

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

Yüksek Lisans Tezi

Ayşenur Zeynep ÖZMEN

Ankara, 2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

Yüksek Lisans Tezi

Ayşenur Zeynep ÖZMEN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Levent AKIN

Ankara, 2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİNİN HUKUKİ DURUMU

Yüksek Lisans Tezi

Ayşenur Zeynep ÖZMEN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Levent AKIN

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

1- Prof. Dr. Levent AKIN

2- Doç. Dr. Gaye BAYCIK

3- Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ

Tez Savunması Tarihi

20/06/2022

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Levent AKIN danışmanlığında hazırladığım “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hava Taşıma İşçilerinin Hukuki Durumu (Ankara, 2022)” adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Ayşenur Zeynep ÖZMEN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR CETVELİ.....	vii
GİRİŞ.....	1
§ 1. GENEL OLARAK HAVA TAŞIMACILIĞI ve HAVA TAŞIMA İŞLERİ	6
I. Hava Taşımacılığı Kavramı ve Önemi	6
II. Dünya’da Hava Taşımacılığının Gelişimi.....	8
III. Türkiye’de Hava Taşımacılığının Gelişimi	11
IV. İş Kanunu Kapsamı Bakımından Hava Taşıma İşleri	15
§ 2. BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ	22
I. Hava Taşıma İşlerinde İşin Düzenlenmesi	23
1. Çalışma Süreleri ve Sınırlandırılması	23
A. Yasal Düzenlemelerde Çalışma Süreleri	24
a. Kanunlarda Düzenlenen Çalışma Süreleri.....	24
b. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Talimatlarında Düzenlenen Çalışma Süreleri	27
aa. Uçuş, Görev ve Uçuş Görev Süreleri.....	28
bb. Sürelerin Belirlenmesinde İşleticinin Sorumlulukları	32
B. Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Süreleri.....	33
C. Hava İş Kanunu Taslağında Çalışma Süreleri	36
2. Yıllık Ücretli İzinler, Haftalık ve Resmi Tatiller	39
A. Mevcut Düzenlemelerde.....	39
B. Toplu İş Sözleşmelerinde.....	42
C. Hava İş Kanunu Tasarılarında	45
3. Konaklama İmkanları.....	48
II. İşçilik Alacaklarında Yaşanan Sorunlar.....	50
1. Kıdem Tazminatı.....	51
A. Kıdem Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği	52
B. Kıdem Tazminatından Faydalanabilecek İşçiler.....	53
C. Uçuş Personelinin Kıdem Tazminatından Yararlanamaması	55
D. Kıdem Tazminatının Koşulları	57
a. En Az Bir Yıllık Kıdeme Sahip Olma	58
b. İş Sözleşmesinin Kanun’da Sayılan Hallerden Biri Nedeniyle Sona Ermesi	58
aa. İş Sözleşmesinin Kanun’da Aranmış Şekilde Feshedilmesi.....	59
bb. İş Sözleşmesinin İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi	61
2. İhbar Tazminatı	63
A. İhbar Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği.....	64

B. Uçuş Personelinin İhbar Tazminatı Alacaklarında Karşılaşılan Sorunlar	67
a. İhbar Tazminatının Hesaplanması	67
b. Bildirim Sürelerinin Artırılması	69
3. İş Güvencesi ve İş Güvencesi Tazminatı	71
A. İş Güvencesi Kavramı	71
B. Sözleşmenin Feshinde Geçerli Neden Şartı	74
C. İş Güvencesi Bakımından Hava Taşıma İşçileri	76
4. Haksız Fesih Tazminatı	79
A. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanlar ..	82
B. Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanlar	83
C. İş Güvencesi Kapsamında Çalışanlar	84
5. Kötü Niyet Tazminatı	86
III. Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme	90
1. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Dönemi	91
2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Dönemi	97
§ 3. TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ	102
I. Hava Taşımacılığı Sektöründe Sendikal Hareketler	102
II. Hava Taşımacılığında İşkolu Tespiti	107
III. Sektördeki Toplu İş Sözleşmeleri	113
IV. Hava Taşımacılığı Sektöründe İş Uyuşmazlıkları	116
1. 1977 Türk Hava Yolları Grevi	116
2. 1978 Türk Hava Yolları Grevi	118
3. 1980 Türk Hava Yolları Grevi	119
4. 1991 Türk Hava Yolları ve Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi Grevleri	120
5. 2012 Türk Hava Yolları Eylemi	122
§ 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ	130
I. Genel Olarak	130
II. Havacılık Emniyeti ve Havacılık Güvenliği	137
1. Havacılık Emniyeti	138
2. Havacılık Güvenliği	139
3. Havacılıkta Emniyet ve Güvenlik Arasındaki İlişki	140
III. Hava Taşıma İşlerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	141
1. İş Kazaları	141
2. Meslek Hastalıkları	143
IV. Hava Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Temel Riskler	144
1. Sirkadiyen Ritim Bozuklukları	144
2. Kabin Hava Kalitesine Bağlı Riskler	145

3. Basınç Değişikliklerine Bağlı Riskler	147
4. Beslenme Sorunlarına Bağlı Riskler	148
5. Vibrasyon (Titreşim) Kaynaklı Riskler.....	149
6. Gürültü Kaynaklı Riskler	152
7. Radyasyona Bağlı Riskler	154
8. Psikolojik Riskler	155
9. Kas ve İskelet Rahatsızlıkları.....	156
V. Hava Taşıma İşlerinin Yer Aldığı Tehlike Sınıfları.....	157
VI. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri	159
1. İşverenin Yükümlülükleri	159
A. Gereken Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü.....	161
B. Çalışanın İşe Uygunluğunu Dikkate Alma Yükümlülüğü	163
C. Denetleme Yükümlülüğü	165
D. Bilgilendirme Yükümlülüğü	166
E. Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	168
F. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	170
G. Sağlık Gözetiminde Bulunma Yükümlülüğü	173
H. Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü	174
I. Özel Tehlike Bulunan Yerlere Girilmesini Önleme Yükümlülüğü	175
2. Çalışanların Yükümlülükleri	176
A. İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmemek.....	177
B. İşyerindeki Araçların Uygun Kullanımı	178
C. Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımı	179
D. Haber Verme Yükümlülüğü	180
E. İşbirliği Yapma Yükümlülüğü	181
F. Diğer Yükümlülükler	181
3. Çalışanların Hakları	182
A. Önlem Alınmasını İsteme Hakkı	182
B. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	183
C. Fesih Hakkı	185
§ 5. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ	187
I. Hava Taşıma Personelinin Sigortalı Sayılma Şartları	188
1. İş İlişkinin Hizmet Sözleşmesine Dayanması	189
A. Hizmet Sözleşmesinin Unsurları	190
B. Unsurların Sigortalılık Bakımından Değerlendirilmesi	192
C. Fiilen Çalışma	194
D. Hizmet Sözleşmesinin Geçersiz Olması	195

2. İşverene Ait İşyeri ya da İşyerinden Sayılan Yerlerde Çalışma.....	196
3. Sigortalı Sayılmayanlardan Olmama	198
II. Sigortalılığın Başlangıcı.....	200
III. Sigortalılığın Başladığının Bildirilmesi	202
IV. Sigortalılığın Sona Ermesi.....	205
V. Varsayımsal Hizmet Süreleri Bakımından Hava Taşıma İşçileri	206
1. Fiili Hizmet Süresi Zammı.....	207
2. İtibari Hizmet Süresi Zammı.....	211
SONUÇ	214
KAYNAKÇA.....	217
ÖZET	227
ABSTRACT	228



KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
AYMK.	: Anayasa Mahkemesi Kararı
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
EASA	: European Union Aviation Safety Agency (Avrupa Birliği Havacılık Emniyet Ajansı)
ER	: Extended Range (Uzun Menzilli Uçuşlar)
FAR	: Federal Aviation Regulations (Federal Havacılık Düzenlemeleri)
FRM	: Fatigue Risk Management (Aşırı Yorgunluk Risk Yönetimi)
HAVAŞ	: Hava Alanları ve Yer Hizmetleri Genel Müdürlüğü
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
IATA	: International Air Transport Association (Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği)
ICAO	: International Civil Aviation Organization (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBGK	: İctihadı Birleştirmek Genel Kurulu
İHA	: İnsansız Hava Aracı
KKD	: Kişisel koruyucu donanım
m.	: Madde
MEL	: Minimum Equipment List (Asgari Teçhizat Listesi)
R.G.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
SiHA	: Silahlı İnsansız Hava Aracı
STİSK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
THY A.O.	: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı
TMK	: sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜTİS	: Türk Taşıt İşverenleri Sendikası
UGS	: Uçuş Görev Süresi
USAŞ	: Uçak Servisi Anonim Şirketi
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	:Yargıtay

GİRİŞ

On binlerce yıl içerisinde insanlığın sürekli olarak gelişmesi, her geçen gün bir öncekinden en az bir adım ileride olması, kuşkusuz merak duygusunun tetiklediği araştırma ve keşfetme ihtiyacını giderme isteği neticesinde gerçekleşmektedir. Hareket eden canlılar olarak insanların içindeki merak, bulundukları yeri bilmenin yeterince tatmin edici olmamasına da yol açmıştır. İnsanlar hem manevi anlamda hem de gerçekten bulundukları noktadan ötesine ilerleme, yolculuk etme arzularına karşı koyamamıştır. Başlangıçta yaya olarak hareket etmek yeterli gelmemiş olacak ki, zamanla ulaşım için hayvanlar kullanılmıştır. Öte yandan bilinmezliğin ve olanaksızlıkların perçinlediği ilerleme ihtiyacı, bir noktada tekerleğin bulunmasına yol açmış ve insanlık için ulaşım, artık önlenemez derecede hızla gelişen bir teknolojiye kavuşmuştur.

İnsan olmanın bir getirisi olarak ulaşım ihtiyacı, günümüze dek pek çok farklı şekilde karşılanmıştır. Öte yandan tüm bu ulaşım türleri içerisinde biri vardır ki, en hassas ihracat ürünlerinin dahi hasarsız ve süratli bir şekilde temin edilmesini sağlayarak hem makro düzeyde devletlere hem de en uzak mesafelerin en kısa sürede aşılmasını mümkün hale getirerek mikro düzeyde bireylere fayda sunmaktadır. Uçaklar başta olmak üzere çeşitli hava araçları vasıtasıyla, havada yolcu ve yüklerin bir noktadan diğerine taşınması olarak tanımlayabileceğimiz hava taşımacılığı, gerek dünyada gerek ülkemizde kayda değer bir mertebeye ulaşmıştır. Sivil hava taşımacılığına açık 50'nin üzerinde havaalanı ve yine bu alanda kullanılan 560'a yakın uçak sayısı ile ülkemiz, hava taşımacılığı sektöründe iddialı bir noktada bulunmaktadır¹.

¹Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü 31.12.2021 tarihli istatistikleri, <https://web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/4547-istatistikler>, erişim tarihi: 18.03.2022.

Turizm, ekonomi, bireylerin konforu, vakit gibi konularda büyük avantajlar sağlayan hava taşımacılığı, şüphesiz diğer tüm işlerde olduğu gibi arkasında muazzam bir işgücü, emek bulundurmaktadır. Hemen her saat taşıma işinin devam ettiği havaalanlarında görev yapan yer hizmetleri personeli, taşıma işinin esas olarak yürütüldüğü hava araçları içerisinde hem yolculara hizmet eden hem de uçuş emniyetinin sağlanması konusunda hayati işlere imza atan kabin ekibi üyeleri, hava araçlarının kalktığı andan iniş anına kadar tüm sorumluluğunu üstlenen kokpit üyeleri ile söz konusu taşımanın gerçekleşmesini ve sürekliliğini sağlayan diğer personel; hava taşıma işçilerini oluşturmaktadır.

İşçi haklarını geliştirme, işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi işçiyi koruyarak adil bir şekilde düzenleme amacı güden iş hukuku, özellikle hizmet sektöründe öne çıkan gelişmekte olan ülkelerde hayati bir öneme sahiptir. Yargıtay da verdiği bir kararda iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli olarak ileriye dönük, gelişimci bir karaktere sahip olduğunu ifade etmiş, iş ilişkilerini düzenleyen her yeni hukuk kuralının, kural olarak eskisine göre işçilere daha fazla hak sağlayan bir niteliğe sahip olması gerektiğini vurgulamıştır². Bununla birlikte, ülkemizde hava taşımacılığı sektöründe kaydedilen gelişmelere ve hava taşımacılığına duyulan ihtiyacın her geçen gün artmasına karşın, söz konusu sektörün esas bileşenlerini oluşturan işçilere ilişkin düzenlemelerin ne yazık ki istenen seviyeye ulaşmadığı görülmektedir. Üstelik bu durumun başlangıcı hiç de yeni olmayıp, 3008 sayılı İş Kanunu'muzun yürürlüğe girdiği 1936 yılına dayanmaktadır.

