

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE EĞİTİMİ İLİŞKİSİ

**Dr. Öğr. Üye. Mehmet GÜLER**

*İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

**Öğr. Gör. Kamil Hakan DERİN**

*Adıyaman Üniversitesi, Gölbaşı Meslek Yüksek Okulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü*

**Prof. Dr. Levent ŞAHİN**

*İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

### ÖZET

Güvenli çalışma ortamının sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesiyle gerçekleşir. Gelişen teknoloji, çalışma hayatının dinamiklerini kökten değiştirmekte ve beraberinde birçok yeni sağlık ve güvenlik tehlikesini de getirmektedir. Bu yeni risk ve tehlikelere karşı savunmasız kalmamak için devlet, işveren ve işçilerin mevcut durum analizlerini yapmaları ve özellikle işletmelerin bünyelerinde güvenlik kültürü anlayışını oluşturmaları gerekmektedir. Kurumsallaşma düzeyi yüksek işletmelerin sağlık ve güvenlik uygulamalarına bakıldığında, maddi faktörlere yatırım yapma anlayışının yerini beşeri kaynaklara yönelerek bilinçlilik ve farkındalık düzeyi yüksek çalışan profili oluşturma politikalarına bıraktıkları görülmektedir. Bu çalışan profilinin oluşturulmasında kullanılan araçların başında ise eğitimler gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, güvenlik kültürü ile eğitim arasındaki ilişkinin incelenmesi ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasında eğitimin katkısının ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmanın sonucunda eğitimin, güvenlik kültürü anlayışının yerleştirilmesi açısından birincil derecede önemli bir fonksiyon olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim

## RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE AND EDUCATION

### ABSTRACT

Ensuring the safe working environment is achieved through taking health and safety precautions completely. Although developing technology makes working life easier day by day, it brings with it many new health and safety hazards from the other side. Not to be vulnerable to those new risks and dangers, the State, employers and workers should do the current situation analyze and it is necessary to develop a sense of security culture in the business. When we look at the health and safety practices of enterprises with high level of institutionalization, it is observed that, The idea of investing to the material factors is replaced by human resources policies which lead to higher consciousness and awareness. The major tool is the Trainings, which is used to create this employee come at the beginning of the that tools used to create this employee profile. The aim of this study to examine the relationship between security culture and education and trying to reveal the contribution of education to security culture dissemination. As a result of the study, it was concluded that, the Education has the primary function, in terms of the placement the security culture understanding.

**Keywords:** Security Culture, Occupational Health and Safety, Education.

### GİRİŞ

Sağlık ve güvenlik, toplumsal ve bireysel anlamda en temel ihtiyaçlardır. İnsanoğlunun çalışma kavramı ile tanışması, sonrasında da çalışma hayatında geçirdiği sürenin artması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) tedbirlerinin alınmasına temel dayanak oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlemelerin sıklaştırılması, standartlara uygun işletmelerin arttırılması ve İSG bilinci gelişmiş çalışan sayısında artış sağlanmasıyla hem bireysel hem toplumsal açıdan sürdürülebilir bir refah artışı yaşanacaktır. Gelişen teknoloji, her meslek grubunda yeni tehlikelerin ortaya çıkmasını sağlamakta, bu durum da iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli güncel tutulması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmanın temelinde sadece hukuki mevzuatı takip etmek ve işletmenin teknik anlamda güncellenmesi yetersiz kalmaktadır. Günümüzde insan odaklı iş anlayışının artış göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişim göstermek isteyen işletmeler için bilinçli çalışanlara sahip olunması gerekliliğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında,

işletmelerde sağlık ve güvenlik kapsamında oluşturulacak güvenlik kültürü temelli çalışma yaklaşımı, orta ve uzun vadede işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinde azalmalara neden olacaktır. Güvenlik kültürü felsefesini işletmelerde oluşturabilmek, öncelikle üst yönetimin adapte olduğu sonrasında ise iç paydaşların tamamının ortak hareket ederek gerçekleştirebileceği bir yönetim olarak ifade etmek mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının güncel bir şekilde uygulanabilmesi için devlete, işverene ve işçilere görevler düşmektedir. Tüm paydaşların sürece katkı sağlamasının temelinde de geniş eğitim politikalarının oluşturulması gelmektedir. Devletin buradaki görevi koordinasyon, müfredat ve icraat makamı olarak yer almasıdır. İşverenler ise sürecin uygulayıcıları olarak işçileriyle birlikte çalışmalar ve düzenlemeler gerçekleştireceklerdir. Çalışanlar ise, sürekli eğitim süreçlerinin takviyesi ile bilinçlilik düzeylerini artırarak tehlike ve risklere karşı daha fazla önlem alacaklardır. Tüm paydaşların katılımı ile uygulanan İSG politikaları ile güvenlik kültürünün oluşmasının zemini yaratılmış olunacaktır. Bu sayede de önce işçi-işyeri düzeyinde refah artışı sağlanacak, devam eden süreçte ise ülke geneline yayılan refah artışı meydana gelecektir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tüm dünyada geçmişten günümüze yasal ve kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmeye devam etmektedir. Türkiye’de ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda 1 adet özgün yasa, 42 adet yönetmelik ve 10 adet tebliğ çıkartılmıştır. Her ne kadar yasal anlamda ifade edildiği gibi düzenlemeler gerçekleştirilmiş olsa da iş sağlığı ve güvenliği gibi dinamik bir yönetim sürecini gerektiren konuda önemli yetersizlikler görülebilmektedir. Bu duruma bir de çalışma hayatındaki insan gücünün öneminin ve etkisinin artmasıyla artan tehlikeli ve hatalı davranışlar eklendiğinde ortaya daha ağır sonuçlar çıkmaktadır. İnsan faktörünün öneminin artması, çalışma hayatında insana bağlı yaşanan kaza sayısını arttırmaktadır.

Dünya genelinde meydana gelen kazalar nedenlerine göre ayrıştırıldığında, %90’a yakını çalışanların tehlikeli tutum ve davranışları neticesinde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, güvenlik kültürü anlayışının zemine oturması için çalışanların gerek iş başında ve dışında fazla eğitim sürecine tabi tutulması gerektiği görülmektedir. Güvenlik kültürü anlayışının oluşturulması ve yaygınlaştırılmasının temelinde eğitim yer almaktadır.

## 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI

İnsanoğlunun ihtiyaçlarının temelinde beslenme, sağlık ve güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. Yerleşik düzene geçildiği andan itibaren de insanların devletlerden ilk talebi bu temel ihtiyaçların karşılanması olmuştur. Ancak in-

sanoğlu, gelişimini sürdürürken temel ihtiyaçların öneminden uzaklaşmakta ve özel ihtiyaçlara odaklanmaktadır.<sup>1</sup> Her birey kendisi için fiziki, psikolojik ve sosyal yönden tatmin durumunu sağlayacak kalitede hizmetlere ihtiyaç duymaktadır.<sup>2</sup> Sağlık hizmetlerine olan ihtiyaç artık genel sağlık hizmetlerinin önüne geçmekte ve bu hizmeti sağlama görevi, önce devlet sonra da işverenin sorumluluğunda yürütülmektedir.<sup>3</sup>

Sağlık ve güvenliğin çalışma ortamında sağlanabilmesi için devlet, işçi ve işverenin ortaklaşa çalışmalar yürütmesi gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir.<sup>4</sup> İnsanın çalışma hayatı ile tanıştığı andan itibaren iş kazalarının gerçekleştiği gerçeği unutulmamalıdır. Günümüzde gelişen teknolojiler insanı daha fazla koruma imkânı sağlasa da iş kazaları geçmişe göre aynı hızda devam etmektedir. Burada önem verilmesi gereken husus makine - insan uyumunun artırılması ve çalışanların daha fazla eğitim alarak işbaşına geçmeleridir. Dünyada içki, uyuşturucu veya savaşlardan yılda ortalama 650 bin insan hayatını kaybederken; iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle bir yılda ortalama 2 milyon insanın hayatını kaybettiği bilinmektedir.<sup>5</sup>

Gelişen teknolojik gelişmeler bir yandan insanın refahını arttırırken, diğer taraftan da insan hayatı ve çevre için tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Üretimde makineleşmenin artması, diğer bir ifadeyle “endüstrileşme” süreci içerisinde, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden yeni bazı unsurlar ortaya çıkmaktadır.<sup>6</sup> Güvenli ve sağlıklı işyeri sayısının artırılmasının dolaylı olarak kalkınma sürecine katkıda bulunacağı bir gerçektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, geçmişten günümüze insan refahını olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan da işletmeler açısından büyük bir maliyet kalemi olarak görülmektedir.<sup>7</sup>

Sağlık kavramı, insanların hayatlarını devam ettirdiği çevreye uyumunu ifade etmekte ve günümüzde hastalık ve sakatlıkların sadece fiziksel değil bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir bütünlük durumu olarak tanımlanmak-

1 Tunç Demirebilek, İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005, s. 8.

2 Sevdâ Demirebilek, **Türkiye’de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s. 2.

3 Hilmi Sabuncu, “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 7, Yıl: 2005, s. 1094.

4 “**İş Güvenliğinin Boyutları**”, İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): <http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, (13.03.2011).

