 ve 2021/3) 11.08.2021 Tarih ve 31565 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır .

“Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ” (Tebliğ No: 2021/5) 11.08.2021 Tarih ve 31565 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme” 25.08.2021 Tarih ve 31579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“7326 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunda Yer Alan Başvuru ve İlk Taksit Ödeme Sürelerinin Uzatılmasına İlişkin Karar” (Karar Sayısı: 4420) 27.08.2021 Tarih ve 31581 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Kararı” (Tebliğ Numarası: 2021/5) 08.09.2021 Tarih ve 31592 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik” 24.09.2021 Tarih ve 31608 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği” 28.09.2021 Tarih ve 31612 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. “Millî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Yönetmeliği” 29.09.2021 Tarih ve 31613 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. “Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023) ile İlgili 2021/21 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi” 02.10.2021 Tarih ve 31616 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ile Ar-Ge veya Tasarım Merkezlerinde Çalışan Personelin, 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun Geçici 2 nci Maddesinin Üçüncü Fıkrası ile 5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 üncü Maddesinin İkinci Fıkrasında Yer Alan ve Gelir Vergisi Stopajı Teşvikine Konu Edilen Toplam Çalışma Sürelerine Uygulanmak Üzere Söz Konusu Bölge ve Merkezler Dışında Geçirdikleri Süreler Bakımından Yüzde Yirmi Olarak Belirlenen Oranın, 31/12/2022 Tarihine Kadar Yüzde Elli Olarak Uygulanması Hakkında Karar” (Karar Sayısı: 4625) 17.10.2021 Tarih ve 31631 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. “Sigortacılık ve Özel Emeklilik Sektörlerinde İç Sistemlere Dair Yönetmelik” 25.11.2021 Tarih ve 31670 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Kararı” (Tebliğ Numarası:2021/6) 10.12.2021 Tarih ve 31685 sayılı Resmi Gaze-

te’de yayımlanmıştır.

“Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı” (Tebliğ Numarası 2021/1) 17.12.2021 Tarih ve 31692 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

1) Milli seviyede tek asgari ücret tespitine, oybirliğiyle,

2) İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretinin; 1/1/2022- 31/12/2022 tarihleri arasında (166,80) yüzaltmışaltı lira seksen kuruş olarak tespitine oybirliğiyle,

3) İş bu Kararın, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 11 inci maddesi gereğince Resmî Gazete’de yayımlanmasına oy birliğiyle, karar verilmiştir.

“Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği” (Tebliğ No: 66) 21.12.2021 Tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Gelir Vergisi Genel Tebliği” (Seri No: 317) 21.12.2021 Tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“2022 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi” 22.12.2021 Tarih ve 31697 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Resmi İstatistik Programı (2022-2026)” (Karar Sayısı: 5054) 31.12.2021 Tarih ve 31706 (5. Mükerrer) Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ” (İthalat: 2022/13) 31.12.2021 Tarih ve 31706 (3. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ” (Sıra No: 2021/2) 31.12.2021 Tarih ve 31706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



“5627 Sayılı Enerji Verimliliği Kanununun 10 uncu Maddesine Göre 2022 Yılında Uygulanacak Olan İdari Para Cezalarına İlişkin Tebliğ” (Sıra Numarası: 2022/2) 31.12.2021 Tarih ve 31706 (7. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Aday Çıracak ve Çıracaklar ile İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören, Staj veya Tamamlayıcı Eğitime Devam Eden Öğrencilerin Ücretlerine İlişkin Alt Sınırlar ile Bu Ücretlere Yönelik Devlet Katkısı Ödemelerinin Süresinin Uzatılması Hakkında Karar” (Karar Sayısı: 5063) 04.01.2022 Tarih ve 31710 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 20.01.2022 Tarih ve 31725 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ” (No: 2021/29 No:2021/18 No: 2021/15) 24.01.2022 Tarih ve 31729 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Yetki Belgesi ve Sertifika Bedelleri Hakkında Tebliğ” (Sıra Numarası: 2022/1) 27.01.2022 Tarih ve 31732 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Gelir Vergisi Genel Tebliği” (Seri No: 319) 27.01.2022 Tarih ve 31732 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik” 27.01.2022 Tarih ve 31732 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022

Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” 28.01.2022 Tarih ve 31733 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği” 02.02.2022 Tarih ve 31738 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu Kararı” (Tebliğ No: 2022/1 Tebliğ No:2022/2) 08.02.2022 Tarih ve 31744 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sağlık Hizmet Sunucularının Basamaklandırılmasına Dair Yönetmelik” 10.02.2022 Tarih ve 31746 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Mimarlık ve Mühendislik Hizmet Bedellerinin Hesabında Kullanılacak 2022 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkında Tebliğ” 18.02.2022 Tarih ve 31754 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Sosyal Güvenlik Kurumu Nezdindeki Verilerin Korunmasına ve İşlenmesine İlişkin Yönetmelik” 19.02.2022 Tarih ve 31755 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ” (Tebliğ No: 2022/1) ve (Tebliğ No: 2021/30) ve (Tebliğ No: 2021/21) 22.02.2022 Tarih ve 31758 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

“Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı” 11.03.2022 Tarih ve 31775 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.



# YARGITAY KARARLARI

Av. Öznur Ülgen  
Kocaeli Barosu



## YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME HUKUK GENEL KURULU KARARI

Esas No: 2017/9

Karar No: 2018/10

Karar Tarihi: 19.10.2018

**ÖZET:** İşçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterlidir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçiden savunma alınması gerekmektedir.

### YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/1178

Karar No: 2019/8016

Karar Tarihi: 04/11/2019

İlgili Kanun / Madde: 5510 S. SSGSKK/80

#### GERÇEK ÜCRET

**SGK PRİMLERİNİ DAHA DÜŞÜK ÖDEMEK İÇİN DÜŞÜK ÜCRET BİLDİRİLMESİ ÜCRETİN YAZILI DELİLLE KANITLANMASININ ZORUNLU OLMASI**

**ÖZET:** Gerçek ücret; sigortalının kıdemi, yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre ödenmesi gereken ücrettir. Hizmet akdinin tarafları görüşünde bir ücret belirlemiş olabilirler, ancak bu ücret tarafların aralarında kararlaştırdıkları gerçek ücret olmayabilir. Uygulamada bazen taraflar arasında kararlaştırılmış olan gerçek ücret (örneğin SSK primlerini daha az ödemek amacıyla) bordroya yansıtılmamakta, daha düşük (örneğin asgari ücret) gösterilmektedir. Bu gibi durumlarda yargıç tarafından gerçek

ücretin saptanması yoluna gidilmelidir.

Davanın niteliği gereği, çalışma olgusunun her türlü delille ispatlanabilmesine karşılık ücretin ispatında bu denli bir serbestlik söz konusu değildir. Çalışma olgusunun her türlü delille kanıtlanması olanağı bulunmakla birlikte; Hukuk Genel Kurulu'nun 2005/21-409 E., 2005/413 K. sayılı kararında da belirtildiği üzere, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 288. maddesindeki yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

### YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/2155

Karar No: 2019/6809

Karar Tarihi: 12.11.2019

İlgili Kanun / Madde: 6098 S. TBK/51

**İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ MEVZUATININ KUSUR SORUMLULUĞUNU KUSURSUZ SORUNLULUĞA YAKLAŞTIRARAK İŞVERENİN SORUMLULUĞUNU OBJEKTİFLEŞTİRDİĞİ**

**KURAL OLARAK YENİ YASANIN GEÇMİŞTE OLUŞMUŞ HUKUKSAL OLGULARA SONA ERMİŞ HUKUKSAL ETKİLERE İLİŞEMEYECEĞİ**

**İŞVERENİN TEHLİKE SINIFININ BELİRLENMESİNİN GEREKLİLİĞİ**

4857 sayılı İş Kanununun 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır.

6331 sayılı Kanununun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir.

Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

Yasa kurallarının zamansal yürürlüğünden söz edilince akla gelen asıl önemli sorun şudur: Acaba yeni bir yasa yürürlüğe girdiğinde eski yasanın yürürlüğü sırasında oluşup tamamlanmış olan olguların ve etkileri süre gelen olguların durumu ne olacaktır.