Seksen beş yılı aşkın bir süredir, çalışma hayatındaki işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen iş kanunları, bazı hava taşıma işlerini kendi koruyucu hükümlerinin şemsiyesi altına almamaktadır. Yürürlüğe giren her yeni iş kanunu öncesinde çeşitli kesimlerden bu duruma karşı itirazlar yükselmiştir. Bununla birlikte kullanılan araçlar,

² Yarg. 9. HD. 23.12.2008, 13026/33685, www.calismatoplum.org, erişim tarihi: 18.03.2022.

teknolojik gelişmeler nedeniyle diğerlerine nazaran alışlagelmişin dışında bir sektör olan hava taşımacılığının münhasır bir iş kanununa sahip olması gerekliliği öne sürülerek itirazlar dikkate alınmamıştır. Bununla birlikte, gelinen noktada hava taşımacılığına ilişkin çalışma hayatını düzenleyen özel bir kanun yapılmadığı gibi, onlarca yıldır hava taşıma işçilerinin büyük bölümünü oluşturan uçuş görevlileri İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur.

Genel kanun niteliği taşıyan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan uçuş personeli, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan pek çok haktan onlarca yıldır mahrum kalmaktadır. Mevzuattaki bu büyük eksiklik, uygulamada sendikalar aracılığıyla olabildiğince önlenmeye çalışılmaktaysa da, sektörde faaliyet gösteren tüm firmalarda bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi ne yazık ki bulunmamaktadır. Böylece mevcut düzende yer hizmetleri faaliyetlerini yürüten hava taşıma işçileri ve toplu iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan uçuş personeli İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilmekteyken, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde çalışan uçuş personeli, Türk Borçlar Kanunu hükümleri altında görev yapmaktadır.

Gerek iş hukuku öğretisi gerekse söz konusu alanda faaliyet gösteren sendikalar zaman zaman bu adaletsiz durumu dile getirse de, hava taşıma işçilerinden özellikle uçuş personelinin maruz kaldığı sıkıntıları tam anlamıyla ifade eden bir çalışma bugüne kadar yürütülmemiştir. Çeşitli kereler hava taşımacılığı kurallarını düzenleyen, uluslararası standartları benimsemiş münhasır bir Hava İş Kanunu'nun yürürlüğe gireceği söylene de bu girişimler hiçbir zaman yasal zeminde karşılık bulamamıştır.

İncelemekte olduğunuz bu çalışma, hava taşıma işçilerinin kanayan yarası olan iş hukukuna ilişkin sorunlarının, kapsamı oldukça dar olan toplu iş sözleşmeleriyle bir noktaya kadar sarılabileceği düşüncesinden doğmuştur. Çalışmamızda iş hukukunun tüm alt dalları bakımından hava taşıma işçilerinin hukuki durumu incelenmiş ve farklı

disiplinler bakımından yaşadıkları problemler gözler önüne serilmiştir. Söz konusu problemlerin çözüm yolları olabilecek iki husus yer yer tartışılmıştır: Hava taşıma işçileri münhasır bir çalışma ilişkileri kanununa mı ihtiyaç duymaktadır yoksa mevcut İş Kanunu kapsamına alındıkları takdirde de istenen düzeyde hak artışı sağlanabilecek midir?

Söz konusu hususlara, başka bir ifadeyle çalışmamızın nihai sorusuna yanıt ararken, ilk bölümde genel anlamda hava taşımacılığı ve hava taşıma işleri açıklanmıştır. İlk olarak hava taşımacılığının doğuşu ve gelişiminin dünyada ve ülkemizde ne şekilde seyrettiği kısaca açıklanmış, ardından hava taşıma işlerinin bir tanımı yapılmıştır. Bölümün sonunda ise hava taşıma işlerinin iş kanunları kapsamından nasıl ve hangi gerekçeler ile çıkarıldığı hususlarına ışık tutulmuş, düzenlemelere yöneltilen itirazlara yer verilmiştir.

Çalışmamızın bireysel iş hukuku bakımından hava taşıma işçilerinin incelendiği ikinci bölümünde, hava taşıma işlerinin diğer pek çok işten ayrılan süreklilik özelliği, çalışma süreleri ve çalışanların izin hakları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Akabinde, İş Kanunu'na tabi olmayan hava taşıma personelinin mahrum kaldığı iş güvencesi ve alacak hakları incelenmiş, farklı kanunlar arasındaki düzenleme ayrılıkları kıyaslanmıştır. İş ilişkisinden doğan uyuşmazlıkların çözümünde hangi mahkemelerin görevli olacağı ve bu mahkemelerde hangi kanun hükümlerinin dikkate alınacağı da açıklanarak bölümümüz tamamlanmıştır.

Hava taşıma işçilerinin toplu iş hukuku perspektifinden değerlendirildiği üçüncü bölümümüz, sektördeki sendikal hareketleri incelememiz ile başlamıştır. Hava taşımacılığının yapıldığı işyerlerinde işkolu tespitinin ne şekilde yapılacağı, zaman içerisinde değişen mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirilmiş, ardından sektördeki öncü nitelikli toplu iş sözleşmeleri incelenmiştir. Son olarak ise hava taşımacılığında

yaşanan iş uyuşmazlıkları, sektör tarihine damga vurmuş çeşitli grev ve eylemler çerçevesinde anlatılmıştır.

Çalışmamızın iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin dördüncü bölümünde, ilk olarak bu alandaki mevzuatımıza ilişkin kısa bir giriş yapılmış, akabinde hava taşımacılığının en önemli iki unsurunu oluşturan havacılık güvenliği ve havacılık emniyeti kavramları, aralarındaki farklar ile açıklanmıştır. Hava taşıma işçilerinin sık sık uğrayabildiği iş kazaları, meslek hastalıkları ve hava taşımacılığı açısından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel riskler değerlendirilmiştir. Ardından son olarak işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülükleri ile çalışanların bu konudaki hakları incelenmiştir.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından hava taşıma işçilerinin değerlendirildiği beşinci bölümde ise hizmet sözleşmesi ile çalışan hava taşıma işçilerinin sigortalı sayılma şartları, sigortalılıklarının başlangıcı, bildirilmesi ve sona ermesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Akabinde ise uçuş personelinin varsayımsal hizmet süreleri bakımından birtakım haklardan faydalanamayışı, tarafımızca açıklanarak eleştirilmiştir.

Nihayet, sonuç bölümünde ise önceki bölümlerde değinilen hususların genel bir değerlendirmesi yapılmış, saptanan sorunların çözümüne ilişkin önerilerde bulunulmuştur.

§ 1. GENEL OLARAK HAVA TAŞIMACILIĞI ve HAVA TAŞIMA İŞLERİ

I. Hava Taşımacılığı Kavramı ve Önemi

Merriam-Webster Sözlüğü, ulaşımı “insanları veya şeyleri bir yerden başka bir yere taşıma eylemi veya süreci” olarak tanımlamaktadır³. Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde ise ulaşım, “köyler, şehirler, ülkeler arasında bir yerden bir yere gidiş geliş, münakale, muvasala, temas” olarak ifade edilmiştir⁴. Kısaca kişilerin ve/veya eşyanın yer değiştirmesi olarak tanımlanabilecek ulaşım, antik çağlardan beri insanlık çeşitli amaçlar ve yöntemlerle başvurmaktadır. Bu alanda gösterilen çabalar sonucunda ve teknolojinin de gelişmesiyle ulaşım sektörü de farklı merhalelere erişerek önem kazanmıştır. Özellikle İngiltere’de başlayarak tüm dünyaya yayılan Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkmaya başlayan modern ulaşım araçları sayesinde ulaşım sektörü yeni bir boyuta erişmiştir. Geline nokta ulaşım sistemi, kendi içerisinde farklı alt ulaşım sistemlerini ihtiva etmektedir. Kara yolu taşımacılığı, demir yolu taşımacılığı, deniz yolu taşımacılığı, hava yolu taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı bu alt ulaşım sistemlerine örnek olarak sayılabilir. Her alt ulaşım sistemi; taşıma işinin konusu, amacı, özellikleri, niteliği gibi farklı konular nedeniyle tercih edilirlğe sahiptir. Bununla birlikte hava yolu taşımacılığı; emniyet ve güvenlik, hız, iktisadi gerekçeler, konfor gibi konulardan ötürü diğerlerinden ayrılmaktadır.

Hava taşımacılığı sektörünün öneminden bahsetmeden evvel, havacılık faaliyetlerinin genel yapısından bahsetmekte yarar bulunmaktadır. Havacılık terimi; insan eli ile üretilmiş hava araçlarının tasarım, üretim, bakımını, söz konusu araçlar ile gerçekleştirilen uçuş faaliyetlerini, kısaca hava taşıtlarıyla ilişkili tüm eylemleri kapsamaktadır. Havacılık faaliyetleri, sivil havacılık ve askeri havacılık olarak iki ayrı

³ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/transportation>, erişim tarihi: 17.12.2021.

⁴ <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 17.12.2021.

disiplinde incelenebilir. Nakliye, gözetleme ve keşif, (silahlı) insansız hava aracı (S/İHA) sistemleri, silahlı çatışma ve savaş süreçleri, füze işlerinde yürütülen faaliyetler genel olarak askeri havacılık faaliyetlerinin konusunu oluşturmaktadır. Havacılık faaliyetleri bakımından askeri ve sivil faaliyetlerin ayrımının dikkatle yapılması önemlidir zira milletlerarası hukuk kuralları uyarınca hava sahalarında askeri hava araçları, sivil hava araçlarından oldukça farklı usul ve esaslara göre hareket etmektedir.

Sivil havacılık faaliyetleri ise kendi içerisinde ticari sivil hava taşımacılığı ve genel havacılık işleri olarak alt kollara ayrılabilir. Ticari hava taşımacılığı, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) tarafından “hava taksileri ve ticari iş uçuşlarını da kapsamak üzere, ücret mukabilinde yolcu, posta ve/veya yük taşımacılığı için halka sunulan hava taşımacılığı hizmetleri”⁵ olarak tanımlanmıştır. Genel havacılık faaliyetleri ise, ticari sivil hava taşımacılığından farklı olarak özeli ticari, sportif balonlu uçuşlar, paraşütlü uçuşlar, kamu kurumları nezdinde yürütülen havacılık işlerinden oluşmaktadır.

Çalışmamızın asıl eksenini oluşturan sivil hava taşımacılığı, ulaştırma sektörünün önemli bir alt koludur. Hava araçları ve hava alanlarına ilişkin imalat ve bakım faaliyetleri, hava alanı hizmetleri, haberleşme seyrüsefer ve hava trafik işleri, eğitim faaliyetleri, düzenleme faaliyetleri ile yer ve ikram hizmetleri, ticari sivil hava taşımacılığına ilişkin alt ve üst yapıları meydana getirmektedir. Oldukça küreselleşmiş bir sektör yapısını haiz olması nedeniyle hava taşımacılığı, milletlerarası kurallara uygun şekilde gerçekleştirilmektedir. Öyle ki sektöre ilişkin faaliyetler, devletler ve düzenleyici kuruluşlarca sıkı bir şekilde kontrol edilmekte ve düzenlenmektedir.

Az sayıda işletmenin büyük sermayeler ile yürüttüğü hava taşımacılığının gelişimi ile birlikte yabancı pazarlara erişim kolaylaşmış, bunun sonucunda ticari hayat

⁵ Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO), *Main Terms Used in Civil Aviation Statistics*, https://www.icao.int/dataplus_archive/documents/glossary.docx, erişim tarihi: 17.12.2021.

da hızla güçlenmiştir⁶. Hava taşımacılığına ilişkin yatırımların yapıldığı çevrelerin değerinin artması, yeni istihdam olanaklarının doğması, üretimin küreselleşerek maliyetlerin düşmesi, gelirin artması gibi pozitif dışsallıklar da ekonomik faydalar arasında sayılabilir⁷. Bununla birlikte hava taşıma faaliyetleri, ülkelerin yalnızca iktisadi değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel gelişimlerine de büyük katkılar sağlamaktadır. İlk olarak hava yolu taşımacılığının katkıları sonucunda gerek milli gerek milletlerarası boyutta sınırlar ortadan kalkmış, bu sayede uzak ve hatta kıtalararası mesafelerde, doğal şartlar gereği kara, deniz ve demir yolu ile ulaşım elverişli olmayan bölgelerde taşımacılık mümkün hale gelmiştir. Küreselleşmeye sunduğu yardımlardan başka, dünya genelinde turizm sektörünün hareketlenmesinde de hava taşımacılığı önem arz etmektedir. Diğer ulaşım türlerine göre oldukça hızlı olan hava taşımacılığı sayesinde çabuk bozulmaya elverişli ürünlerin nakliyatı mümkün hale gelmiş, yolcu taşımacılığında da zamandan tasarruf amacıyla hava yolunun tercih edilirliliği yükselmiştir.