5 John Lloyd, John Mitchinson, (Çeviren: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven), **Cahillikler Kitabı**, NTV Yayınları, 10. Baskı, s. 81.

6 Onur Kuru, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs, 2000, İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6), (13.03.2011).

7 Vedat Reha Mert, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=518&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31), (13.03.2011).

tadır. Bu tanımın ışığında, iş sağlığı ve güvenliğini; işletmelerde çalışanları tehlikelerden, risklerden korumak ve daha iyi çalışma ortamı oluşturmak için yapılan her türlü çalışmalar olarak ifade etmek mümkündür.<sup>8</sup>

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar bütünü oluşturan her bir unsuru ön plana çıkarmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinin güvenliği, işçinin güvenliği ve üretim güvenliğinin sağlanması olarak üç bölüme ayrılmaktadır.<sup>9</sup> Bu durum, çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Geçmişte, hangi unsurun daha önemli olduğu ya da hangisinin korunmasının öncelikli olması gerektiği işveren-işçi-devlet üçgeninde görüşülüp uzun süre tartışılmıştır. Şöyle ki bir kesim iş güvenliğinin ön planda tutulması gerektiğini savunurken, diğer kesim işçi güvenliğinin daha önemli olduğunu ileri sürmüş ve devletin bu iki tarafın arasında uzlaştırıcı bir rol izlemekle birlikte daha çok işçi tarafına destek vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Diğer taraftan, devlet her iki tarafın menfaatleri doğrultusunda, “*işyerinin yaşaması için işçinin menfaatlerini, işçinin yaşayabilmesi için işyerinin menfaatlerini gözetmek*” politikasını izlemektedir. Bu bağlamda çalışan güvenliğinin sağlanması için işyeri güvenliğinin sağlanması mecburiyet olacaktır.<sup>10</sup>

Avrupa Birliği’nde iş sağlığı ve güvenliği, uluslararası önem verilen konuların başında gelmektedir. Uluslararası kuruluşların tamamında, örneğin; ILO (International Labour Office - Uluslararası Çalışma Örgütü), WHO (World Health Organization - Dünya Sağlık Örgütü) ve AB (Avrupa Birliği) bildirimlerinde çalışanlara değer verilmesi, çalışma hayatının kolaylaştırılması ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi konuları üzerine yoğunlaşmaktadır.<sup>11</sup>

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının sosyal tarafların katılımıyla çözülmesi, çalışanların haklarının korunması temel amaç olarak görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye, ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesini kabul etmiş ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Konsey, işçi-memur sendikaları, meslek birlik odaları ve bir sivil toplum temsilcisinin yanı sıra bakanlık ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.<sup>12</sup>

İş sağlığı ve güvenliğinde karşılaşılan sorunlar artık birer yapısal sorun olarak ele alınmaktadır. Durum, sadece işçilerin çalışma ortamlarında karşıla-

8 A. Murat Demircioğlu, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu-İş Yayını, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, s. 193.

9 Keleş, *a.g.e.*, s. 16 – 18.

10 Adnan Gülerman, “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması”, *Kamu-iş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 135 –136.

11 Özcan Karabulut, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü”, *Türk-İş Dergisi*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Sayı: 386, Eylül - Ekim 2009, s. 98.

12 *A.e.*, s. 99.

tıkları risk ve tehlikelere karşı alınması gereken önlemler sınıfından çıkmaktadır. Toplum genelinde sosyal refahı arttırma paydasının altında, iş sağlığı ve güvenliğinin tam manasıyla sağlanması; hem işveren hem de işçiyi gözeterek bütünüyle çalışma hayatındaki herkesin sosyolojik, fiziksel ve psikolojik etkilerden korunması hedeflenmektedir. Yapılan bütün değerlendirmeler, toplumun üzerinde sosyolojik, ekonomik ve psikolojik etkileri olan iş sağlığı ve güvenliğinin geleceği etkileyen çok önemli bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>13</sup>

## 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN TANIMI VE ÖNEMİ

1986 yılında tüm dünyayı etkileyen Chernobyl felaketinden sonra ileri teknoloji sistemlerine yönelik artış görülmüştür. İşletmeler ortaya çıkan güvenlik tartışmalarından dolayı yeni güvenlik sistemleri üzerinde durmuşlar ve bunun üzerine güvenlik kültürünü inşa etmeye çalışmışlardır. Bu bağlamda dünyada güvenlik kültürü terimi ilk kez 1986 yılındaki OECD nükleer ajansı raporunda yer almıştır.<sup>14</sup>

Teknolojik gelişmeler bir taraftan insan refahına hizmet ederken diğer yandan da insan hayatı ve çevresi için birçok yeni tehlikeyi ortaya çıkarmaktadır. Yeni tehlikeler ve riskler bireylerin hem sosyal hem de çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Üretim sürecine giren her yeni madde, makine, araç ve gereç insan sağlığı, işyeri güvenliği ve çevre sağlığı için tehdit oluşturmaktadır. Güvenlik kültürü anlayışına sahip olmayan işletmelerde çalışanlar çoğu zaman performanslarını arttıramamaktadırlar. Teknoloji ne kadar ilerlese, işyeri dizaynı ne kadar iyi olsa da güvenlik kültürü oluşturulmadığı sürece işletmelerde verilen eğitimlerin de uzun süreli etkisi ve kalıcılığı olmamaktadır.

Günümüzde meydana gelen iş kazalarının nedenleri incelendiğinde daha çok psiko-sosyal faktörlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum işletmelerde örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve çalışma motivasyonu gibi sorunlara çözüm aranmasının önemini de ortaya çıkarmaktadır.<sup>15</sup> Burada en önemli husus, güvenlik kültürü modellerinin örgüt kültürü modelleriyle bağdaşp, örgüt kültürü ile uyumlu bir şekilde işleyerek işletmeyi koruyucu ve performansını arttırıcı bir yol göstermesidir.<sup>16</sup>

13 Keleş, a.g.e., s. 17.

14 Demirbilek, a.g.e., s. 79.

15 Yıldız Pekşeni / Sevgi Canbaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyaloğun Rolü", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı:25, Yıl: 5, Mayıs – Haziran, 2005, s. 16.

16 Demirbilek, a.g.e., s. 84.

Güvenlik kültürü; işçilerin işletmedeki tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalmaları olasılığını en aza indirecek durum ve davranışlar bütünüdür. Buradan yola çıkarak çalışanların motivasyonlarının artırılması, dolaylı olarak bireylerin daha güvenli davranışlar sergilemesini, ilerleyen süreçte işinden memnun bireylerin sayısının ve örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır. Güvenlik kültürünün amacı, mevcut sisteme uyum gösteren kuralların mekanik bir sistemle uygulanması yerine sorumlu bireylere roller vererek ve eleştirel ortam oluşturarak mevcut düşüncelerden yeni kazanımlar elde etmeye çalışmaktır. Diğer bir ifadeyle, güvenlik kültürünün amacı; işçilere farkındalık kazandırarak iş kazalarının ve mevcut tehlikelerin varlığının devamlı şekilde farkında olmalarını sağlamak ve sürekli gözetim altında tutulan bir güvenlik sistemi oluşturmaktır.<sup>17</sup>

Güvenlik kültürü oluştururken dikkat edilmesi gereken belirleyici noktalardan bahsetmek gerekmektedir. Bunlar arasında; çalışanların farkındalığı, tehlikeler hakkında bilgi sahibi olunması, kişisel koruyucu malzeme kullanımı, güvenlik komiteleri oluşturulması ve güvenlik önerilerinde bulunulması yer almaktadır.<sup>18</sup> Yapılan tanımlar ve bilgiler ışığında, örgütlerde güvenlik kültürünü etkileyen faktörler arasında; organizasyonel karmaşıklık, eğitim fonksiyonunun etkisizliği, sorumluluklardaki belirsizlik, işletme içi bürokrasi ve karmaşık üretim sistemi yer almaktadır. Çalışan motivasyonunu etkileyen bu unsurlar iş sağlığı ve güvenliği kültürünün zemin bulmasına negatif etki etmektedir. Bu faktörlere bağlı olarak güvenlik kültürünün güçlü bir şekilde oluşturulması için<sup>19</sup> yönetim kademesinin güvenlik kültürüne bağlılığı, proaktif güvenliğe önem verilmesi, sistematik güvenlik yaklaşımının belirlenmesi, sorumluluğun tüm paydaşlara dağıtılması, yatay iletişim kanallarının oluşturulması, çalışan motivasyonunun sağlanması, tüm çalışanların katılımının sağlanması, stresten arındırılmış işyükü, örgütsel öğrenme anlayışının benimsenmesi ve yöneticiler ile işçiler arasında öğrenme anlayışının gelişmesi gereklidir.