Bu sorun "yasaların geçmişe etkisi" ve "derhal yürürlüğü" sorunu diye bilinir.

Kural olarak, yeni yasa geçmişte oluşmuş

hukuksal olgulara, sona ermiş hukuksal etkilere ilişmez.

Somut olaya gelince kusura ilişkin alınan rapor oluşa uygun olmadığı gibi uygulanması gereken yasa açısından da incelenmemiştir.

Tüm yukarıda açıklanan ilkeler ve yasa maddeleri doğrultusunda, somut olayda; meydana gelen iş kazasında olay tarihine göre, öncelikle 4857 sayılı İş Kanununun 77. maddesi mi yoksa 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlük maddeleri göz önüne alınarak bu Kanun hükümlerinin mi uygulanacağını açık olarak belirlemek gerekmektedir.

Buna göre yapılacak iş, yürürlük hükümlerine göre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanacaksa; Kanunun 9. maddesinde açıklanan tebliğe ekli Ek 1 Listesine göre işyerinin tehlike sınıfının belirlenerek, işverenin yükümlülüklerini açıklayan 4,5 ve 10.maddeler ile çalışanların yükümlülüklerini açıklayan 19. madde hükümleri; aksi halde 4857 sayılı İş Kanununun 77 vd. maddeleri hükümleri doğrultusunda, iş kazasının gerçekleştiği alanda uzman iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşturulacak bilirkişi heyetine dosyanın incelettilererek, özellikle davalı ... şirketinin davacıya iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verip vermediğini, bu eğitimin olayın gerçekleşmesi üzerinde etkisini araştırmak, davalı ... şirketinin kusur raporuna itirazlarını karşılar mahiyette, tarafların kusur ve sorumluluklarını somut olarak belirlemek ve çıkacak sonuca göre davalıların tazminat alacaklarından sorumluluğu konusunda, davacının kararı temyiz etmemiş olması nedeniyle davalılar lehine oluşan usuli kazanılmış hak da gözetilerek bir karar vermeden ibarettir.



**YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ****Esas No:** 2019/3264**Karar No:** 2019/7480**Karar Tarihi:** 04/12/2019**İlgili Kanun/Madde:** 6098 S. TBK/51**MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ  
MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE  
OLUŞAN SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK  
ORANINA İTİRAZ**

**ÖZET:** Kural olarak Yüksek Sağlık Kurulunca verilen karar Sosyal Güvenlik Kurumunu bağlayıcı nitelikte ise de diğer ilgililer yönünden bir bağlayıcılığı olmadığından Yüksek Sağlık Kurulu Kararına itiraz edilmesi halinde inceleme Adli Tıp Kurumu giderek Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu aracılığıyla yaptırılmalıdır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 28.06.1976 günlü, 1976/6-4 sayılı Kararı da bu yöndedir.

Somut olayda, davalı ... tarafından davanın, meslek hastalığının tespitine ve yine meslek hastalığının belirlendiği 14/05/2014 tarihi itibarıyla %18,2 meslekte kazanma güç kaybı oranına karşı açıldığı anlaşılmalı, davanın konusu ile sınırlı şekilde, 14/05/2014 tarihi itibarıyla meslek hastalığı bulunup bulunmadığının ve varsa yine 14/05/2016 tarihinde meslekte kazanma güç kaybı oranının belirlenmesi gerekirken, buna aykırı şekilde artma kaydıyla sonraki tarih itibarıyla tespit yapılması ve hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Yapılacak iş; dava konusuyla sınırlı olarak 14/05/2014 tarihi itibarıyla meslek hastalığı bulunup bulunmadığının ve varsa yine 14/05/2016 tarihinde meslekte kazanma güç kaybı oranının belirlenmesi amacıyla Adli Tıp 3. İhtisas Kurulundan rapor alınması, alınacak

Adli Tıp 3. İhtisas Kurul raporunu ile dosyadaki Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu raporları arasında çelişki bulunması halinde yine aynı tarih itibarıyla tespitlerin yapılabilmesi amacıyla Adli Tıp İkinci Üst Kurulundan rapor alınarak sonucu gidilmesinden ibarettir.