II. Dünya’da Hava Taşımacılığının Gelişimi

Havacılığa duyulan merak, insanlığın kuşları gözlemlemeye başladığı antik dönemlere dek uzanmaktadır. Öyle ki dönemin teknolojik gelişmelerinin hiçbir surette elverişli olmadığı 15’inci yüzyılda dahi Leonardo da Vinci tarafından tasarlanan planör dizaynı, günümüze kadar erişmiştir. Bununla birlikte, insanlığın uçuş arzusu tarih kadar eski olsa da havacılığa ilişkin faaliyetlerin tam anlamıyla başlaması, dünyadaki ilk balonlu uçuşun gerçekleştiği tarih olan 1783 yılına dayanmaktadır. Söz konusu tarihte Fransa’da Montgolfier Kardeşler tarafından üretilen ve odun ateşiyle ısıtılmak suretiyle yalnızca 10 dakika süreyle alçak irtifada hareket eden balon, döneminde oldukça yankı uyandırmıştır. Montgolfier Kardeşlerin uçuş denemesi sonucunda ülkelerin havadan

⁶ Report of Working Group on Civil Aviation Sector, s. 11.

⁷ Report of Working Group on Civil Aviation Sector, s. 11.

gelebilecek tehlikelere karşı korunmasız olduğuna dikkat çekilmiş ve bu tehlikelere karşı önlem alınması gerekliliği tartışılmaya başlanmıştır. Yapılan uçuşun ardından Fransız otoriteleri harekete geçmiş ve Paris Emniyet Müdürlüğü tarafından bir deklarasyon yayınlanmıştır⁸. Söz konusu deklarasyon uyarınca 23 Nisan 1784 tarihinden itibaren balon uçuşları özel izne tabi kılınmıştır. Getirilen bu kural daha sonradan Belçika’da çeşitli şehirlerde ve 1786 yılında Hamburg Senatosu’nda da alınmıştır.

Kontrollü ve havadan ağır iki pervaneli bir taşıt ile 1903 tarihinde Wright Kardeşler tarafından gerçekleştirilen uçuş, havacılığın gelişimi bakımından önem arz eden başka bir denemedir. Balon, zeplin ve motorlu hava araçlarının gelişimiyle birlikte havacılık faaliyetinin temel düzenlemelere duyduğu ihtiyaç da artmıştır. 1908 yılında Florida’nın Kissimmee kentinde havacılık faaliyetlerine ilişkin ilk hava sahası düzenlemesi kararlaştırılmıştır. Söz konusu düzenleme uyarınca havanın yerden 20 mil yüksekliğine kadar (yaklaşık 32 km) olan kısmı kent kontrol ve idaresine bırakılmıştır. Sonraki yıllarda Fransa, bu yüksekliği Eyfel Kulesi yüksekliği olarak belirlemiştir. Yürütülen bu çalışmaların ardından Uluslararası Hukuk Enstitüsü Havacılık Raportörü Fauchille, bir milletlerarası hava seyrüsefer düzenlemesi oluşturmuştur. Bu düzenleme, 8 Mayıs – 28 Haziran 1910 yılında Paris’te düzenlenen Uluslararası Hava Seyrüsefer Konferansı’nda görüşülmüştür. 1919 Paris Konferansı’nın ilk diplomatik çabaları da söz konusu Konferans’ta gözlemlenmiştir⁹.

Havacılığın gelişimi bakımından önemli bir başka gelişme, Louis Bleriot tarafından 1909 yılında herhangi bir izin ya da yetki bulunmaksızın Manş Denizi’nin geçilmesi suretiyle gerçekleştirilen uçuştur. Havacılık teknolojisi bakımından büyük bir adım olsa da söz konusu uçuş, ülkelerin hava kaynaklı tehlikelere açıklığı ve güvenlik

⁸ Kareng, s. 57.

⁹ Dobson, s. 7.

zafiyeti endişelerini güçlendirmiştir. Aynı yıl, dünyanın ilk hava yolu firması olan Alman havacılık şirketi Deutsche Luftschiffahrts-Aktiengesellschaft kurulmuştur.

Birinci Dünya Savaşı sürerken demiryollarının tahrip edilmesi ve hava araçlarının savaş faktörü olarak kullanılması sonucu yaşanan teknolojik gelişmelerin etkisi ile sivil havacılık sektörü de güçlenmeye devam etmiştir. 1920'lerin başlarında Amerika Birleşik Devletleri Hava Posta Hizmetleri'nin kurulmasıyla havacılığın ticari boyutu önem kazanmıştır¹⁰.

1919 yılında pek çok devletin katılımıyla Paris Konferansı düzenlenmiştir. Konferans sonucunda, hava seyrüsefer kurallarının belirlenmesi amacını taşıyan Paris Sözleşmesi imzalanmıştır. Havanın nasıl nitelendirileceği, ne şekilde serbestiye tabi tutulacağı temel çalışmaları bu sözleşmede tartışılmıştır. Paris Sözleşmesi'nde hava sahası, devletlerin tam ve mutlak egemenlik alanları olarak benimsenmiştir. 13 Ekim 1919 tarihinde kabul edilen Paris Sözleşmesi, 11 Temmuz 1922'de yürürlüğe girmiştir. Bugünkü sivil havacılık hukukunun anayasası olarak bilinen 1944 tarihli Chicago Sözleşmesi'nin temelleri de Paris Sözleşmesi ile atılmıştır. Chicago Sözleşmesi'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte Paris Sözleşmesi mülga olmuştur¹¹.

1944 yılında Chicago Konferansı sonucunda imzalanan Uluslararası Sivil Havacılık Sözleşmesi (Chicago Sözleşmesi) ile Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) kurulmuştur¹². ICAO, Sözleşme'nin uygulanmasını kontrol eden, milletler arası sivil havacılığın gelişimine ilişkin önerilerde bulunan ve çeşitli standartlar geliştiren, hava taşımacılığının emniyetli, güvenli, sürdürülebilir ve ekonomik olarak gelişimini amaçlayan bir Birleşmiş Milletler örgütüdür. 1945 yılına gelindiğinde ise Küba'da Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA) kurulmuştur¹³. Tüketicilerin gözetildiği, güvenli, emniyetli ve ekonomik hava hizmetlerini teşvik etmede havayolları arası

¹⁰ Wells, s. 3.

¹¹ Kareng, s. 59.

¹² Dobson, s. 58.

¹³ Dobson, s. 4.

işbirliğini gerçekleştirmeyi hedefleyen IATA'nın bugün itibarıyla 120 ülkeden yaklaşık 290 üyesi bulunmaktadır¹⁴.

Dünya genelinde sivil hava taşımacılığının seyrini önemli ölçüde değiştiren bir olgu, havacılıkta liberalizasyon anlayışının benimsenmesidir. Liberalizasyon kavramı, sivil hava taşımacılığında varış yeri, kapasite, sıklık ve tarife düzenlemelerinin aşamalı olarak kaldırılmasına ilişkin deregülasyon sürecini ifade etmektedir¹⁵. Başka bir ifadeyle uluslararası hava taşımacılığında kısıtlayıcı kuralların hafifletilmesi ya da kaldırılması liberalizasyonu işaret etmektedir. Yurt içi hatlar söz konusu olduğunda serbestleşme olarak da ifade edilebilecek liberalizasyon anlayışının gelişmesinde en önemli itki, serbest rekabete dayalı piyasaların oluşmasını sağlama amacıdır.

Amerika Birleşik Devletleri, 1978 yılında ülke içi hatlarını serbestleştirmiştir. Söz konusu düzenlemenin ardından hava taşımacılığı sektöründe sunulan hizmetlerin nitelik ve nicelik bakımlarından gelişme gösterdiği, hizmet fiyatlarının düştüğü gözlemlenmiştir. Bunun üzerine ülkeler başlangıçta ikili anlaşmalar ile dış hatlara yönelik çeşitli liberalizasyon adımları atmışlar, zamanla uluslararası arenada bu konuya yönelik çok taraflı anlaşmalar imzalanmıştır. Günümüzde sivil hava taşımacılığında liberal anlayışı savunan pek çok taraftar bulunmakta, ülkeler de bu konuda ciddi çalışmalar yürütmektedir.

III. Türkiye’de Hava Taşımacılığının Gelişimi

Türkiye’nin Asya ve Avrupa kıtalarının bağlantı noktasında bulunması nedeniyle jeopolitik önemi ve coğrafi şekillerinin elverişliliği, hemen her ulaşım türünün varlığına olanak sağlamaktadır. Havacılık sektörü ve sivil hava taşımacılığı da

¹⁴ <https://www.iata.org/en/about/history/>, erişim tarihi: 17.12.2021.

¹⁵ *Gümüüş Akar/ Manga/ Bal*, s. 1162.

diğer ulaştırma faaliyetlerine kıyasla sahip olduğu avantajlar nedeniyle ölkemizin yoğun yatırımlarda bulunduğu bir alandır¹⁶.

Türkiye’de havacılık faaliyetleri esasen Osmanlı Devleti döneminde gerçekleştirilen bireysel havacılık girişimleriyle başlamış olsa da, kayda değer ilk çalışmalar 20’nci yüzyılın erken yıllarında askeri havacılık alanında yürütölmüştür¹⁷. 1911-1912 yıllarında Trablusgarp Savaşı’nda İtalya tarafından çeşitli hava saldırılarına maruz kalan Osmanlı Devleti’nde havacılığın önemi görölmüş, askeri havacılık teknolojilerinde çeşitli çalışmalar başlatılmıştır¹⁸. 1912 yılında, günümüzde Atatürk Havalimanı’nın çevresinde bulunan Yeşilköy ve Sefaköy arasındaki bir bölgeye hava limanı niteliğinde bir tesis kurulmuştur¹⁹. İki adet hangar ve mütevazı bir meydandan oluşın tesiste ilk havacılık çalışmaları yürütölmüştür²⁰.

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasının ardından, havacılığa ilişkin faaliyetler büyüme ivmesi kazanmıştır. Ölkemizin ilk sivil havacılık teşkilatı olan ve bugünkü Türk Hava Kurumu’nun temellerini oluşturan Türk Tayyare Cemiyeti, 16 Şubat 1925 tarihinde kurulmuştur²¹. Teşkilatın başlıca amaçları arasında havacılığın ulusa benimsetilmesi, havacılık endüstrisinde kullanılmak üzere tesisler kurulması ve işletilmesi, sivil havacılığın kurumsallaştırılması bulunmaktadır²².

Türk Tayyare Cemiyeti’nin kurulmasını takip eden yıllarda, ölkenin ilk ticari sivil havacılık teşekkölü de kurulmuştur. 2186 sayılı Kanun ile 20 Mayıs 1933 tarihinde başlangıçta Milli Müdafaa Vekilliği’ne²³ bağılı olarak kurulan Devlet Hava Yolları

¹⁶ Bakırcı, s. 343.

¹⁷ Kayagil, s. 49.

¹⁸ Bakırcı, s. 343.

¹⁹ Yelek, s. 14.

²⁰ Kayagil, s. 49.

²¹ Mustafa Kemal Atatürk, Cemiyetin kurulmasına ilişkin olarak dönemin Bolu millet vekili Cevat Abbas Bey’e “Havacılık askeri bakımdan olağanüstü önemli, Avrupa, Amerika havacılığı ayrıca bir spor konusu olarak görmeye başladı, iyi düşünün. Biz de geç kalmayalım, bilgili, yürekli, kanatlı bir gençlik yetiştirelim. Hayalini geniş tut. Uçak yapmayı bile düşün. Cemiyeti kur ve bana çalışmaya başladığınızı bildir.” demiştir. Cemiyetin kurulmasının ardından başkanlığa Cevat Abbas Bey getirilmiştir. https://www.thk.org.tr/turk_tayyare_cemiyeti, erişim tarihi: 19.12.2021.

²² Taşlıgil, s. 89.

²³ Milli Savunma Bakanlığı

İşletmesi'nin temel hedefleri; ülkede bir ticari hava yolu ağı kurmak, hava yolu aracılığıyla nakliyat gerçekleştirmek, sivil hava taşımacılığının gelişmesine ilişkin faaliyetlerde bulunmak olarak sıralanabilir²⁴. Söz konusu dönemde daha evvelce askeri hizmetlerde kullanılmak üzere satın alınmış hava araçları, yolcu ve yük taşımacılığı yapmaya uygun hale getirilmiş ve yurt içinde belirli noktalarda hava taşımacılığı fiilen başlamıştır. 1933 yılında yaşanan bir başka önemli gelişme de 5 uçağa sahip filosuyla Türk Hava Postaları teşekkülünün sivil hava taşımacılığına başlamasıdır²⁵.