İşletmelerde mevcut güvenlik kültürüne olan inanç arttıkça, değer ve davranışlar geliştikçe iş kazaları azalacak, güvenlik kültürü olgunlaşacak, hasarlar ve kaybedilen zamanın azalmasının paralelinde işletme kârlılığı artış gösterecektir.<sup>20</sup> İşletmelerdeki güvenlik kültürünün oluşturulmasında devlet, işveren ve işçi sendikalarının rolleri şu şekilde sıralanabilir<sup>21</sup>:

17 A.e.,s. 101.

18 Tunç Demirbilek, "İşletmelerde İş Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi", Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 96, Ocak - Şubat 2008, s. 5.

19 Demirbilek, a.g.e., s. 5.

20 Demirbilek, a.g.e., s. 106.

21 Pekşen, a.g.e., s. 16-18.

***Devletin Rolü:*** Devlet bu üçgende arabulucu, bağlayıcı ve çözüm bulucu rolü üstlenir. Bu konuda en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır. Bu bağlamda devletin güvenlik kültürü anlayışının oluşmasındaki görevleri arasında; kayıt dışı istihdamın önüne geçmek, çocuk işçiliğine son vermek, cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek, ücretlerin düzenlenmesi, iş kazalarının bilimsel analizi, iş müfettişleri ile denetimin sağlanması, iş sağlığı enstitülerinin kurulması, güvenilir kayıt sistemlerine geçilmesi, ve iş yeri hekimlerinin görevlendirilmesi yer almaktadır.

***İşverenin Rolü:*** İşveren, güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesinde uygulayıcı misyona sahiptir. Bu nedenle işverenin çalışanlarla uyum içerisinde faaliyetlerde bulunarak, güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesi için çaba sarf etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda faaliyete geçilmesi gereken konular arasında çalışanların eğitimi, veri akışının sağlanması, üretim sürecinde “Önce Verimlilik” ve “ Önce İnsan” yaklaşımının belirlenmesi, işyeri sağlık güvenlik birimleri kurularak desteklenmesi, risk değerlendirme ve risk yönetim yaklaşımlarının belirlenmesi, işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın herkesin iş sağlığı güvenliği hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması, ilk ve acil durumlar için organizasyonun sağlanması ve motivasyon sağlayıcı aktiviteler düzenlenmesi yer almalıdır.

***İşçi Sendikalarının Rolü:*** Üçlü diyalog içerisinde işçilerin hak ve sorumlulukları sendikalar tarafından temsil edilmektedir. Bu bağlamda güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde sendikalara da bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu faaliyetler arasında; risk değerlendirme ve risk yönetim süreçlerine katılma, iş güvenliğinin önceliği ile ilgili eğitimler verilmesi ve kişisel koruyucu ekipmanların prosedürüne uygun şekilde kullanılması yer almaktadır.

Buradaki rollerden yola çıkarak işletmelerde güvenlik kültürü oluşturulmasında sosyal diyalogun önemi ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulmasında güvenlik kültürünün etkisi daha da artmaktadır. Güvenlik kültürü belirlenirken bütün güvenlik unsurları göz önüne alındığında, sistemin kurulmasında başlarda bazı zorluklar çekilmesi normaldir ancak işçi, işveren ve devlet bir bütün hâlinde hareket ettiğinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkaracağı maliyetler azalacaktır.

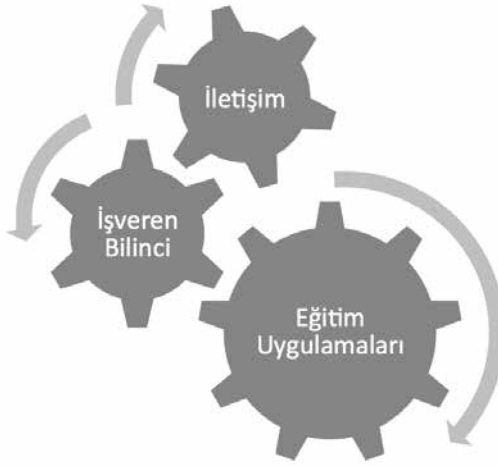
### **3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ**

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan politikaların ve yasal iyileştirmelerin sağlık ve güvenlik açısından katkısının sınırlı olduğu



görülmektedir. Bu durumun temelinde ise çalışanların tehlikeli durumlardan kaçınmakta bilinçsiz davrandıkları veya tehlikeli davranışlarda bulunmaları yer almaktadır. Dolayısıyla mevcut durumun sadece politika ve yasalar ile iyileştirilmesi mümkün görülmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından sınırlı politikalara uymak ve uygulamak işletmelerde yetersiz kalmaya başlamıştır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin işletmede bilinç hâline gelebilmesi adına iş sağlığı ve güvenliği kültürüne evrilmesi gerekmektedir.

**Şekil 1:** İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Oluşmasında Etkili Olan Faktörler



İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi sürecinde birden çok faktör etkili olmaktadır. Bunlar; işveren bilinci, eğitim uygulamaları ve iletişimdir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki temel sorumluluğun işverene ait olması nedeniyle İSG kültürünün oluşturulmasında ilk olarak ele alınması gereken unsur işveren bilincidir. İşyerinde öncelik, çalışanlara güvenli bir ortam sağlanmasıdır. İnsanoğlu duygularıyla yaşayan bir varlık olması nedeniyle kendisini güvenli hissetmediği ortamlarda tutum ve davranışları değişmekte ve hatalı davranmaya meyil etmektedir. Dünya genelinde yaşanan iş kazalarının nedenleri incelendiğinde %88'inin tehlikeli durumlar, %12'sinin tehlikeli davranışlardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu kapsamda işveren ilk etapta görevini yerine getirip risk oluşturabilecek tehlikeli durumlara karşı önlem almalı, sonrasında sürecin yönetimine devam etmelidir. Bu süreç içerisinde de yönetime büyük görev düşmekte, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların devamlılığı çalışanlar tarafında güvenli işyeri algısının yerleşmesine ve konuya verilen değer artmasına vesile olmalıdır. İlerleyen zaman diliminde ise çalışanlar, önlemlerin iyileştirilmesi ve geliştiri-

rilmesi sürecinde insiyatif olarak katılım sağlamalıdır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği kültürü anlayışını geliştiren ve pekiştiren bir durum olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün varlığının anlaşılmaya başladığı andan itibaren paydaşlar arası iletişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Öncelikle yönetim ile çalışanlar arasında başlayan iletişim, gelişen İSG kültürü anlayışı sonrasında çalışanlar arasında artarak iş yerinde risk ve tehlikelere karşı önleyici bir yaklaşım olacaktır. Bu alanda yapılan bir araştırma, çalışanların performanslarını arttıran önemli faktörlerden bir tanesinin “örgütün sağlık ve güvenlik uygulamalarını kendileri ile etkileşim içerisinde kalarak oluşturmaları” olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.<sup>22</sup> Örgütün içerisinde kişiler ve gruplar arasında artan iletişim, tehlikeli davranışta bulunma sıklığını azaltarak kazaların yaşanmasının önüne geçmektedir.

Sürecin en önemli dışısını ise eğitimler oluşturmaktadır. Çalışanları tehlikeli tutum ve davranışlardan uzak tutabilmenin en önemli yöntemi doğru eğitimlerin verilmesidir. Ancak, işverenler çoğu zaman yasaların zorunlu kıldığı temel ve zorunlu eğitimi yerine getirmenin ötesinde sorumluluk almamaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde önemli olan kaza meydana gelmeden önlemin alınmasını sağlamaktır. Bu kapsamda, çalışanlara verilecek eğitimlerin içeriği ve sıklığı artırıldığında çalışanların hem deneyimsel tecrübeleri hem de bilgi seviyeleri artırılarak kaza ve risklerden kaçınmaları sağlanacaktır. Buna bağlı olarak da verilecek eğitimlerin içeriği ve yöntemi önem kazanmaktadır. Eğitim metodları arasında en sık başvurulan yöntem, iş başında eğitim yöntemidir. Ancak, eğitimin içeriğine göre metodlardaki verimliliğin farklılaşabileceği bilinmektedir.