**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ****Esas No:** 2016/11022**Karar No:** 2019/21869**Karar Tarihi:** 09/12/2019**İlgili Kanun/Madde:** 4857 S. İş K/41**GECE 7,5 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARIN  
HAFTALIK 45 SAATLİK ÇALIŞMA  
SÜRESİ AŞILMASI DA FAZLA ÇALIŞMA  
OLDUĞU**

**ÖZET:** Haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılmadığı hallerde sadece gece çalışmasından kaynaklı haftalık 9 saatlik fazla mesai çalışması var ise bu çalışmanın normal kısmı aylık ücret içerisinde ödendiğinden sadece zamlı ödemesi gereken kısım gözetilerek 0.5 katsayı ile hesaplanmalıdır.

İtirazın iptali davasında borçlunun haksızlığına karar verilmesi halinde ve alacaklının talep etmiş olması şartıyla, borç miktarının Yasada gösterilen orandan az olmamak kaydıyla icra inkar tazminatına hükmedilir. İcra inkar tazminatına karar verilebilmesi için alacağın belirli ya da belirlenebilir olması gerekir. Özellikle, işçinin kıdemi, ücreti gibi hesap unsurları, işverence bilinen ya da belirlenebilecek hususlardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 ve 28. maddelerinin işverene bu gibi konularda belge düzenleme yükümü yüklediği de gözden uzak tutulmamalıdır. Ancak, hak tartışmalı ise icra inkar tazminatına hükümlenmez.

Yargıtay'a göre; "Likit bir alacaktan söz edilebilmesi için ise; ya alacağın gerçek miktarının belli ve sabit olması ya da borçlusu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilinmesi veya bilinmesinin gerekmekte olması; böylece, borçlunun borç tutarını tahkik ve tayin etmesinin mümkün bulunması; başka bir ifadeyle, borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilir durumda olması" gerekir.

Alacağın likit olması şartıyla, itirazın iptali davası sonunda borçlunun itirazının kısmen kabulü halinde dahi, kabul edilen kısım bakımından icra inkar tazminatına hükmedilmelidir.

## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No:** 2021/897 E.

**Karar No:** 2021/5272 K.

### SOMUT OLAYDAKİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AÇISINDAN CUMARTESİ GÜNÜ HAFTA TATİLİ OLARAK ADLANDIRILMAZ.

**ÖZET:** Taraflar arasında toplu iş sözleşmesinde dinlendirilme günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün, yıllık izin süresi hesabında nasıl değerlendirilmesi gerektiği uyuşmazlık konusudur.

Bu konular arasında, hafta tatili günü olarak kararlaştırılan cumartesi gününün yıllık izin hesabında nasıl değerlendirileceği sorunu da ele alınmış ve burada, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak cumartesi işgünüdür. Akdi tatil günü olarak cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin

süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemez.

Bu kapsamda yukarıda değinilen halihazırdaki Dairemiz uygulamasına göre somut uyuşmazlık ele alınacak olur ise;

Davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin "Haftalık Çalışma Süresi" başlıklı 12 nci maddesinde, "Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Diğer hususlarda ve vardiyalı çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır.

"Vardiyalı çalışma sistemi dışında; Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9 saat çalışılır. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Pazar Günü Hafta Tatilidir." düzenlemesi, aynı toplu iş sözleşmesinin "Yıllık Ücretli İzin" başlıklı 25 inci maddesinde ise "... Yıllık Ücretli İzin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz" düzenlemesi mevcuttur.

Görüldüğü üzer mezkûr toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden, tarafların hafta tatili olarak kabul ettiği pazar günü haricinde Cumartesi günü de dinlendirilme günü olarak belirlenmiş ve burada cumartesi günü "hafta tatili" olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yapılan bu tespit bağlamında İlk Derece Mahkemesince verilen kabul kararının yukarıda değinilen Dairemiz uygulamasına göre yerinde olmadığı açıktır. Bu durumda, İlk Derece Mahkemesince Dairemizin halihazırdaki uygulaması gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.