1938 yılına gelindiğinde 3424 sayılı Kanun ile birlikte Devlet Hava Yolları İşletmesi, Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü ismini alarak Bayındırlık Bakanlığı'na bağlanmıştır²⁶. İşletmenin Bayındırlık Bakanlığı'na bağlanmasının temel gerekçesi, söz konusu dönemde havacılığa ilişkin yürütülen faaliyetlerin odağını havalimanı ve hava tesisleri inşaatlarının oluşturmasıdır²⁷. Tesis inşaatlarının belirli bir noktaya erişmesi ve sivil hava taşıma hizmetlerinin gelişim göstermesinin ardından ise İdare, 1943 yılında Ulaştırma Bakanlığı'na devredilmiştir.

1950'li yıllarda sivil havacılığa ilişkin yatırımlar ve bu sektördeki çalışmaların etkisi ile büyük bir ilerleme görülen havacılık alanında hava limanı işletmeleri ile hava taşımacılığı organizasyonlarının tek elden yürütülmesi zorlaşmıştır. Her iki faaliyetin farklı kollardan daha etkili bir şekilde işletilmesi ve yönetilmesi için Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü, taşımaya ilişkin hizmetlerini 1955 yılında Türk Hava Yolları Kurumu'na, hava limanlarına ve uçuş güvenliğine ilişkin faaliyetlerini ise 1956 yılında Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne devretmiştir²⁸.

Sivil havacılık hizmetlerinin kanuni zemini, 1983 yılında yürürlüğe giren 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu ile oluşturulmuştur. Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihi takiben, ülkede Türk Hava Yolları'ndan başka özel hava taşımacılığı şirketleri de

²⁴ Bakırcı, s. 343; Taşlıgil, s. 89.

²⁵ Kayağıl, s. 50.

²⁶ RG. 14.06.1938, S. 3933.

²⁷ Bakırcı, s. 343.

²⁸ Kayağıl, s. 51.

faaliyetlere başlamış, bu sayede rekabet de güçlenmiştir. Günümüze değin 1990 yılında gerçekleşen Körfez Krizi, 2001 yılında dünya genelinde etkisini hissettiren ekonomik buhran, 11 Eylül 2001 Amerika Birleşik Devletleri terör saldırısı gibi çeşitli dönemlerde hava taşımacılığı sektöründe daralmalar görülmüşse de genel anlamda faaliyetler artarak devam etmiştir.

2020 yılı itibariyle hava taşımacılığı sektöründe önemli bir konumda bulunan Türkiye’de 10 farklı özel hava yolu firma filolarında 31 kargo, 523 yolcu uçağı olmak üzere toplam 554 uçak bulunmaktayken 2021 yılı sonunda toplam uçak sayısı 33 kargo ve 525 yolcu uçağı ile 558’e yükselmiştir.

İŞLETME	TÜR	MİKTAR
TÜRK HAVA YOLLARI A.O.	YOLCU	338
	KARGO	18
PEGASUS HAVA TAŞIMACILIK A.Ş.	YOLCU	90
GÜNEŞ EKSPRES HAVACILIK A.Ş.	YOLCU	55
ONUR AIR TAŞIMACILIK A.Ş.	YOLCU	14
TURİSTİK HAVA TAŞIMACILIK A.Ş.	YOLCU	15
HÜRKUŞ HAVA YOLU TAŞIMACILIK VE TİCARET A.Ş.	YOLCU	8
TAILWIND HAVAYOLLARI A.Ş.	YOLCU	5
MNG HAVA YOLLARI VE TAŞIMACILIK A.Ş.	KARGO	7
ACT HAVA YOLLARI A.Ş.	KARGO	5
ULS HAVAYOLLARI KARGO TAŞIMACILIK A.Ş.	KARGO	3
GENEL TOPLAM	YOLCU	525

	KARGO	33
	TÜMÜ	558

Tablo 1: 31.12.2021 itibarı ile Türkiye Havayolu Uçak Filosu İstatistikleri²⁹

IV. İş Kanunu Kapsamı Bakımından Hava Taşıma İşleri

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren, çalışma ilişkilerinin kanuni bir zemine oturtulması için çeşitli çalışmalar yürütülmüştür³⁰. Cumhuriyet ilan edilmeden kısa bir süre önce düzenlenen İzmir İktisat Kongresi'nde iş ilişkilerine dair çeşitli kararlar alınmıştır. Bununla birlikte, iş hukukuna ilişkin ilk sistematik düzenleme olan 3008 sayılı İş Kanunu, dönemin ekonomi politikaları ve kalkınma çabaları gereği ancak 1936 yılında çıkartılabilmıştır³¹.

Hava taşıma işlerinin Türk iş hukuku bakımından yeri, esasen 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile belirlenmiştir³². Mezkur Kanun'un 2'nci maddesinin Ç bendinde *“Çiftçilik, deniz ve hava işleri ile bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir.”* demek suretiyle hava işleri, Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır³³. Ne var ki, Kanun'da yalnızca hava işleri demek ile yetinilmiş, bu işlerin kapsamının nelerden oluştuğu açıklanmamıştır³⁴.

²⁹Veriler Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü istatistiklerinden alınmıştır, <http://web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/4547-istatistikler>, erişim tarihi: 18.03.2022.

³⁰ Süzek, s. 14 vd.

³¹ Weigert, s. 753; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 11; Tunçomağ/ Centel, s. 18.

³² R.G. 15.06.1936, S. 3330.

³³ Weigert, s. 754.

³⁴ Aksoy, s. 90; 1935 yılında dönemin Ekonomi Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan tutanakta hazırlanan İş Kanunu kapsamına niçin hava işçilerinin dahil edilmediği şu şekilde açıklanmıştır: *“Diğer taraftan ziraat işçilerinin tabi olacağı hükümlerin Ziraat vekaleti tarafından hazırlanmakta olan ayrı bir kanun projesi ile getirileceği ve deniz ve hava işçilerinin de İktisat vekaletince esasları hazırlanmakta olan bir kanun projesine tabi tutulacağı anlaşıldığından bu kısım işçilerin ve bir ailenin fertleri veya yakın akrabasının ev içinde çalışanların halinin bu kanunun şümulünden hariç tutularak kanunun maddesinde gösterilen iş ve işçilere hasrı esas kabul edilmiştir.”* TBMM 194 no'lu Komisyon Raporu, s. 50. <http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c012/tbmm05012073ss0194.pdf>, erişim tarihi: 16.03.2022.

İlerleyen yıllarda, hava işlerinin İş Kanunu'ndaki yerine dair önemli bir değişiklik yaşanmıştır. 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanun³⁵ ile 3008 sayılı İş Kanunu 2'nci maddesinde bir değişiklik yapılmış, deniz ve hava nakliyatı ile tarım işlerinin Kanun kapsamı dışında kaldığı öngörülmüştür³⁶. Hava işleri yerine hava nakliyatı ifadesine yer verildiğinden bu işlerin neler olduğu açıklanmalıdır.

Genel havacılık işlerinden olan hava fotoğrafçılığı, hava akrobasisi, havadan zirai ilaçlama faaliyetleri, havadan yangın söndürme işleri, trafik gözetleme uçuşları, hava yarışları, yelken kanat ve yamaç paraşütü gibi sportif havacılık faaliyetleri, hava arama kurtarma, uçuş eğitimlerinin verilmesi³⁷; hava taşımacılığı kapsamında değerlendirilmemelidir. Söz konusu işler, diğer şartları sağladığı takdirde İş Kanunu kapsamında değerlendirilecektir³⁸. Bunun gibi, askeri havacılık faaliyetleri de hava taşıma işleri kapsamında sayılmamaktadır. Hava taşımacılığı işleri, sivil hava araçları ile ücret mukabilinde gerçekleştirilen yolcu, yük, kargo taşıma faaliyetlerinden oluşmaktadır.

Hava taşımacılığı faaliyetleri İş Kanunu kapsamından çıkarılmışsa da, bu alana ilişkin tüm işler Kanun kapsamı dışında bırakılmamış, birtakım istisnalara da yer verilmiştir. 1950 tarihli bu değişikliklere göre havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atölyelerine ait alt işler, İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır³⁹.

Birtakım işlerin İş Kanunu koruması dışında bırakılması, kimi çevrelerce tepki görmüş, konu Türkiye İşçi Partisi tarafından Anayasa Mahkemesi'ne taşınmıştır. Parti, iptal davasında iş mevzuatının koruyucu hükümlerinin aynı işyerinde birlikte çalışan işçilerden bir kısmına uygulanıp bir kısmına uygulanmamasının, sosyal adaleti sağlama önünde engel teşkil ettiğini ve Anayasa'ya aykırı olduğunu iddia etmiştir.

³⁵ R.G. 31.01.1950, S. 7420.

³⁶ Aksoy, s. 91.

³⁷ Süzek, s. 221.

³⁸ Günay, s. 86.

³⁹ Senyen Kaplan, s. 77; Tunçomağ/ Centel, s. 35.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan çalışanlara ilişkin hükümlerin iptali talebini inceleyen Anayasa Mahkemesi, söz konusu hükümlerin Anayasa'ya aykırılık teşkil etmediğine oybirliği ile karar vermiştir:

“... tarım iş kolları ile deniz ve hava taşıma işlerinin ve ev sanatları ile hizmetlerinin ayrı konular olarak ele alınmasının ve ayrı kanunlarla düzenlenmesinin düşünülməsi Anayasa'ya aykırı bir tutum sayılamaz. Bu yolda davranışın amacı, bu iş kollarında çalışanları sosyal garantilerden yoksun kılmak, sosyal adalet ilkesi dışında bırakmak değil, kendi bünyelerine uygun ve memleketin genel iktisadi ve sosyal durumuna muvazi tedbirler alınarak sosyal adalet ilkesinin sağlanmasıdır. Bugün bu konudaki boşluğun sebebi, İş Kanunu'nun sözü geçen 2 nci maddesinde yer alan hükümler değil, bu konulara ilişkin tedbirlerin ayrı kanunlarla alınmamış olmasıdır.”⁴⁰

3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonra çıkarılan iş hukukuna ilişkin düzenlemelerin tek bir çatı altında toplanması, İş Kanunu kapsamının genişletilmesi ve yürürlükten kaldırılan hükümler nedeniyle Kanun maddeleri arasında bozulan düzenin iyileştirilmesi amaçlarıyla 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir⁴¹. Yeni düzenlemede hava taşıma işlerinin istisnaları hariç tutulmak üzere Kanun kapsamında bırakılması uygulaması devam etmiş, konuya ilişkin herhangi bir değişiklik öngörülmemiştir⁴².

931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi tarafından usul nedeniyle iptal edilmesinin ardından 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir⁴³. Söz

⁴⁰ AYMK. 21.10.1963, 172/244, R.G. 21.10.1963, S. 11622. Anayasa Mahkemesi, kararında ayrıca şu gerekçelere yer vermiştir: “Zira bu fıkraların hükümleri kişileri değil, belli nitelikteki iş kollarını veya iş yerlerini hedef tutmaktadır. Bu sebeple bu hükümleri kişi hakları ile ilgili görmek doğru olmaz. Yukarıda belirtildiği üzere bu ayrımlar, memleketin sosyal ve ekonomik yapısının imkânları göz önüne alınarak bir kısım iş kolları ile belli nitelikteki iş yerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına imkân görülmemiş olmasından ileri gelmektedir. O halde herhangi bir kişi, İş Kanunu kapsamına giren bir iş kolunu ve iş yerini seçtiği zaman İş Kanununa tabi olacak, bunun dışında kalan iş kolunu veya iş yerini seçtiği zaman da bu kanuna tabi olmayacaktır. Şu duruma göre bir vatandaşın İş Kanunundan yararlanıp yararlanmaması seçtiği iş koluna veya iş yerine bağlı olduğuna ve böylece olayda kişinin iradesi hâkim bulunduğu göre ortada Anayasanın 12 nci maddesindeki (Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir.) şeklinde ifade edilen eşitlik ilkesine aykırı bir durum söz konusu bulunmamaktadır.”.

⁴¹ Oğuzman, s. 218.

⁴² Oğuzman, s. 220; Aksoy, s. 85.

⁴³ R.G. 01.09.1971, S. 13943.

konusu Kanun'un görüşmeleri esnasında dönemin bazı milletvekilleri, hava taşıma işlerinin İş Kanunu istisnalarının arasından çıkarılması talebinde bulunmuşlardır⁴⁴. Bununla birlikte Komisyon, milletvekillerinin talebini reddetmiştir. Böylece 1475 sayılı Kanun'da da havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işler hariç olmak üzere hava taşıma işleri kapsam dışında bırakılmıştır (m. 5)⁴⁵.