### **3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle İş Kazaları Arasındaki İlişki**

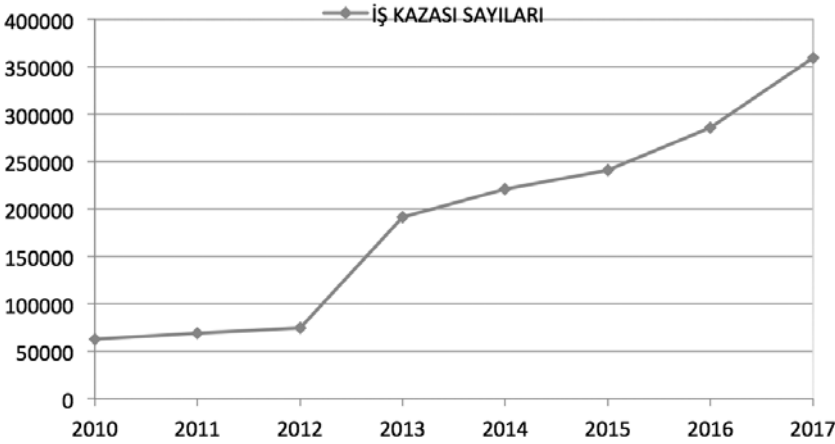
Her ne kadar 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş olsa da iş kazalarının 2013 yılından itibaren ciddi oranda artış gösterdiği görülmektedir. Buna göre yıllar itibari ile iş kazaları ve iş kazası sonucu ölüm sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

22 Trang Vu and Helen De Cieri, Conceptual foundations of safety culture and safety climate measurement: A Snapshot Review, (Çevrimiçi) <https://tr.scribd.com/doc/308465876/060>.

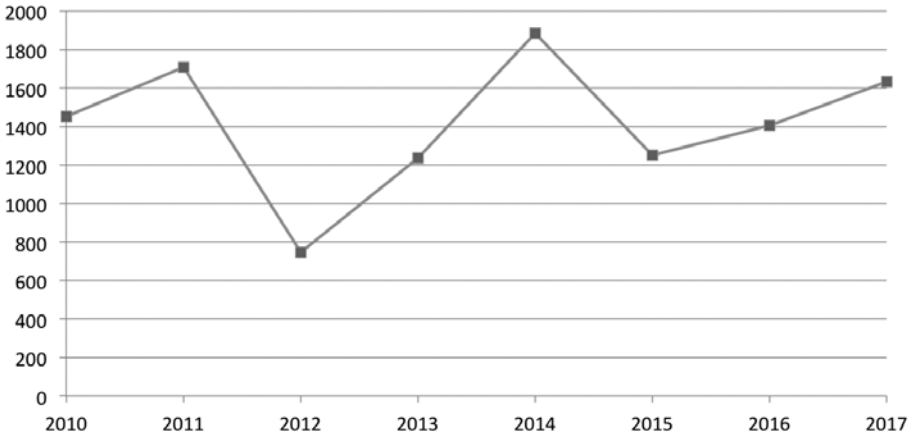
**Tablo 1:** Yıllara Göre İş Kazası/Ölümlü İş Kazası Verileri

Yıllar	İş Kazası Sayıları	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
2017	359.653	1.633
2016	286.068	1.405
2015	241.537	1.252
2014	221.336	1.884
2013	191.389	1.235
2012	74.871	745
2011	69.227	1.710
2010	62.903	1.454

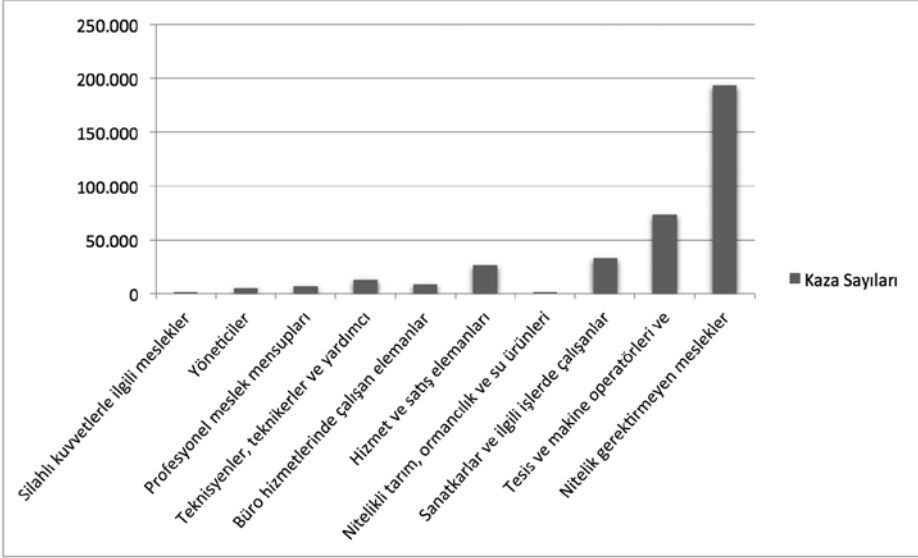
Yukarıdaki tabloya bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılı ve öncesinde, kaza kayıtlarının gerçekçi olmadığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte iş yerlerinde zorunlu istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin iş kazalarının bildirimindeki etkinliğini de açıkça gözler önüne serilmektedir.

**Grafik 1:** Yıllara Göre İş Kazası Sayıları

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yukarıda bahsedildiği üzere iş kazalarını önlemeye yönelik birçok norm getirmiş, çalışanların eğitimi ile ilgili mevzuat yönünden işverene ve işçilere önemli sorumluluklar yüklemiştir. Ancak yıllar itibariyle iş kazalarının sayılarında görülen ciddi artışla beraber iş kazası sonucu ölen işçi sayısı da son derece yüksek seyretmiştir. Ortaya çıkan bu tablo, AB ülkeleriyle kıyaslandığında durumun ne denli vahim olduğu daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Zira endüstri devi Almanya'da 2015 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 844.541 iken iş kazası sonucu ölüm sayısı sadece 450 olarak gerçekleşmiştir.

**Grafik 2:** Yıllara Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları

Yukardaki veriler, iş sağlığı ve güvenliğinde alınan önlemlerin ve İSG bilincinin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi Türkiye açısından daha fazla ortaya çıkmaktadır. Gerek işletmeler gerekse de çalışanlardan kaynaklanan kazalar incelendiğinde, işyerlerinde verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde niteliğin çoğu zaman göz ardı edildiği ve daha çok kanunun asgari normlarına uyum sağlama kaygısıyla yapıldığını söylemek mümkündür. Çünkü birçok işyerinde eğitimlerin şekil olarak mevzuata uygun olduğu bilinmektedir. Ancak mevzuata uygunluk iş görüldüğü üzere iş kazalarını engelleyememektedir. Buna göre birçok işletmenin çalışanlarına asgari sürelerde eğitim vermekle yetindiği, çalışanların da bu eğitimleri etkin bir şekilde değerlendiremediğini söylemek mümkündür. Bu durumun Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına engel olan temel faktör olarak görülmesi gerekmektedir. Çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliği, hemen her alanda ortaya çıktığı gibi iş sağlığı ve güvenliğinde de ciddi bir sorun olarak oluşum göstermektedir. Nitekim meslek gruplarına göre iş kazası istatistiklerine bakıldığında 2017 yılında iş kazalarına uğrayanların yarısından fazlasının nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kişiler olduğu görülmektedir.

**Tablo 2:** Meslek Gruplarına Göre İş Kazalarının Dağılımı

Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar genel itibariyle eğitim seviyesi düşük kişiler olmaktadır. Bu bağlamda güvenlik kültürünün toplumun tüm kesimlerinde oluşturulması, iş kazaları ile etkili mücadele için verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin modernize edilerek ilköğretim çağından itibaren verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumda gelişmesi ve gelecekte iş kazalarının minimum düzeyde yaşanması açısından son derece önemlidir. Milli Eğitim müfredatlarında, trafik derslerinin ilk öğrenim düzeyinde verilmeye başlanması ve bu derslerin trafik kültürü ve sağlık bilgisi olarak orta öğrenim düzeyinde de devam etmesi sürecin henüz başlarında olsa da ülkemizde trafik güvenliği kültürünü oluşturmada son derece önemli katkılar sağlamıştır. Bireylerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve bilincine dair bilgi ve yönlendirmeye ilk olarak çalışma hayatında karşılaşması ise özellikle eğitim seviyesi düşük çalışanlarda konunun önemi ve ciddiyetinin kavranmasında önemli sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

Nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışan bireylerin, nitelikli işlerde çalışanlara göre genellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip oldukları düşünüldüğünde işbaşında eğitim ihtiyacının önemi daha da fazla önem kazanmaktadır. Buna ek olarak, özellikle ilk öğretim sürecinde iş sağlığı ve güvenliği konulu ders sayısının olmaması, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan bireylerin çoğu zaman iş sağlığı güvenliği ile ilgili en temel düzeyde dahi eğitimi almamaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu tarz çalışanlara hem işe girişlerinde hem de çalıştıkları sürece periyodik İSG eğitimlerinin yoğunlaştırılarak

verilmesi gerekmektedir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin nasıl verilmesi gerektiği ile ilgili olarak mevzuatımızda birçok kez düzenleme yapılmış ve konuyla ilgili bazı gelişmeler sağlanmıştır. Bu kapsamda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Yönetmeliği ile ilgili son düzenleme 24.05.2018 tarihinde yapılmıştır.