**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No: 2021/10607 E.

Karar No: 2021/14961 K.

**BELİRSİZ ALACAK DAVASI**

**ÖZET:** Alacağın hangi hallerde belirsiz, hangi hallerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp, her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir. İş yargılama-sında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Diğer yandan, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde bazı alacaklar için belirsiz alacak davası bazıları için kısmi dava açılmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. **Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere göre belirlenecek ise, kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.**

Dairemizce belirsiz alacak davasına ilişkin olarak belirlenen ilke ve esaslar çerçevesinde değerlendirme yapıldığında, davacıların dava dilekçesinde ücret miktarını ve çalışma süresini bildirdiği, taraflar arasında hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi ile ilgili bir uyuşmazlık bulunmadığı, davacının da bu yönde bir iddiası veya talebi bulunmadığı anlaşılmakta olup, bu halde kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi mümkün bulunmamaktadır. **Aynı şekilde ücret alacağı ile asgari geçim indirimi alacaklarının da belirsiz alacak davasına konu edilmeleri yerinde değildir.** Hal böyle olunca, ... 9. Hukuk Dairesince, Dairemizin somut uyuşmazlık ile uyumlu olmayan

12.04.2021 tarihli 2021/3815-2021/7972 sayılı kararı emsal kabul edilerek farklı bir sonuca varılması açıklanan ilke ve esaslara aykırı olmuştur.

**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ****ALT İŞ VEREN - ASIL İŞ VEREN, İŞE İADE ARABULUCULUK BAŞVURUSU**

Esas No:2021/9540 E.

Karar No: 2021/14240 K.

**ÖZET:** Somut olayda uyuşmazlık, işe iade talebi ile açılan davalardan önce başvurulması gereken arabuluculuk aşamasında asıl işveren ile alt işverene karşı birlikte başvuru zorunluluğunun bulunup bulunmadığı noktasındadır. 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemele-ri Kanunu'nun "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" başlığını taşıyan 3. maddesi 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, anılan madde-nin birinci fıkrasına göre kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. İlgili 3. maddenin on beşinci fıkrasında ise, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebi ile ilgili özel bir düzenleme-ye yer verilmiştir. Bu hükme göre, "Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır."Arabuluculuk dava şartı olup, Kanunun açık hükmü gereği asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları zorunlu olduğuna göre, bu eksikliğin sonradan sadece taraflardan biri aleyhine arabulucuya başvurularak tamamlanması imkanı da bulunmamaktadır. *Bu nedenle, davacı işçi asıl işveren ile alt işveren aleyhine birlikte arabulucuya başvurmadığı sürece, şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlarından birinin yargılama sırasında davaya dahil edilmesi suretiyle yargılamanın sürdürülmesi söz konusu olamaz.*



## Türkiye İşçi Sınıfına Selâm!



Türkiye işçi sınıfına selâm!  
Selâm yaratana!  
Tohumların tohumuna, serpilip gelişene selâm!  
Bütün yemişler dallarınızdadır.  
Beklenen günler, güzel günlerimiz ellerinizdedir,  
haklı günler, büyük günler,  
gündüzlerinde sömürülmeyen, gecelerinde aç  
yatılmayan,  
ekmek, gül ve hürriyet günleri.

Türkiye işçi sınıfına selâm!  
Meydanlarda hasretimizi haykıranlara,  
toprağa, kitaba, işe hasretimizi,  
hasretimizi, ayyıldızı esir bayrağımıza.

Düşmanı yenecek işçi sınıfımıza selâm!  
Paranın padişahlığını,  
karanlığını yobazın  
ve yabancıların roketini yenecek işçi sınıfına  
selâm!

Türkiye işçi sınıfına selâm!  
Selâm yaratana!

*Nazım Hikmet*







kocaelibarosus



0(262) 321 41 12 / 0(262) 324 56 56



[www.kocaelibarosus.org.tr](http://www.kocaelibarosus.org.tr)



[info@kocaelibarosus.org.tr](mailto:info@kocaelibarosus.org.tr)



Ankara Karayolu No:111 Kocaeli Plaza K:5 (Perşembe pazarı Yanı) İZMİT-KOCAELİ