Nihayet, hukukumuzdaki bireysel iş ilişkilerini düzenleyen, 22 Mayıs 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve halen uygulanan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da önceki Kanun sistemlerinden ayrılma yaşanmamış, yer tesisleri hariç olmak üzere hava taşıma işleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır⁴⁶. 4857 sayılı Kanun'un görüşmeleri esnasında da kimi milletvekillerce hava taşıma işlerinin istisnasız olarak Kanun kapsamına alınması gerekliliği tartışılmışsa da kapsam ne yazık ki değiştirilememiştir⁴⁷.

Türk iş hukuku mevzuatında süregelen bir şekilde Kanun kapsamı dışında bırakılan hava taşıma işlerinin neler olduğu, çalışmanın çerçevesinin daha iyi anlaşılabilmesi bakımından açıklanmalıdır. İş Kanunu'nda havacılığın yer tesislerinde yürütülen işler, Kanun'a tabi kılınmıştır. Hava taşımalarında yer hizmetleri kapsamında hangi işlerin yer aldığı, Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5'inci

⁴⁴ "Sayın milletvekilleri; hava taşıma işlerinde çalışan ücretliler çok ağır ve o nispette de tehlikeli bir iş görüyorlar. Bunların iş Kanunu'nun himayesinden yoksun bırakılmasında isabet olmadığı kanaatindeyim. Kaldı ki, havayolu ile taşıma işleri bazı özel şirketler tarafından da yapılıyor. Binaenaleyh, burada uçucu personelin iş Kanunu himayesi dışında bırakılması doğru değildir ve sosyal adalet, hakkaniyet fikirleriyle asla bağdaşmaz. Bu itibarla bunun da metin den çıkarılması yolunda teklifte bulunduk.", Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem 3, Cilt 13, Toplantı 2, 03.05.1971, http://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_d03/c013/mm_03013094.pdf, erişim tarihi: 16.03.2022; Aksoy, s. 102-103.

⁴⁵ Aksoy, s. 85.

⁴⁶ Sözek, s. 221.

⁴⁷ "Ülkemizde Deniz İş Kanunu var. Hava işkolunda çalışan arkadaşlarımız arasında yer hizmetlerini görenler kanun kapsamında; ama, hava ulaştırma işlerinde çalışanların; yani, yaşamı bir teknik arızayla ortadan kalkan -Allah göstermesin- küçük bir uçak kazasında bile kurtulma şansları milyonda bir bile olmayan pilotların, hosteslerin, bu kanun kapsamında akit yapamamalarını anlamının olanağı yok. Onun için, burada, eğer, gerçekten, ülkemizi çağdaş dünyayla buluşturabileceksek; eğer, Avrupa Birliğine girme sevdamızı gerçekleştirebileceksek; eğer, geçmiş dönemlerde olduğu gibi, her yıl, ILO'nun kara listelerine girmekten kurtulabileceksek, istisnaları azaltıp, yasa tasarısının tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi görevi hepimize düşüyor. O nedenle, bu tür kısıt lamalara gerek kalmadan, istisnaları çok aza indirerek, bu yasa tasarısını güzelleştirmek hepimizin elinde.", Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi, Dönem 22, Cilt 7, Birleşim 45, 13.03.2003, <http://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045.pdf>, erişim tarihi: 16.03.2022; Aksoy, s. 103.

maddesinde sıralanmıştır⁴⁸. Mezkur düzenleme uyarınca temsil, yolcu hizmetleri, yük kontrolü ve haberleşme, ramp, kargo ve posta, uçak hat bakım, uçuş operasyon, ulaşım, ikram servis, gözetim ve yönetim, uçak özel güvenlik hizmet ve denetiminde görevli çalışanlar, yer hizmetleri görevlisi sayılmakta ve Kanun’da aranan diğer şartlar da sağlandığı takdirde İş Kanunu kapsamında yer almaktadır⁴⁹.

Yargıtay kararlarında da hava taşımacılığında hangi işlerin İş Kanunu kapsamında kaldığı, hangi işlerin Kanun’un uygulama alanına girmediği şu şekilde ifade edilmektedir:

“...havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır. Şu halde pilot, hostes, telsizci, makinist ve kabin memuru İş Kanunu kapsamı dışında kalan uçuş personelidir. Bunların dışında kalan, depo, hava alanı, hangar ve atölyelerde çalışanlar, hava taşıt araçlarını yapan, onaran ve bakımını üstlenenler diğer bir deyimle tüm yer tesislerinde istihdam edilenler İş Kanunu’nun uygulama alanı içine girerler.”⁵⁰

Uçucu ekibin kimlerden oluştuğuna ve tanımına, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nün yayınladığı Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı’nda yer verilmiştir⁵¹. Buna göre havacılık işletmelerince belirlenen, hava aracının sevk ve idaresinden sorumlu pilotlar, uçuş mühendisleri ve sertifikalı kabin içi emniyet ve diğer hizmetlerin yürütülmesiyle görevli kabin ekibi ve uçak tipine göre uçuş mühendisi kapsamında gerekirse seyrüsefer ve radyo operatörleri, uçucu ekibi oluşturmaktadır (m.4/26). Başka bir ifadeyle, uçucu ekip esasen kokpit ekibi ve kabin ekibinden oluşmaktadır⁵². Aynı Talimat içerisinde kabin ekibi ise bir uçuş görevi yürütülürken temel hizmet alanları hava aracının kabini olan ve havacılık

⁴⁸R.G. 23.08.2016, S. 29810.

⁴⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 75.

⁵⁰ Yarg. 9. HD. 21.10.2008, E. 2008/36907, K. 2008/28158, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 20.12.2021.

⁵¹ <http://web.shgm.gov.tr/doc5/sht6arev06.pdf>, erişim tarihi: 24.12.2021.

⁵² Aksoy, s. 102.

işletmecileri tarafından yolcu emniyet ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere gereken eğitimlere sahip sertifikalı personel olarak tanımlanmıştır (m.4/12). Kokpit ekibi ise Talimat uyarınca hava aracının sevk ve idaresi ile kullanımından sorumlu ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nce kendilerine lisans verilmiş pilotlar ve uçuş mühendislerinden oluşmaktadır (m.4/16).

Açıklamalar doğrultusunda görüleceği kaptan pilot ve yardımcı pilotlar, uçuş mühendisleri, kabin memurları (host ve hostesler), telsizci ve makinistler uygulamada uçucu personel olarak adlandırılmaktadır. Sayılan kişiler, İş Kanunu 4nc madde uyarınca bu Kanun’a tabi deđildir⁵³. Uçucu ekibin çalışma ilişkilerini düzenleyen ayrıca bir kanun da bulunmadığından bu kişiler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi alıřmaktadır⁵⁴. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak açıklandığı üzere uçucu ekip, çalışma hayatına İş Kanunu ile getirilen ve Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi düzenlemelerinde bulunmayan pek çok haktan mahrum kalmaktadır.

Yukarıda bahsedilen 1963 tarihli Anayasa Mahkemesi kararında “...*Bugün bu konudaki boşluğun sebebi, İş Kanunu’nun sözü geçen 2 nci maddesinde yer alan hükümler değil, bu konulara ilişkin tedbirlerin ayrı kanunlarla alınmamış olmasıdır.*”⁵⁵ ifadelerine yer verilmiştir. Yüksek Mahkeme’nin kararından anlaşılacağı üzere havacılığa ilişkin söz konusu istisnanın getirilmesinin sebebi kanun koyucunun hava işlerini İş Kanunu kapsamı dışında bırakmak istemesi değil, bu işlere münhasır bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmasıdır⁵⁶. Bununla birlikte halen hava taşıma işleri için ayrı bir Hava İş Kanunu yürürlüğe girmemiştir. Zaman zaman Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde söz konusu düzenlemeye yönelik hazırlıklar yürütülmüşse de çalışmalar hiçbir zaman tamamlanmamış, taslak aşamasından öteye gidilememiştir.

⁵³ Tunçomağ/ Centel, s. 35; Günay, s. 86.

⁵⁴ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 56; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 78; Yılmaz, Genel-zel Kanun, s. 30.

⁵⁵ AYMK. 21.10.1963, 172/244, R.G. 21.10.1963, S. 11622.

⁵⁶ Aksoy, s. 112.

Kanun koyucunun niteliği gereği özel bir iş kanunu ile düzenlenmesi gereken işleri esas İş Kanunu kapsamı dışına çıkarması kabul edilebilirse de halen gerekli düzenlemelerin yapılmamış olması büyük bir eksikliktir. Uçucu personelin bir iş kanunu düzenlemesinden mahrum bırakılması, öğretide de sosyal devlet anlayışı ve eşitlik ilkesine aykırılık gösterdiği gerekçesiyle isabetli olarak eleştirilmektedir⁵⁷.

⁵⁷ Centel, s. Eşitlik, s.16-17.

§ 2. BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ

İşçi ve işveren arasındaki çalışmaya ilişkin hukuki ilişki, hizmet sözleşmesi ile kurulur. Bireysel iş hukuku da işçilerin işverenleri ile hizmet sözleşmeleri başta olmak üzere çeşitli kaynaklardan doğan hukuki ilişkilerinin tek tek düzenlendiği bir iş hukuku konusudur. Hava taşıma işçilerinden yer hizmetlerinde görevli personelin İş Kanunu'na tabi iken uçucu personelin Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışması, uygulamadaki en büyük farkları bireysel iş hukuku bakımından yaratmaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde, bireysel iş hukuku konusunda hava taşıma işçilerinin tabi olduğu çeşitli kurallar incelenmiştir. İlk olarak, hava taşıma işlerinde işin düzenlenmesi hususu, çalışma süreleri ve işçilerin izin hakları bağlamında ele alınmıştır. Bahsi geçen konularda mevcut mevzuat düzenlemeleri, sivil hava taşımacılığına ilişkin çeşitli standartların belirlendiği kurallar, Hava İş Kanunu tasarısı hükümleri ve öncü toplu iş sözleşmeleri incelenmiştir. Yer yer sorunlardan bahsedilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

Bölümümüzün ikinci kısmında, hava taşıma işçileri bakımından yer hizmetleri personeli, toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve yararlanmayan uçuş personeli ayrımlarına gidilerek işçilik alacaklarında karşılaşılan eşitsizliklere yer verilmiştir. Nitekim uçuş personelinin İş Kanunu korumasından faydalanamamasının en büyük götürüleri de işçilik alacaklarında gözlemlenmektedir. Bu itibarla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi, haksız fesih tazminatı ve kötü niyet tazminatı konuları mevcut düzenlemelerdeki farklılıkları ile detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Bireysel iş hukuku bakımından hava taşıma işçilerinin incelendiği bölümümüzün son kısmında ise hava taşıma işlerinde işçi ve işveren arası uyuşmazlıklardan doğan davalara hangi mahkemelerin bakmakla görevli olduğu değerlendirilmiştir. Söz konusu kısımda yakın zaman önce getirilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndan önceki ve sonraki döneme ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

I. Hava Taşıma İşlerinde İşin Düzenlenmesi

1. Çalışma Süreleri ve Sınırlandırılması

İşveren karşısında sosyal ve ekonomik açıdan güçsüz olan işçinin korunması yaklaşımını benimseyen modern iş hukuku, çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin olarak birtakım asgari standartlar belirlemektedir⁵⁸. İşin düzenlenmesine ilişkin kuralların önemli bir bölümünü de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır⁵⁹. Zira zaman kavramı, gerek özel gerek kamusal hayatın önemli bir unsuru olduğu kadar, çalışma hayatı bakımından da azami öneme sahiptir. Ayrıca çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işçinin sağlığının korunmasıyla yakından ilişkilidir⁶⁰. Bu nedenle işçinin iş görme borcunun kapsamını ve işverenin ücret ödeme borcunun miktarını belirleyen çalışma süreleri, mevzuatta muhtelif yerlerde titizlikle düzenlenmiştir⁶¹.

Hava yoluyla yapılan yolcu ve kargo taşımaları, başka bir ifadeyle sivil hava taşımaları kapsamında yer alan iş ilişkilerinde çalışma sürelerinin titizlikle belirlenmesi oldukça önemlidir. Zira çalışmamızın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bölümünde açıklandığı üzere yorgunluk, uçuş kazalarının başlıca sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Uçuş mürettebatının zorlu ve uzun sürebilen uçuşlarda ne kadar çalışacağı, hangi sürelerle dinleneceği gibi hususlar, uluslararası ve ulusal bazı standartlar ile koruma altına alınmıştır.

Tüm işler bakımından çalışma süreleri büyük önem arz etse de, havacılık personeli bakımından belirlenmiş standartlara uyulması hayati önem taşımaktadır. Zira uçuş görevleri yurtiçi uçuşlarda birkaç saat sürebileceği gibi, birden fazla zaman dilimi üzerinde hareket edilmesini gerektiren uluslararası uçuşlar da bulunabilmektedir.