### 3.2. İş Yerlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin ve nitelikli oluşunun iş kazalarını önlemedeki rolü yukarıda açıklandığı üzere son derece açıktır. 15.05.2013 Tarih ve 26648 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Yönetmeliği’nde 24.05.2018 tarihinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Yönetmeliğin 5. Maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi “İşverenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak çalışanların bu programlara katılmasını sağlar.” hükmü yerine “*Çalışanların bu programlara katılmasının ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlar.*” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişikliğin yerinde olduğu düşünülmektedir. Zira bu değişiklik öncesi bazı işletmeler eğitimleri vakit kaybı olarak görebilmekte ve çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine gereken önemi vermemekteydi. Eğitimlerin tutanak altına alınmasının, işletmelerin ve çalışanların eğitimlere daha fazla önem vermelerini sağlayacağı ve eğitimlerin etkinliğini artıracacağı düşünülmektedir. Yine aynı fıkranın (ç) bendi “Eğitime katılan çalışanlara program sonunda katılım belgesi verilmesi” ibaresi “*eğitim belgesi*” olarak değiştirilmiş ve yeni yönetmelik ekinde eğitim belgesi standart bir form olarak düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile işletmelerde tarafların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini daha fazla ciddiye alınacağı düşünülmektedir. Yönetmeliğin ikinci maddesinin ikinci fıkrası da geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin özel istihdam büroları yerine geçici işveren tarafından verileceği hükme bağlamıştır. Eğitimlerin çalışmanın yapıldığı işyeri bünyesinde verilmesinin isabetli olduğu düşünülmektedir.

Eski yönetmeliğin 6. maddesine göre çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimini çalışmaya başlamadan önce tamamlaması gerekiyordu. Yeni yönetmeliğin 3. maddesi önceki yönetmeliğin 6. maddesini değiştirerek çalışanların işe başlamadan önce iş yerine ait tehlike ve riskleri içeren uygulamalı en az iki saatlik işe başlama eğitimini zorunlu kılmış ve temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin en kısa sürede verilmesini öngörmüştür. İş başı eğitiminin iş yerine özel tehlike ve riskleri içerecek şekilde uygulamalı verilmesi oldukça isabetli bir karar olduğu ancak asgari iki saatlik sürenin yetersiz kalacağı düşünülmektedir. Yönetmelikte temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanların çalışma süresi içerisinde tehlike sınıfına göre az tehlikeli işyerle-

rinde en az sekiz saat, tehlikeli işyerlerinde en az on iki saat ve çok tehlikeli işyerlerinde ise en az on altı saatlik eğitimlerin en kısa sürede tamamlanması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin bu fıkrasında özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde asgari temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin dörder saat artırılmasının yerindedir. Ancak tabirin “en kısa süre” olarak kullanılmasının doğru olmadığını ve aynı zamanda çalışma süresi içerisinde iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve tehlikeleri ile temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan işbaşı yapan çalışanların kazaya uğrama ihtimallerinin eğitim almış çalışanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yine aynı maddede temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış personelin yaptığı iş değişmeden iş yeri değiştirmesi durumunda almış olduğu eğitim belgesinin süresi içerisinde geçerli olacağı ve yeni iş yerine özgü riskler ve koruma tedbirlerini içeren eğitimin yeterli olacağı belirtilmiştir. Nitelikli temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazaları üzerine olumlu etkileri düşünüldüğünde eğitim tekrardan kaçınmanın sakıncalı olduğu düşünülmektedir.

Yönetmeliğin 15. maddesinde uzaktan eğitimin temel prensipleri başlığı eklenmiş, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uluslararası standartlara uygun olarak verilebileceği hükmü getirilmiştir. Aynı yönetmeliğin 12. maddesinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç olmak üzere tekrar eğitimlerinin uzaktan eğitim sistemi ile verilebileceği belirtilmiştir. Madde ilk bakışta çalışanların eğitiminde teknolojik imkânlardan faydalanmanın sağlanması olarak görülse de iş kazasına uğrayan çalışanların yarıdan fazlasının genel eğitim düzeyinin düşüklüğü göz önüne alındığında, tekrar eğitim için dahi olsa çalışanların uzaktan eğitim sistemini etkin olarak kullanamayacakları düşünülmektedir.

## SONUÇ

Küreselleşme süreci, çalışan insanın hayattaki önceliklerinde bazı değişikliklere neden olmaktadır. Geçmişte insanlar öncelikle sağlık ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarının işveren tarafından karşılanmasını talep ederken, günümüzde bu durum ücret, yan haklar vb. ihtiyaçlara evrilmektedir. Tam bu noktadan bakıldığında özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sağlık ve güvenlik bilincinin yeterli düzeyde geliştiril(e)memesi sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetleri, ülkelere ve işverenlere büyük bir yük olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve geliştirilmesi için yapılan yatırımlar bazen bilinçsiz çalışan davranışları nedeniyle karşılık bulmamaktadır. Çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarının nedenlerinin başında güvensiz hareketler yer almaktadır. Güncel gelişmeler değerlendirildiğinde; güvensiz davranışları engellemenin yolları arasında güvenlik kültürü oluşturmak gelmektedir.

Güvenlik kültürü anlayışı; işçi, işveren ve devletin ortaklaşa yürüteceği çalışmalar sonucunda toplum geneline yerleşecek temel bir gelişim olgudur. Diğer taraftan işletmelerde insan unsurunun artan önemi, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama noktasında çevresel düzenlemeler, makina, kişisel koruyucu donanım gibi maddi unsurlara yatırım yapma politikasını ikinci plana alınmasına neden olmaktadır. İşletmeler artık iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için çalışan insanın eğitimi ve farkındalığının önemli olduğuna inanmaya başlamıştır. Bu kapsamda işletmelerin geneline bakıldığında sürekli eğitim uygulamaları ile motivasyon, iletişim ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim imkânlarının sunulduğu görülmektedir.

Eğitim, güvenlik kültürü anlayışının yerleştirilmesi açısından temel bir fonksiyon olarak görülmektedir. Bu yüzden işletmeler tarafından eğitimlerin uygulama sıklığı arttırılmaktadır. Gerek masabaşı gerekse de teorik eğitimler ile bireylerin çalışma alanları hakkında artan bilgi ve uygulama pratikleri, karşılaşılabilecekleri risk ve tehlikeleri önceden sezmelerine yardımcı olacak ve birçok kaza, ramak kala olay dahi olmadan kaynağından yok edilecektir. Buna ilaveten verilen eğitimler ile deneyimi ve pratiği artan çalışanların özgüvenleri artacak ve her yeni işe başlayan personele işin risk ve tehlikeleri noktasında bir koç ya da mentör gibi yol göstereceklerdir. Bu süreçlerin bir öğreti hâline gelme süreci de güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesine zemin oluşturacaktır.

## KAYNAKÇA

Demircioğlu, A. Murat; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, ss. 187-199.

Gülerman, Adnan; “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması”, Kamu-iş Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 127-142.

Demirbilek, Sevda; Türkiye’de Sağlık Hizmetleri, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s.2.

Demirbilek, Tunç; İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005, s.8.

Demirbilek, Tunç; “İşletmelerde İş Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi”, Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 96, Ocak – Şubat 2008, ss. 4-27.



Sabuncu, Hilmi; “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:7, Yıl:2005, s.1088-1101.

“İş Güvenliğinin Boyutları”, İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): <http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php>, (13.03.2011)

Karabulut, Özcan; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü”, Türk-İş Dergisi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Sayı: 386,Eylül - Ekim 2009, ss. 92-104.

Lloyd John, John Mitchinson, (Çeviren: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven), Cahillikler Kitabı, NTV Yayınları, 10. Baskı, ss. 78-98.

Kuru, Onur; “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, TİSK İşveren Dergisi, Mayıs, 2000,

İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6) ., (13.03.2011).

Mert, Vedat Reha; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”; TİSK İşveren

Dergisi, Mayıs 2002, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=518&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31), (13.03.2011).

Pekşeni, Yıldız ve Sevgi Canbaz; “İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü” , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı:25, Yıl: 5, Mayıs – Haziran, 2005, ss. 88-104.