⁵⁸ Sözek, s. 799; Günay, s. 175.

⁵⁹ Senyen Kaplan, s. 365.

⁶⁰ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan, s. 271; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 363.

⁶¹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 773 vd.

Personelin bu gibi uzun süreli uçuşlarda hava aracında olması nedeniyle yerde paydos edebilme olanağı da bulunmamaktadır. Uygulamada çok bacaklı uçuş olarak da ifade edilen, birden fazla seferin arka arkaya yapıldığı uçuşlar da toplam uçuş süreleri itibariyle uçuş mürettebatı üzerinde hayli yorucu bir etki göstermektedir. Uçuş sürelerinin çoğunda kabin memurlarının ayakta ve hizmet eder halde bulunmaları, türbülans anlarında dahi öncelikle yolcu güvenliğini sağlamaya çalışmaları, yalnız uçuş esnasında değil uçuşa hazırlık mahiyetindeki kalkış öncesi görevleri ve uçuş sona erdikten sonraki görevlerinin etkileri nedenleriyle bitap duruma düşmeleri, bu kişilerin görev sürelerinin titizlikle belirlenmesi gerektiğini göstermektedir. Zira söz konusu düzenlemeler yalnızca mürettebatın işçilik haklarından doğan bir işveren sorumluluğu değil, aynı zamanda uçuş emniyetinin gerektirdiği bir yükümlülüktür.

A. Yasal Düzenlemelerde Çalışma Süreleri

a. Kanunlarda Düzenlenen Çalışma Süreleri

Hava taşıma işçilerinin çalışma süreleri açıklanırken ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen çalışma sürelerinden kısaca bahsedilmesi gerekmektedir. Zira hava taşıma işlerinde yer hizmetlerinde çalışan personel, İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır. Kanun'un çalışma süresini düzenleyen 63'üncü maddesine göre genel olarak çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmadığı takdirde söz konusu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak paylaştırılarak uygulanacaktır⁶². Bununla birlikte tarafların kararlaştırılmasıyla birlikte haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde

⁶² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 774; Senyen Kaplan, s. 366; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 366; Tunçomağ/ Centel, s. 154.

dağıtılabılır⁶³. Ancak söz konusu halde de çalışma süresi günde on bir saati aşamayacaktır (m. 63/2).

Çalışma sürelerinde esnekliği sağlayabilmek amacıyla İş Kanunu'nda fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti de düzenlenmiştir⁶⁴. Kanun koyucu, ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenler doğrultusunda fazla çalışma yapılabileceğini öngörmüştür⁶⁵. Buna göre fazla çalışma, Kanun'da aranan şartlar çerçevesinde gerçekleştirilmek üzere haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır (m. 41/1)⁶⁶. Yapılacak her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli oranında artırılmasıyla ödenecektir (m. 41/2)⁶⁷. Fazla çalışmaya ilişkin olarak İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin durumunu düzenleyen İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği⁶⁸ hükümleri uygulanacaktır. Yönetmeliğin 9'uncu maddesinde, fazla çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği ifade edilmiştir⁶⁹.

İş Kanunu'nun 69'uncu maddesi, gece süresi ve gece çalışmalarını hüküm altına almıştır. Söz konusu maddeye göre çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her koşulda en fazla on bir saat süren dönemi ifade etmektedir (m. 69/1). Söz konusu saatler arasında işçiler çalıştırılır ise bu çalışma gece çalışması olarak nitelendirilecek ve söz konusu çalışmaya gece çalışmalarına dair kurallar uygulanacaktır⁷⁰. Öte yandan öğretilerde kimi işlerin özelliğine ve gereğine ya da bazı bölgelerin nitelikleri bakımından gece dönemi başlangıcının daha geriye alınmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir⁷¹. İşçilerin gece çalışmalarının

⁶³ Sözek, s. 801; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 274.

⁶⁴ Senyen Kaplan, s. 383; Tunçomağ/ Centel, s. 157.

⁶⁵ Sözek, s. 827; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 283; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 373-374; Günay, s. 178.

⁶⁶ Fazla çalışmaya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Günay, Fazla Çalışma, s. 26 vd.

⁶⁷ Fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil edilmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Ertan, s. 103 vd.

⁶⁸ RG. 06.04.2004, S. 25425.

⁶⁹ İşçinin fazla çalışma yapılması talimatına onay vermemesi veya onayını geri alması hallerinin fesih sebebi sayılıp sayılmayacağına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Keser, s. 25 vd.

⁷⁰ Sözek, s. 808; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 371; Tunçomağ/ Centel, s. 168.

⁷¹ Senyen Kaplan, s. 373; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 306-307.

yedi buçuk saati geçemeyeceği Kanun'da öngörülmüştür (m. 69/3). Kanun'un fazla çalışmayı düzenleyen 41/6 hükmünde gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamayacağı öngörülmüştür⁷². Bununla birlikte söz konusu düzenleme, olağan fazla çalışmayı işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle Kanun'un 42'nci maddesinde düzenlenen zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve 43'üncü maddesinde düzenlenen olağanüstü hallerde fazla çalışma durumlarında gece döneminde de fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkündür.

Hava taşıma işlerinde İş Kanunu kapsamında çalışmayan uçuş görevlileri, Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabidir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen çalışma sürelerine ilişkin ayrıca bir değerlendirme yapılmalıdır. Genel kanun niteliğini taşıyan Borçlar Kanunu, esasen haftalık çalışma süresine yer vermemiştir. Öte yandan Kanun'un 402'nci maddesinde fazla çalışma ücreti düzenlenmiştir. Buna göre işveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür (m. 402/1). İşçinin rızası olması halinde fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak işçiye izin süresi verilmesi de mümkündür (m. 402/2). Düzenlemelerden anlaşılacağı üzere Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı bir yaklaşım benimsemiş, fazla çalışmayı işçinin bir borcu olarak düzenlemiştir⁷³. Öte yandan işçinin fazla çalışma yapmasının bir borç olarak değerlendirilebilmesi için birtakım şartların birlikte bulunması gerekir⁷⁴. İlk olarak, fazla çalışma yapılması işyeri ve işveren bakımından bir zorunluluk oluşturmalıdır⁷⁵. Başka bir ifadeyle, normal sürelerle çalışılması halinde yetişmesi mümkün olmayan bir işin varlığından söz edilmelidir⁷⁶. Fazla çalışma borcundan söz edilebilmesi için aranan ikinci şart, işçinin fazla çalışma yapabilecek güçte ve durumda olmasıdır⁷⁷. Dürüstlük kuralına aykırılık gündeme

⁷² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 784.

⁷³ Eren, s. 552.

⁷⁴ Centel, İşçinin Borçları, s. 7-8.

⁷⁵ Zevkliler/ Gökyayla, s. 435.

⁷⁶ Kılıçoğlu, s. 404.

⁷⁷ Kılıçoğlu, s. 404.

gelmediği müddetçe durumu müsait olmayan işçinin fazla çalışmadan kaçınabilmesi mümkündür⁷⁸. Üçüncü ve son şartı ise işverenin fazla çalışmaya ilişkin olarak işçiye hak ettiği ücreti vermesi oluşturmaktadır. Tüm şartlar birlikte sağlandığı takdirde işçinin işverene yönelik sadakat borcunun bir uzantısı olarak fazla çalışma yükümlülüğünün doğacağı ifade edilebilir⁷⁹.

b. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Talimatlarında Düzenlenen Çalışma Süreleri

Çalışmamızın önceki bölümlerde açıklanan ehemmiyetinden dolayı, hava taşıma işlerinde görevli uçuş personelinin çalışma süreleri, çeşitli otoritelerce düzenlenmiştir. Ulusal mevzuatımızda uçuş ve kabin ekibi üyeleri ile işletici hava taşıma firmasının uymakla mükellef kılındığı uçuş ve görev süresi sınırlamaları ile dinlenme gerekliliklerine ilişkin usul ve esaslar, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü bünyesinde hazırlanan 2017 tarihli Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı (SHT-FTL)⁸⁰ ile düzenlenmiştir. Talimat'ın isminde geçen “FTL” kodu, İngilizce “uçuş süresi sınırlamaları” (*Flight Time Limitations*) ifadesinin baş harflerinden meydana gelmektedir. Söz konusu Talimat, Avrupa Birliği'nin sivil havacılık güvenliğini sağlamak üzere oluşturduğu Avrupa Birliği Havacılık Emniyet Ajansı (EASA) tarafından yayınlanmış kılavuz dokümanlar esas alınarak hazırlanmıştır (m. 3/2). Bu yönüyle talimatın uluslararası standartlara uyma amacı taşıdığı söylenebilir. Nitekim bu amaca hizmet etmek amacını taşıyan ve muhtelif zamanlarda revize de edilen Talimat, eski Talimat olan Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı (SHT-6A.50)'nı yürürlükten kaldırmıştır.

⁷⁸ Zevkliler/ Gökyayla, s. 435-436.

⁷⁹ Eren, s. 550.

⁸⁰ Bundan sonra kısaca “Talimat” olarak anılacaktır.

aa. Uçuş, Görev ve Uçuş Görev Süreleri

Çalışma sürelerine ilişkin azami sınırları açıklamadan evvel bu sürelerle ilgili birtakım kavramların açıklanmasında fayda bulunmaktadır. İlk olarak, hava taşıma personeli bakımından yalnızca mesai saatinden bahsedilmesi ve herhangi bir ayrıma gidilmeden düzenleme yapılması mümkün değildir. Uçucu personelin iş görme borcunu yerine getirdiği süreler uçuş esnasında olabileceği gibi uçuştan önce ve sonra hava aracında veya havalimanında da geçebilmektedir. Talimatın 4'üncü maddesinde birtakım tanım ve kısaltmalara yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre görev süresi, *“Herhangi bir ekip üyesinin işletici tarafından bir görev için görev yerine intikal etmesinin veya göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan ve söz konusu kişinin, uçuş sonrası görevi de dâhil olmak üzere tüm görevlerden muaf olduğu anda sona eren süre”* olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede uçuş görev süresi (USG) *“Herhangi bir ekip üyesinin göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan, bir sektör veya sektörler serisini kapsayan ve söz konusu ekip üyesinin görevli ekip üyesi olarak hareket ettiği son sektörün sonunda hava aracının nihai olarak durduğu ve motorların kapatıldığı anda sona eren süre”* şeklinde ifade edilmiştir. Tanımda yer verilen sektör ifadesi, hava aracının kalkış amacıyla ilk hareketinden itibaren, iniş sonrasında tayin edilmiş park pozisyonunda tamamıyla duruncaya kadar geçen uçuşa karşılık gelmektedir. Görev süresi ve uçuş görev süresinden farklı olarak bir de uçuş süresi bulunmaktadır ki bu da Talimat'ın 4'üncü maddesinde *“Hava aracının kalkış amacıyla park yerinden ilk hareket ettiği andan belirlenmiş park yerinde durmasına ve tüm motorların veya pervanelerin kapatılmasına kadar geçen zaman”* şeklinde düzenlenmiştir.

Daha açık bir ifadeyle, uçuş görev süresi kendi içerisinde uçuşa hazırlık ve uçuş sonrası birtakım görevleri de ihtiva ederken, uçuş süresi hava aracının kalkışıyla başlamakta ve uçuşun yahut görevin sonunda hava aracının tam olarak durarak yolcu,

yük veya diğer kargoları indirme ve/veya bindirmek için kendisine ayrılan park alanına varma anında sona ermektedir. Uçuş esnasında hava aracında geçirilen süreler, çalışan üzerinde radyasyon, gürültü, titreşim gibi risk etmenlerine maruziyeti artırdığından uçuşa hazırlık ve iniş sonrası gerçekleştirilecek faaliyetlerden ayrı olarak azami sınırlamalar ile düzenlenmiştir. Bu nedenle Talimat'ta uçuş görev süreleri ve uçuş süreleri bakımından ayrı ayrı düzenlemelere yer verilmiştir.

Sivil hava taşımacılığı, ticari karakterini içinde bulundurmakla birlikte esasen bir hizmet sektörü faaliyetidir. Ulaşım gibi önemli bir ihtiyacı kısa sürelerle uzun mesafelerde karşılayabilen havayolu taşımacılığında normal iş mesai saatlerine tam olarak riayet edilebilmesi de mümkün değildir. Akla gelebilecek ilk örnek olarak uzak kıtalararası süren uçuşlarda karşılaşılan yoğun ve uzun çalışma saatleri verilebilir. Bu nedenle Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün düzenlendiği Talimat'ta çalışma sürelerinden ayrı olarak çalışılacak saatlere ilişkin de birtakım kurallara yer verilmiştir.