Vu, Trang and Helen De Cieri, Conceptual foundations of safety culture and safety climate measurement: A Snapshot Review, (Çevrimiçi) <https://tr.scribd.com/doc/308465876/060>

## YARGI KARARLARI

*Derleyen: Dr. Mehtap YÜCEL BODUR*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi*

### TAHSİS TALEBİNDEN SONRA TAHAKKUK ETTİRİLEN BAĞ- KUR BASAMAK FARKI PRİM BORCUNUN YAŞLILIK AYLIĞI BAĞLANMASINA ENGEL OLMAYIŞI

**T.C.**

**YARGITAY**

**HUKUK GENEL KURULU**

**Esas No:** 2018/10-539

**Karar No:** 2018/1285

**Tarih:** 27.6.2018

**DAVA :** Taraflar arasındaki “alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İzmir 6. İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 12.05.2010 gün ve 2009/746 E., 2010/262 K. sayılı karar davacı vekili tarafından temyiz edilmekle, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.12.2011 gün ve 2010/9868 E., 2011/19106 K. sayılı kararı ile,

“...Uyuşmazlık, basamak farkından doğan Bağ-Kur prim borcunun, SSK tarafından yaşlılık aylığı bağlanmasına engel olup olmayacağı noktasına ilişkindir. SSK’ya yapılan 30.01.2009 tarihli tahsis talep tarihi itibarıyla, 50 yaş, 3 ay 4 günlük olan davacının, 25 yıl 5 gün sigortalılık süresinin olması, 25.01.1984-26.01.2009 arası dönemde 7270 gün zorunlu SSK primi ve çakışmayan biçimde 1596 gün esnaf Bağ-Kur hizmeti olmak üzere, toplam 8866 gün prim ödemesinin bulunması; tahsis talebinden sonra, Bağ-Kur tarafından tahakkuk ettirilen 195 TL basamak farkı prim borcunun 1479 Sayılı Kanun’un 35.

maddesinde öngörülen nitelikte bir prim borcu olmayıp, tahsilinin her zaman mümkün bulunması, kaldı ki, söz konusu tutarın 01.07.2009 tarihinde tamamen ödenip, davacıya, 01.08.2009 başlangıç tarihli, yaşlılık aylığı bağlanması ve 30.01.2009 tarihli tahsis talep tarihi itibarıyla, tahsis koşullarının gerçekleşmiş olması karşısında; davanın kabulü ile, davacıya, 01.02.2009 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlanarak ve taleple bağlı kalınmak suretiyle, hak edilen aylıkların tahsiline hükmedilmesi gerekirken, yazılı biçimde davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı, görülmüştür.

Diğer yandan, faiz alacağına dair davalarda, faiz başlangıç tarihinin; tahsis talebinin 506 Sayılı Kanun'un 116. maddesinde yazılı üç aylık sürenin sona ermesinden önce reddedilmesi halinde, Kurumun red tarihi, üç aylık sürenin sona ermesinden sonra reddi veya cevapsız bırakılması halinde, üç aylık sürenin sona erdiği gün olarak ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 92. maddesi de dikkate alınarak belirlenecek tarih esas alınarak tespiti gerektiği hususu gözden uzak tutulmamalıdır.

O halde; davacı avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli, hüküm bozulmalıdır...”

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

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

**KARAR :** Dava, ödenmeyen yaşlılık aylıklarının hak ediş tarihlerinden itibaren uygulanacak yasal faiziyle birlikte tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin 30.01.2009 tarihinde emekli olabilmek için Kuruma başvurduğunu ve 01.08.2009 tarihinde SSK'dan emekli olduğunu, ancak 2009/2, 2009/3, 2009/4, 2009/5, 2009/6, 2009/7. aylara ait yaşlılık aylığının Bağ-Kur tarafından emekli olduktan sonra çıkartılan 195-TL tutarındaki borç sebebiyle ödenmediğini, Bağ-Kur'a olan borcunu 2003 yılında taksitlendirerek ödendiğini, kaldı ki 19.01.2006 tarihli belgede borç görünmediğini, bu sebeple müvekkilinin kalan borç miktarından haberdar olmadığını, zaten Bağ-Kur hizmetlerinin 01.01.1991 tarihinde sona erdiğini ileri sürerek, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 2009/2. ayından 2009/7. aya kadar ödenmeyen emekli aylıklarına mahsuben 1000-TL'nin hak ediş tarihleri itibarıyla tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı SGK vekili tahsis talep tarihi itibarıyla davacının 08.04.2002 tarihinde yaptırmış olduğu basamak intibakı sebebiyle ödenmemiş 195 TL prim bor-

cu olduğunun tespit edildiğini, prim borcu bulunması sebebiyle yaşlılık aylığı bağlanmadığını, 01.07.2009 tarihinde prim borcunun ödenmesi üzerine takip eden aybaşından itibaren yaşlılık aylığının ödenmeye başladığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının 30.01.2009 tarihli tahsis başvurusuna istinaden, 5510 Sayılı Kanun'un «Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartlarının» gösteren 28. maddesinde yer alan, «... 4» maddenin birinci fıkrasının ( b ) bendinde belirtilen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca, yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle prim ve prime dair her türlü borcunun olmaması zorunludur...» hükmü gereğince, Bağ-Kur'a olan prim borcunu ödediği 01.07.2009 tarihini takip eden ay başı olan 01.08.2009 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanmasında hukuka aykırı bir yön bulunmadı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı vekilinin temyizi üzerine karar Özel Dairece yukarıda başlık bölümünde açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece 1479 Sayılı Kanunun 35. maddesinde “Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için: a )Sigortalının Kurumdan yazılı talepte bulunması, talepte bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması; ...” denilmiş olup, gelirin bağlanması koşulu olarak sadece prim borcunun ödenmesi koşulunu aramayıp, her türlü borçların ödenmesi koşulunun gerçekleşmiş olmasının arandığı, yine tahsis talep tarihi olan 30.01.2009 tarihi itibarı ile yürürlükte bulunan 5510 Sayılı Kanun'un 28. maddesinde, “... 4.maddenin birinci fıkrasının ( b ) bendinde belirtilen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle prim ve prime dair her türlü borcunun olmaması zorunludur. ...” hükmünün yer aldığı, davacının 195 TL'lik basamak farkı prim borcunun da prime dair her türlü borç kapsamında olduğu, her iki yasal düzenlemede de, “her zaman mümkün bulunan borçların” bu madde kapsamı dışında tutulmadığı, zaten davalı kurumun da davacının söz konusu borcu ödemesine müteakip ay başı itibarı ile davacının gelirini bağlamakla yasal mevzuata uygun işlem yaptığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını davacı vekili temyize getirmektedir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık: somut olayda Bağ-Kur tarafından tahakkuk ettirilen basamak farkı prim borcunun 1479 Sayılı Kanun'un 35. maddesinde öngörülen nitelikte yaşlılık aylığı bağlanmasına engel bir borç olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429'uncu maddesi gereğince BOZULMASINA, istek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 27.06.2018 gününde oybirliği ile karar verildi.

**GEÇERLİ BİR İŞLETMESEL KARAR BULUNMAKLA  
BİRLİKTE BU KARARIN UYGULANMASINDA VE FESHE  
BAŞVURULMASINDA ÖLÇÜLÜ DAVRANILMADIĞI- FESHİN  
GEÇERSİZLİĞİ**

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No:** 2018/12922

**Karar No:** 2018/20481

**Tarih:** 1.10.2018

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

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin, ... sözleşmesinde davalı işveren tarafından yapılan esaslı değişikliği kabul etmemesi üzerine ... sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile davalı şirkete iadesini, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreler için ücret ve diğer tüm haklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, işyerinde çalışma sisteminin değiştirilmesi yönünde alınan işletmesel karar kapsamında yapılan fesih işleminin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince toplanan kanıtlara dayanılarak, feshin geçersizliğine ve davanın kabulüne dair verilen kararın; kapatılan Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 29.11.2016 tarih 2016/16092 Esas 2016/20209 Karar sayılı ilamı ile, fesih tarihinde davalıya ait işyerinde ... vardiya sisteminde davacının eğitim durumu ve niteliklerine göre çalışabileceği bölümler olup olmadığı, vardi-

ya değişikliği düzenini kabul etmeyen davacının çalıştırılabileceği bölümlere fesihden önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı, işyerinde bahsedilen vardiya düzeninin fiilen uygulanıp uygulanmadığının insan kaynakları ve endüstriyel ilişkiler alanında uzman bilirkişi, şirketin faaliyet alanında uzman ve hukukçu bilirkişiden oluşan 3 kişilik bilirkişi heyetiyle davalı işyerinde keşif yapılarak feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı somut olarak belirlenmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiştir. Uyulan bozma ilamı sonrasında yapılan yargılama neticesinde mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- ) Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2- ) Taraflar arasında feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Bozma ilamı sonrasında yapılan yargılama neticesinde, mahkemece dosya kapsamına ve alınan 31.01.2018 tarihli bilirkişi raporuna dayanılarak kıdemli bakım teknisyeni olarak görev yapan davacının; davalı işyerinde vardiya düzeni dışında kalan Planlı Bakım Departmanında çalışabileceğinin tespit edilmesine rağmen söz konusu bölümde fesih öncesi ve sonrası boş kadro olmaması, davacının vardiya dışı kalan bölümlerde istihdam imkanının bulunmaması, fesih öncesi ve sonrası davacının eğitim durumu ve görevine uygun işçi istihdamı yapılmaması nedeni ile feshin geçerli olduğunu kabul ederek davanın reddine karar vermiştir. Dairemizin temyiz incelemesinden geçen emsal nitelikteki 2018/4349 Esas sayılı dosyada feshin geçersizliğine karar verildiği tespit edilmiştir. Emsal nitelikteki Dairemiz ilamı ile temyize konu dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde; çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğindeki değişiklik teklifinin davalı yanca uygulanması sırasında feshin son çare olması ilkesine aykırı biçimde davranıldığı ve geçerli bir işletmesel bir karar bulunmakla birlikte, bu kararın uygulanmasında ve özellikle feshe başvurulmasında ölçülü davranılmadığı anlaşılmakla, geçerli bir fesih nedeninin varlığının davalı tarafından kanıtlanamadığı ve davacının ... sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu açıktır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, mahkeme hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**SONUÇ :** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- )11... Mahkemesi'nin 17.05.2018 tarih 2017/53 Esas 2018/221 Karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- )İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3- )Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4- )Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5- )Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 8,20 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

6- )Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 2.180,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7- )Davacı tarafından yapılan 235,80 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

8- )Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istenmesi halinde ilgilie iadesine, 01.10.2018 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.



**TARIM VE ORMAN İŞYERLERİNDE 50 İŞÇİ SAYISININ  
BELİRLENMESİ- İSTİSNALAR DAR YORUMLANIR KURALI**

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No:** 2016/35342

**Karar No:** 2018/12916

**Tarih:** 7.6.2018

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

**KARAR :** A-) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı borçlu aleyhine ... İcra Müdürlüğü'nün 2012/642 Esas sayılı dosyası ile 3,800,00 TL.lik ilamsız icra takibi başlattığını, davalının "hiçbir borçum yoktur" diyerek takibe itiraz ettiğini, takibin durdurulmasına karar verildiğini, davacının davalıya ait saman bağlama makinesinde 2012 sezonunda çalıştığını, davacının bu işe 01/05/2012 tarihinde başlayıp Eylül 2012 tarihine kadar bitirmek şartı ile 4 aylığı 8,000,00 TL. olmak üzere anlaştıklarını, davacının davalıdan 1,500,00 TL. kapora aldığını, çalışma esnasında da 700,00 TL. olmak üzere toplam 2,200,00 TL. aldığını, davacının evinin elektrikli borçtan kesilmesi sebebiyle davalıdan para istediğini, rad cevabı alınca 3 aylık çalışma süresini tamamlayıp işi bırakmak mecburiyetinde kaldığını, aylığı 2,000,00 TL. den 3 aylık çalışması sebebiyle 6,000,00 TL. almaya hak kazandığını davalıdan daha önceden 2,200,00 TL. aldığından davalıdan 3,800,00TL alacağı kaldığını, bu sebeplerle davalının ... İcra Müdürlüğü'nün 2012/642 Esas sayılı dosyasına vâkî itirazının iptali ile takibin devamına karar verilmesini istemiştir.

B-)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, tarafların 2012 sezonunda saman bağlama işi ile ilgili olarak anlaştıklarını, ancak davacının müvekkilinin işinde üç ay çalışmadığını, sa-

man bağlama işinin 4 ay sürmediğini, davacının işi tamamlamadan bıraktığını, çalıştığı ve hak ettiği 2.200,00 TL'nin kendisine ödendiğini, hatta davacının bu süre içinde dahi pek çok defa uzun süreli izinler alarak müvekkilini mağdur ettiğini, davacının toplam çalışmasının 3 ayı bulmadığı ve çalışılan sürenin bedelinin ödendiğinden müvekkilinin hakkında yapılan icra takibine itiraz ettiğini, borcun bulunduğu ve mevcut olduğunun ispatının davacı taraf üzerinde olduğunu, HMK'nun 200. maddesi gereğince 2.500,00 TL.yi geçen alacaklar için senetle ispatı kuralının geçerli olduğunu, davaya konu bedelin sınırı aştığından davacının davasını tanık ile ispatına muvafakâtlerinin olmadığını, davacının başkaca alacağını bulunmadığını, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C-)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre 4721 Sayılı TMK'nun 6/1 maddesi ve 6100 Sayılı HMK'nun 190/1 maddesi gereğince çalışma olgusunu ve süresini iddia eden davacının ispatlaması gerektiği, tanıkların dinlendiği, dinlenen davacı tanıklarının beyanları nazara alındığında taraflar arasındaki anlaşmanın şartlarının neler olduğu, anlaşmanın hangi işleri kapsadığı, kararlaştırılan ücret miktarının ne kadar olduğu, davacının kaç gün çalıştığına dair görgüye dayalı beyanlarının olmadığı ve davacının iddiasını ispatlar nitelikte görgü ve anlatımlarının bulunmadığı, davalı tanıklarının ise davacının nisan başında birkaç defa gelip gittiği, ilk başta gelip makinaların bakımını yaptığı, sonrasında çeltik ekmek için 15 günlük yardıma geldiği, sonrasında buğday biçmeye geldiği, 15 gün de buğday biçme işinde çalıştığı, toplamda 5 gün de makinaların bakımını yaptığı, toplamda 35 günlük bir çalışması olduğu yönündeki beyanları karşısında davacının davasını ispatlayamadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D-)Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E-)Gerekçe:

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. İş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava “iş mahkemesi sıfatıyla” açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı veremez. Bu durumda asliye hukuk mahkemesi tarafından, verilecek bir ara kararı ile davaya “iş mahkemesi sıfatıyla “ bakmaya devam olunur.

Davanın, İş Kanunu kapsamı dışında kalması halinde, Mahkemenin göresizliğine ve dosyanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Davanın esastan reddi usule aykırıdır.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 25.3.2008 gün 2007/ 9975 E, 2008/ 6368 K.).

Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 50 dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi bağitlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 6356 Sayılı Kanunu'nun 79. maddesi (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66. maddesi) uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

Bunun dışında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların kanun kapsamına girmeyeceği açıklandıktan sonra aynı madde de ayırık durumlara yer verilmiştir.

Buna göre;

1. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde,
2. Tarım işlerinde yapılan yapı işlerinde,
3. Halkın faydalanmasına açık park ve bahçelerde
4. Bir işyerinin eklentisi durumundaki bahçe işlerinde, çalışanların, İş Kanunu kapsamında olacakları belirtilmiştir.

Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirilmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir.

Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 Sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnaî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamından davacının fiilen yaptığı işin tarım işi niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davalı işverenlikte davacının çalıştığı dönemde çalışan işçi sayısı araştırılmalı, buna dair varsa belgeler ve bilgiler celbedilmeli, gerekirse tanıklar yeniden dinlenmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısının 50 kişi veya 50 kişiden az ise dava Asliye Hukuk Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısı 50 kişiden fazla ise dava İş Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmelidir.

Davaya İş Mahkemesi sıfatı ile bakılıp bakılmayacağına ara kararı ile karar verilmelidir.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan harcın istenmesi halinde ilgiliye iadesini, 07/06/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

**SENDİKAL FESİH VE SENDİKAL FESHİN İSPATI****T.C.****YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas No:** 2018/4426**Karar No:** 2018/12038**Tarih:** 29.5.2018

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işveren... A.Ş.›nin... ‹ndaki işyerinde ... römorköründe, usta gemici olarak çalıştığını, 28/10/2008 tarihinde Türkiye Denizciler Sendikası›na üye olduğunu, bunun üzerine davalı işveren tarafından sendika üyeliğinden derhal çıkmaları, aksi takdirde işten çıkartılacaklarını bildirdiğini, 31.10.2008 tarihinde iş sözleşmesinin somut bir gerekçe gösterilmeden Deniz İş Kanunu›nun 14/1 maddesi gereğince işe gelmediği, gemiyi terk ettiği gerekçesiyle feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar ve sendikal tazminatları ile fazla çalışma ve genel tatil alacaklarını istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının davalı işyerinde 16/12/2003 tarihinden itibaren çalışmaya başladığını, bir süredir işyerinde iş disiplinine uygun olmayan iş düzenini bozucu tutum ve davranışlar sergilediğini, bu sebeple defalarca uyarıldığını, davacının şirkette görevine devam etmesinin gerek personel, gerekse üçüncü kişiler açısından ciddi mal ve can kaybı riski taşıdığından iş akdinin haklı sebeplerle feshedildiğini, iş akdi haklı sebeplerle feshedilen davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağına dair taleplerinin yasal dayanağı olma-

dığını, davacının sendika üyesi olduğu gerekçesi ile iş akdinin feshedildiği iddialarının gerçeği yansıtmadığını, davalı işverenin, davacının sendika üyesi olduğunu dahi bilmediğini, davacının ücretinin maktu olarak ödendiğini, bu ücretin fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de kapsadığını, bu sebeple davacının fazla mesaiye dair ücret taleplerinin hukuki dayanağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, bozma ilamına uyularak yapılan yargılamada toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