Talimat hükümlerinde, ağır uçuş programı niteliğinde çalışmalardan bahsedilmiştir. Buna göre ağır uçuş programı, erken saatte başlayan görevleri ihtiva edebileceği gibi geç saatte sona eren görevler nedeniyle de oluşturulabilir. 4'üncü maddeye göre görev, 05.00 ile 06.59 saatleri arasında başlıyor ise erken saatte başlayan görev söz konusudur. Şayet görevin sona erme saati 00.00 ile 01.59 arasında ise geç saatte sona eren nitelikte bir görev bulunmaktadır. 02.00 ile 04.59 saatleri arasında görev başında bulunan uçuş personelinin ise "gece görevi" yaptığı söylenecektir.

Avrupa Birliği Havacılık Emniyet Ajansı (EASA) tarafından geliştirilen sistem üzerine, bu sisteme uygun olarak hazırlanan ve ülkemizde yürürlüğe giren Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Talimatı, azami çalışma sürelerini 7 günlük, 14 günlük, 28 günlük ve takvim ayları esasına dayalı olarak belirlemiştir. Talimat'ın Ek'inde uçuş ve görev sürelerini düzenleyen hükümler uyarınca herhangi bir ekip üyesinin görevlendirildiği toplam görev süresi;

- i. Birbirini izleyen herhangi 7 gün içerisinde 60 görev saatini,
- ii. Birbirini izleyen herhangi 14 gün içerisinde 110 görev saatini,
- iii. Birbirini izleyen herhangi 28 gün içerisinde 190 görev saatini,
- iv. Herhangi bir takvim yılı içerisinde 2000 görev saatini aşmayacaktır.

Görev sürelerinden başka, uçuş sürelerine ilişkin çalışmalar da Talimat'ta düzenlenmiştir. Buna göre münferit ekip üyesinin görevli ekip üyesi olarak görevlendirildiği sektörlerin toplam uçuş süresi;

- i. Birbirini izleyen herhangi 28 gün içerisinde 100 saatlik uçuş süresini,
- ii. Herhangi bir takvim yılı içerisinde 900 saatlik uçuş süresini,
- iii. Birbirini izleyen herhangi 12 takvim ayı içerisinde 1000 saatlik uçuş süresini aşmayacaktır.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı SHT-FTL Talimatı uyarınca uçuş ve görev süreleri bu şekildedir. SHT-FTL Talimatı öncesinde yürürlükte olan SHT-6A.50 Talimatı'nda ise yalnızca uçuş görev ve uçuş süreleri düzenlenmiş ve başkaca limitler öngörülmemişti. Her iki Talimat arasındaki görev süresi farklarını bir tablo ile göstermek açıklayıcı olacaktır:

SÜRE	7 GÜN	-	AYLIK	3 AYLIK	YILLIK	-
Uçuş Görev Süresi	56 saat	-	210 saat	500 saat	1800 saat	-
Uçuş Süresi	36 saat	-	110 saat	300 saat	1000 saat	-

Tablo 2: SHT-6A.50 Talimatı Uçuş Görev ve Uçuş Süresi Limitleri (Önceki Düzenleme)

SÜRE	7 GÜN	14 GÜN	28 GÜN	-	YILLIK	12 AY
Görev Süresi	60 saat	110 saat	190 saat	-	2000 saat	-
Uçuş Süresi	-	-	100 saat	-	900 saat	1000 saat

Tablo 3: SHT-FTL Talimatı Görev Süresi ve Uçuş Süresi Limitleri (Mevcut Düzenleme)

Günlük azami uçuş süreleri ise uçuş görev süreleri (UGS) ile düzenlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Talimat'ın ekinde azami uçuş görev süreleri sınırları, hem intibak edilmiş ekip üyeleri hem de bilinmeyen intibak halindeki ekip üyeleri bakımından belirlenmiştir. İntibak edilmiş olmak, ekip üyesinin günlük biyolojik saatinin, bu kişinin içinde bulunduğu zaman dilimine senkronize olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda intibak edilmiş ekip üyelerinin günlük uçuş görev sürelerinin sektör sayısına ve uçuş görev süresinin başladığı saat aralığına göre azami sürelerine yer verilmiştir. Uçuş görev süresinin başlangıcında referans alınan saatler ise ilgili ekip üyesinin intibak edildiği yerel saati çevreleyen 2 saatlik genişliğe sahip zaman dilimi bandında bulunan görev başlangıç noktasındaki yerel saati karşılamaktadır.

UGS Referans Zamandaki Başlangıcı	1-2 Sektör	3 Sektör	4 Sektör	5 Sektör	6 Sektör	7 Sektör	8 Sektör	9 Sektör	10 Sektör
06.00-13.29	13 s	12 s 30 dk	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s
13.30-13.59	12 s 45 dk	12 s 15 dk	11 s 45 dk	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 45 dk	9 s 15 dk	9 s
14.00-14.29	12 s 30 dk	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s
14.30-14.59	12 s 15 dk	11 s 45 dk	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 45 dk	9 s 15 dk	9 s	9 s
15.00-15.29	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s	9 s
15.30-15.59	11 s 45 dk	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 45 dk	9 s 15 dk	9 s	9 s	9 s
16.00-16.29	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s	9 s	9 s
16.30-16.59	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 45 dk	9 s 15 dk	9 s	9 s	9 s	9 s
17.00-04.59	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s	9 s	9 s	9 s
05.00-05.14	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s	9 s
05.15-05.29	12 s 15 dk	11 s 45 dk	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 45 dk	9 s 15 dk	9 s	9 s
05.30-05.44	12 s 30 dk	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s
05.45-05.59	12 s 45 dk	12 s 15 dk	11 s 45 dk	11 s 15 dk	10 s 45 dk	10 s 15 dk	9 s 15 dk	9 s 15 dk	9 s

Tablo 4: İntibak Edilmiş Ekip Üyelerinin Azami Günlük Uçuş Görev Süreleri, SHT-FTL Talimatı

Bilinmeyen intibak ve Aşırı Yorgunluk Risk Yönetimi (*Fatigue Risk Management, FRM*) hallerinde ekip üyelerinin sektör sayısına göre azami uçuş görev süreleri ise Talimat'ta şu şekilde düzenlenmiştir:

	1-2	3	4	5	6	7	8
--	-----	---	---	---	---	---	---

Bilinmeyen İntibak	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s	9 s	9 s
FRM Kapsamında Bilinmeyen İntibak	12 s	11 s 30 dk	11 s	10 s 30 dk	10 s	9 s 30 dk	9 s

Tablo 5: *Bilinmeyen İntibak/ FRM Kapsamında Bilinmeyen İntibak Hallerinde Ekip Üyelerinin Azami Günlük Uçuş Görev Süreleri, SHT-FTL Talimatı*

bb. Sürelerin Belirlenmesinde İşleticinin Sorumlulukları

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün uçucu ekibin çalışma sürelerine ilişkin olarak hazırladığı Talimat hükümleri, asgari çalışma standartlarını düzenler niteliktedir. Uçuş mürettebatının hangi saatler arasında hangi görevleri ifa edeceği, başka bir ifadeyle uçuş programı, işvereni olan havayolu işleticisi tarafından belirlenecektir. Uygulamada görev çizelgesi adı verilen bu çalışma dokümanının mevzuatta aranan usul ve esaslara uygun olarak hazırlanması ve çalışanlara bildirilmesi gerekmektedir.

Talimat, görev çizelgelerine ilişkin olarak havayolu işleticisinin çeşitli sorumluluklarını da düzenlemektedir. Talimat Ek'inde belirtildiği üzere işletici, görev çizelgelerini, uçuş ekibinde yer alan çalışanlarının yeterli dinlenmeyi planlamalarına imkan verecek şekilde oluşturmalıdır. Söz konusu husus oldukça önemlidir zira çalışmamızın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere uçuş mürettebatının zindeliği, uçuş emniyetinin sağlanması bakımından hayati önem taşımaktadır. Talimatta bu nedenle uçuş görev süreleri belirlenirken, uçucu personelin tüm şartlar altında yeterli emniyet düzeyinde görev ifa edebilecekleri ölçüde aşırı yorgunluğun engellenmesine olanak tanıyacak şekilde hareket edilmesi de bir işletici sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Ayrıca Talimat'ta özel bir durumdan da bahsedilmiş, dönüşümlü

gündüz ve gece görevleri gibi uyku ve çalışma dengesini bozmaya zemin oluşturan uygulamalardan sakınılması gerektiği ifade edilmiştir.

İşleticinin çalışma sürelerinin belirlenmesi konusunda bir diğer önemli sorumluluğu da hazırlanan uçuş programı görev çizelgesinin yayınlanmasına ilişkindir. Görev çizelgesinin uçuş mürettebatına olabildiğince erken bildirilmesi, çalışanların kendi zamanlarını ayarlamaları ve dinlenme sürelerinde kendi sosyal hayatlarını organize edebilmeleri bakımından oldukça önemlidir. Yeni Talimat yürürlüğe girmeden evvel, başka bir ifadeyle 1 Ocak 2017 tarihinden önce, SHT-6A.50 sayılı eski Talimat kullanılmaktaydı. Söz konusu eski Talimat'ta aylık uçuş ekip planlamalarının asgari 24 saat önce yayınlanacağı ve kapsama periyodunun 15 günden az olamayacağı hüküm altına alınmıştı. 24 saat gibi kısa belirlenen bir süre nedeniyle uçucu personel, adeta son dakika değişikliği ile görevi olduğunu öğrenebilmekteydi. Uluslararası standartlar göz önünde tutularak hazırlanmış yeni Talimat'ta ise bu hususta kayda değer bir değişiklik yapılmış, görev çizelgelerinin asgari 14 gün önceden veya minimum 28 günü içerecek şekilde asgari 7 gün önceden yayınlanması gerektiği öngörülmüştür. Bu sayede uçucu personelin hangi tarihlerde hangi sürelerle çalışacağı bilgisine daha erken ulaşması sağlanmış, belirsizlikten kaynaklanan kaygı ve endişelerin önüne geçilmiştir. Söz konusu durum, uçucu personel üyesi bireyin kişisel ihtiyaçları kadar işyerinde çalışma barışının sağlanması bakımından da önem arz etmektedir.

B. Toplu İş Sözleşmelerinde Çalışma Süreleri

Türk Hava Yolları'nda çalışan uçuş personeli, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası'nın işveren ile bağtladığı toplu iş sözleşmesi sayesinde İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışabilme hakkına sahiptir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde sektörün özelliklerini yansıtan ve işçilerin daha elverişli koşullarda çalışma şartlarına sahip olmasını sağlayan özel düzenlemeler de yer almaktadır. İşin düzenlenmesine

ilişkin birtakım hükümler de bu gruba dahildir. Olası bir Hava İş Kanunu düzenlemesinde dikkate alınabilmesi ihtimali ve sektörde tek olması nedeniyle, çalışmamızın bu bölümünde Türk Hava Yolları ile bağtlanan toplu iş sözleşmesinde çalışma sürelerini düzenleyen hükümler incelenecektir.

Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ve Türkiye Sivil Havacılık Sendikası arasında akdedilen 27'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1 Ocak 2022 ve 31 Aralık 2023 tarihleri arasında yürürlükte kalacaktır. Sözleşmenin 43'üncü ve devam maddelerinde, işin düzenlenmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Sözleşmede çalışma süreleri haftalık ve günlük olarak düzenlenmiştir. Buna göre iş süresi haftada en çok 45 saat olup, söz konusu süre haftada 6 işgünü çalışılan işyerlerinde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde ise çalışılan günlere eşit olarak bölünerek uygulanacaktır. Sözleşmede çalışmalar arası süre de ayrıca belirlenmiştir. Buna göre toplu iş sözleşmesi kapsamında herhangi bir işte çalışan işçinin ertesi gün yeniden işbaşı yapabilmesi için şayet fazla çalışma yapmamışsa görevi bitirdiği andan itibaren 15 saat geçmesi gerekmektedir. Eğer çalışan fazla çalışma yapmış ise yaptığı fazla çalışmaya karşılık olan süre, bu süreden düşürülecektir. Öte yandan her koşuda söz konusu süre 12 saatten az olamayacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde gündüz ve gece çalışma saatleri bakımından İş Kanunu hükümlerine bağlı kalınmıştır. Buna göre sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar yapılan çalışmalar gündüz çalışması, akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen sürede yapılan çalışmalar gece çalışması olarak kabul edilecektir.