D-) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-)İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden “feshin dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/1 E. sayılı kararında, maddede yer alan “...feshin dışında...” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir sebeple iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin

işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi hizmet sözleşmesinin sendikaya üye olması sebebiyle haksız olarak sona erdirildiğini iddia ederken, davalı işveren ise davacının iş disiplinine uygun olmayan hal ve davranışları sebebiyle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere; davalı işveren haklı sebeple fesih savunmasını ispatlayamamıştır. Öte yandan davacı işçinin sendikaya 28.10.2008 tarihinde üye olduğu ve akabinde de 31.10.2008 tarihinde iş akdinin feshedildiği görülmüştür. Davacı tanıkları da sendikal sebeple feshin yapıldığını beyan etmişlerdir. Açıklanan delil durumuna göre sendikal fesih iddiasının ispatlandığı kabul edilmelidir. Mahkemenin aksi yöndeki kabulüyle sendikal tazminat talebinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine 29.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## ŞARTA BAĞLI İSTİFANIN İKALE ÖNERİSİ KABUL EDİLMESİ

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No:** 2015/16084

**Karar No:** 2018/9793

**Tarih:** 03.05.2018

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

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının 2004/Haziran-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde sabah 08:30 akşam 20:00-21:00, cumartesi günleri ise saat 17:00- 18:00'e kadar çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili, davacının 08.06.2004-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde çalıştığını, davacının istifa ederek iş-ten ayrıldığını, davacının geriye dönük olarak 5 yıl için fazla çalışma ücretini talep edemeyeceğini, davacının dava dilekçesindeki iddialarının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Gerekçeli karar başlığında 14.04.2014 olarak yazılan dava tarihinin hüküm fıkrasında 05.11.2013 olarak yazılması ve ayrıca, ıslah tarihinin 18.02.2015 olmasına rağmen hüküm fıkrasında 27.02.2015 olarak yazılması mahallinde



düzeltilbilir maddi hata kabul edilerek bozma nedeni yapılmamıştır.

2-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

3-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin öneli fesih bildirimünün normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun

biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut uyuşmazlıkta; dosyaya sunulan, el ile yazılı, davacının imzasını havi ve davacı tarafından imza inkarında bulunulmayan 14.03.2014 tarihli istifa dilekçesinde haklı bir nedene dayanılmamış, içeriğinde kendi isteğiyle işten ayrıldığı yazılı olduğu görülmüştür.

Dava dilekçesinde, 14.03.2014 tarihinde bir sebep gösterilmeden haksız şekilde iş akdinin feshedildiği iddia edilmiş, davalı ise cevabında davacının 14.03.2014 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını savunmuş ve aynı zamanda davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği 14.03.2014 tarihine kadar mekanik teknisyeni olarak görev yaptığını beyan etmiştir. Yargılama sırasında davalı vekilince sunulan 01.12.2014 havale tarihli beyan dilekçesinde de davacı işçinin iş akdine son verildiği savunularak davacıdan 14.03.2014 tarihinde savunma talep edildiğine dair evraklar sunulduğu görülmüştür.

Dosya içeriği, taraf ifadeleri ve özellikle davalı tanığı Osman'ın beyanların-

dan, işyerinde kaybolan bir parçanın davacıda bulunduğu gerekçesiyle davalı işverence davacıdan baskı sonucu istifa dilekçesi alındığı, yani feshin işverence gerçekleştirildiği anlaşılmakta olup, bu durumda işveren feshinin haklı olup olmadığı değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden söz edilmektedir. Somut uyuşmazlıkta, işyerinde kaybolan parçanın davacı tarafından alındığının somut deliller ile kanıtlanmadığı, feshin şüphe feshi olması nedeniyle haklı neden ağırlığında olmadığı, feshin geçerli neden mahiyetinde olabileceği anlaşılmaktadır.

Sonuç itibarıyla, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçeler ile taleplerin reddi hatalıdır.

4-Mahkemece iki ayrı alacak kalemi olan fazla mesai ücreti ile ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tek bir alacak şeklinde hüküm altına alınması infaza elverişli olmayıp, 6100 sayılı HMK'nın 297. maddesine aykırıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## 5 AY 29 GÜNLÜK ÇALIŞMA NEDENİYLE İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMADIĞI

**T.C.**

**YARGITAY**

**22. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No:** 2018/76

**Karar No:** 2018/8482

**Tarih:** 10.4.2018

**DAVA :** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı şirkette mağaza müdürü olarak 04/09/2016-03/03/2017 tarihleri arasında çalıştığını, davacının davalı işveren tarafından 03/03/2017 tarihinde yazılı olarak haksız ve geçersiz sebeplerle İş Kanununa aykırı olarak işten çıkartıldığını, davalı işverenin kanuna karşı hile yoluna başvurarak ve kötü niyetli davranarak davacının davalı şirkette 6 aylık çalışmasını bitirmesine 1 gün kala iş akdini haksız sebeple feshettiğini belirterek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret olarak belirlenmesine, çalışılmayan 4 aylık ücret ve sosyal hakların ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; şirket nezdinde 04.09.2016 tarihinde çalışmaya başlayan davacının iş akdinin 6 aylık kıdemi dolmadan 03.03.2017 tarihinde performansının yetersizliği sebebiyle feshedildiğini, davacının iş akdinin kötüniyetli olarak feshedildiği iddialarının gerçeğe aykırı olduğunu, tüm hak edişlerinin kendisine banka kanalıyla ödendiğini, şirket nezdindeki toplam çalışmasının 6 aylık sürede olmamasından dolayı davacının iş güvencesi hükmünden yararlanma

imkanının yasal olarak mümkün olmadığını, 4857 Sayılı Kanun'un 18.maddesi gereğince dava şartının olmadığını, bu sebeple davacının işbu davasının işin esasına girilmeyerek dava şartı yokluğu sebebiyle reddine karar verilmesini istemiştir.

#### İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece; Davacının davalı işyerinde 04/09/2016 tarihinde işe başladığı, 03/03/2017 tarihinde iş akdinin fesh edildiği, dolayısıyla davacının 6 aylık kıdemine 1 gün kala iş sözleşmesinin fesh edilmiş olduğu, 4857 Sayılı İş Kanununun 18/1 maddesi hükmünün açık olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için 6 aylık kıdeminin bulunmasının gerektiği, davacının da davalı işyerinde 6 aylık kıdeminin bulunmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermiştir.

#### İstinaf Başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

#### Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince; İşe giriş tarihinin ve çıkış tarihinin fiilen çalışılan süre olduğunu, davacının 6 aylık kıdem koşulu gerçekleştiğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağını, davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediği ve savunması alınmadığı gerekçesi ile feshin geçerli olmadığına ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

#### Temyiz başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18/1 maddesi uyarınca, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. İşçinin, iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için en az altı aylık kıdemi olmalıdır.

Davacı 04.09.2016 tarihinde işe başlamış olup 03.03.2017 tarihinde iş akdi feshedilmiştir. SGK hizmet döküm cetvelinde mart ayında her hangi bir çalışma gösterilmemiştir. 4857 Sayılı Kanun'un 18/1 maddesinde altı aylık kı-

demı olan işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabileceği belirtilmiştir. HMK 92/2 maddesine göre süre; ay olarak belirlenmiş ise başladığı güne son ay içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Dolayısıyla davacı 04.09.2016 tarihinde işe başladığından altı aylık kıdemi 04.03.2017 tarihinde dolar. Davacının çalışma süresi 5 ay 29 gün olduğu anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken işe iade kararı verilmesi hatalı olup, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu sebeple bozulup ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

**SONUÇ** : Yukarıda açıklanan gerekçe ile ;

1-)26/10/2017 tarihli ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 3250 esas -2560 karar sayılı kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-)Davanın REDDİNE,

3-)Karar tarihi itibariyle alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 31,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 4,50 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 38,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 2.180,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-)Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,peşin alınan temyiz karar harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 10/04/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.