“Yemek Paydosu” başlıklı 46'ncı maddede işverenin İş Kanunu 68'inci maddesine uygun olarak 7,5 saat veya daha az süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat kesintisiz yemek ve dinlenme paydosu vermesi gerekliliği düzenlenmiştir. Söz konusu saatlerin aylık vardiya çizelgelerinde gösterileceği, bu çizelgelerdeki yemek ve dinlenme paydosu başlangıç ve bitiş saatlerinin tarife

değişikliği ve zorunlu nedenler olmaksızın değiştirilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bahsi geçen düzenleme ile sözleşme kapsamında çalışan işçilerin, uçuş personelinin en büyük sıkıntılarından biri olan beklenmedik çalışma saati değişimlerinin önüne geçilmiştir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Talimatı'nda düzenlenen günlük çalışma saatlerini başlama ve bitimi tespitinin işverene ait olduğu kuralı, Toplu İş Sözleşmesi'nde de yer almıştır. Buna göre personelin çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren çizelgeler, aylık çalışma düzenine göre ay başında ilan edilecek ve tarife yapısının değişmesi, olağanüstü koşulların meydana gelmesi durumları haricinde ay içinde değiştirilemeyecektir. Uygulamada başka havayolu firmalarında görev yapan uçuş personelinin çalışma düzeninin belirlenmesine sıkı sıkıya riayet edilmediği görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinde yer alması ve söz konusu kuralın ihlal edilmesi durumunda işverenin karşısında bir sendika gücü olması, çalışanların hakkını güçlendirmektedir. Zira yalnızca Talimat, bu kurala bağlı kalınmasında yetersiz kalmaktadır. Şayet uçuş personelinin tabi olacağı bir Hava İş Kanunu düzenlemesi gerçekleştirilirse yalnızca Türk Hava Yolları personelinin değil, ülke genelindeki tüm uçuş personelinin söz konusu çalışma düzeni efektif bir şekilde kurala bağlanmış olacaktır.

Toplu iş sözleşmesi, fazla çalışmaya ilişkin birtakım kurallar barındırmaktadır. Sözleşmeye göre fazla çalışma, İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesinde kabul edilen normal çalışma sürelerinin dışındaki çalışmalardır. Başka bir ifadeyle fazla çalışmanın varlığı, mevcut yasal düzenlemeler dikkate alınarak tespit edilecektir. Ancak sözleşmede işçilerin yararına olacak şekilde fazla çalışmanın personele en az üç gün önceden bildirilerek yaptırılabilmesi hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, önceden planlanması imkanı bulunmayan arızı fazla çalışma ihtiyaçları için üç gün önceden bildirme şartı aranmayacaktır. Normal çalışma saatleri dışında, çalışmasının devamı

niteliğinde fazla çalışmaya kalan personel, görev yaptığı fazla çalışma saati kadar çalışma ücretine hak kazanacaktır. Şayet personel evinden çağırılmış ise üç saatlik dondurulmuş fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Ancak çalışma süresi daha fazla ise görev yaptığı süre kadar fazla çalışma ücreti alacaktır. Ayrıca evinden çağırılan personelin ulaşımının, işveren tarafından sağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

C. Hava İş Kanunu Taslağında Çalışma Süreleri

Hava taşıma işlerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çıkarılması, uygulamada sürekli olarak bir özel kanun talebi doğurmuştur. Zaman zaman Hava İş Kanunu'nun hazırlanarak yürürlüğe gireceği söylense de, hiçbir zaman yeterli ve kapsamlı bir çalışma yürütülememiştir. Hava taşıma personelinin haklarını düzenleyecek olan Hava İş Kanunu'na ilişkin bugüne dek yapılmış en önemli çalışma, 2017 yılında Türkiye Sivil Havacılık Sendikası önderliğinde hazırlanmış Kanun taslağı olmuştur⁸¹. Sektörün öncü firması Türk Hava Yolları ile uçuş personelinin İş Kanunu hükümlerinden faydalanmasını sağlayan tek toplu iş sözleşmesini imzalamış olması nedeniyle Sendika'nın hazırladığı Kanun taslağının çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin incelenmesi kanaatimizce faydalı olacaktır.

Kanun taslağının “Çalışma Süreleri” başlıklı 29'uncu maddesi uyarınca, birbirini takip eden yedi günlük toplam görev süresi en fazla kırk beş saat olabilir. Fazla çalışma yaptırıldığı takdirde ise söz konusu süre altmış saati geçemeyecektir. Söz konusu düzenlemenin Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün uluslararası standartlara uygun olarak hazırladığı STL-FHT Talimatı'na uyumlu olarak hazırlandığı gözlemlenmektedir. Talimat da haftalık görev süresini azami altmış saat olarak belirlemiştir. Aynı hükümde günlük uçuş görev süresinin on dört saati geçemeyeceği, özel durumlarda sivil havacılıktan izin alınması suretiyle bu sürenin en çok iki saat daha

⁸¹ Tasarı metnine taraflar vasıtasıyla ayrıca ulaşılmıştır.

artırılabilirliği ifade edilmiştir. Hükümde özel durumların ne olacağına ilişkin bir açıklama yapılmış, örnek kabilinden de olsa herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir.

Tasarının 29'uncu maddesinin ikinci fıkrasında, uçuş ve görev sürelerine ilişkin yıllık bir sınırlandırma yapılmıştır. Buna göre uçuş süresi, herhangi bir takvim yılı içinde 900 uçuş saatini veya birbirini izleyen herhangi on iki takvim ayı içerisinde 1000 saatlik uçuş süresini geçemeyecektir. Görev süresi ise bir takvim yılı içinde 2000 saati aşmayacaktır. Söz konusu sınırlandırmalar da Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Talimatı hükümlerine paralel olarak düzenlenmiştir. Hükümde ayrıca işverene bir sorumluluk yüklenmiş, işverenin geçerli bir neden olmadığı sürece söz konusu sürelerin yıl içerisinde dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlaması gerektiği ifade edilmiştir.

Çalışma sürelerini düzenleyen 29'uncu maddenin üçüncü fıkrasında, zorlayıcı bir nedenden ötürü hava aracı içinde yahut hava limanında mahsur kalan sürenin görev süresine dahil edileceği öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemenin tasarı içerisinde bulunduğu yer dikkat çekicidir zira tasarının “İş Süresinden Sayılan Haller” başlıklı 37'nci maddesinde de söz konusu hükümde belirtilmiş bazı durumların günlük yasal iş süresinden sayılacağı ifade edilmiştir. 37'nci maddeye göre uçuş personelinin işveren tarafından ana üs dışında görev yapmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler, uçuş personelinin işyerinde veya başka bir yerde göreve ve işverenin talimatına hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın bekleyerek veya asıl işini yapmayarak başka bir işle meşgul edilmesi nedeniyle geçirdiği süreler ve çocuk emziren kadın uçuş görevlisinin çocuğuna süt vermesi amacıyla belirtilecek süreler yasal çalışma süresinden sayılacaktır. Kanaatimizce 29'uncu maddede belirtilen zorlayıcı nedenden dolayı hava aracında veya hava limanında mahsur kalan sürelerin de görev sürelerinden sayılacağı hususunun 37'nci maddede düzenlenmesi, Kanun tasarısının sistematigi bakımından daha isabetli olurdu.

29'uncu maddenin dördüncü ve son fıkrasında ise işverenin görev çizelgesi yayınlama yükümlülüğüne yer verilmiştir. Buna göre işveren, her bir uçuş personeli için görev, uçuş, uçuş görev ve dinlenme sürelerini içerecek bir görev çizelgesini aylık olarak yayınlamak zorundadır. Öte yandan çizelgenin söz konusu görevlerden asgari ne kadar süre önce yayınlanması gerektiği, hükümde düzenlenmemiştir. SHGM Talimatı hükümlerine göre görev çizelgelerinin asgari 14 gün önceden veya minimum 28 günü içerecek şekilde asgari 7 gün önceden yayınlanması gerekli olsa da kanaatimizce Kanun tasarısında da böyle bir süreye yer verilmesi daha uygun düşerdi.

Tasarının “Fazla Çalışma” başlıklı 31'inci maddesinin ilk fıkrasına göre fazla çalışma, birbirini takip eden yedi gün içinde kırk beş saatlik görev süresini aşan çalışmalardır. Fıkranın devamında her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği öngörülmüştür. Tasarıda İş Kanunu'ndaki gibi fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ayırımına gidilmemiştir. Ayrıca öngörülmesi mümkün olmayan hallerde yapılacak fazla çalışmalar haricinde, fazla çalışma yaptırılacağına personele önceden haber verilmesine ilişkin de herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kanaatimizce bu hususlar bir eksikliktir. 31'inci maddenin ikinci fıkrasında ise fazla çalışma yaptırılabilmesi için uçuş personelinin yazılı onayının alınması gerektiği öngörülmüştür.

Fazla çalışmalarla birlikte haftalık görev süresinin altmış saati aşamayacağı, yukarıda da belirtildiği üzere çalışma sürelerini düzenleyen 29'uncu maddede düzenlenmiştir. Kanaatimizce altmış sürelik azami sınıra fazla çalışmayı düzenleyen 31'inci maddede yer verilmesi, metnin bütünlüğünün sağlanması bakımından daha yerinde olurdu.

Zorunlu nedenle fazla çalışma ise, tasarının 32'nci maddesinde kendisine yer bulmuştur. Söz konusu hükme göre uluslararası kurallar uyarınca belirlenmiş günlük görev ve uçuş görev sürelerinin azami sınırları aşılmamak kaydıyla; uçak arızası,

meteorolojik şartlar, hava trafik kısıtlamaları ve benzeri olağan dışı zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi istisnai durumlarda fazla çalışma yaptırılabilir. Hükümde, zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalar için 31'inci maddenin ilk fıkrası hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle işçinin yazılı onayının alınması gerekliliğini öngören 31/2 hükmü dışlanarak zorlayıcı nedenlerin varlığında işçiden yazılı muvafakat alınmaksızın işverenin fazla çalışma yaptırabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, işçinin işverene sadakat borcu kapsamında makul ve yerinde olarak değerlendirilebilir.

2. Yıllık Ücretli İzinler, Haftalık ve Resmi Tatiller

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50'nci maddesi, çalışanların dinlenme hakkını koruma altına almıştır. Buna göre dinlenmek, çalışanların Anayasal bir hakkıdır ve ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve koşulları kanunlar ile düzenlenecektir⁸². Çalışmamızın bu bölümünde hava taşımacılığında görev yapan personelin izin ve tatil hakları, mevcut İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile uçuş personelinin bir kısmını ilgilendiren toplu iş sözleşmeleri hükümleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Akabinde, geçmişte Hava İş Kanunu tasarısı olarak hazırlanmış ancak yasallık kazanamamış sendikal bir çalışmada öngörülen hükümler ele alınmış, gelecekte yasal bir zemine oturtulabilecek Hava İş Kanunu düzenlemesine ilişkin şahsi önerilerimize yer verilmiştir.

A. Mevcut Düzenlemelerde

Havayolu taşımacılığında görev yürüten çalışanların izinlere ilişkin yasal hakları incelenirken İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri ayrı ayrı

⁸² Süzek, s. 853; Senyen Kaplan, s. 401; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 323; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 395; Günay, s. 189.

değerlendirilmelidir. Bilindiği üzere hava taşımalarında yer hizmetlerinde görevli personel, İş Kanunu kapsamında çalışmaktadır. İş Kanunu'nun 46'ncı maddesi, hafta tatili ve ücretini düzenlemektedir. O halde yer hizmetlerinde görevli havayolu taşımacılığı çalışanlarının görev yaptıkları işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce Kanun'un 63'üncü maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartıyla yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintiye uğramayacak en az yirmi dört saat dinlenme verilecektir (m. 46/1). Söz konusu dinlenme, hafta tatili olarak adlandırılmaktadır⁸³. Hafta tatilinin işçinin dinlenmesine sağladığı fayda kadar sosyalleşmesine olan katkısı da oldukça önemlidir⁸⁴. Çalışılmayan hafta tatili gününe karşılık olarak işveren tarafından o günün ücreti eksiksiz ödenecektir (m. 46/2)⁸⁵.

İş Kanunu kapsamına giren işlerde çalışan havayolu işçilerinin yıllık ücretli izin hakları ve izin süreleri, İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca şayet çalışanın işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olacak şekilde en az bir yıllık hizmet süresi bulunuyorsa yıllık ücretli izne hak kazanacaktır (m. 53/1)⁸⁶. Yıllık ücretli izin süresi hesaplanırken çalışanın hizmet süresi dikkate alınacaktır. O halde işçinin hizmet süresi;

- i. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) ise en az on dört gün,
- ii. Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az ise en az yirmi gün,
- iii. On beş yıl (dahil) ve daha fazla ise en az yirmi altı gün

olarak belirlenecektir (m. 53/3)⁸⁷. Bununla birlikte söz konusu hüküm nispi emredici niteliği haiz olup, bireysel yahut toplu iş sözleşmelerinde yer alacak düzenlemeler ile yıllık ücretli izin sürelerinin artırılabilmesi mümkün kılınmıştır⁸⁸.

⁸³ Göktaş, s. 43.

⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 832; Tunçomağ/ Centel, s. 171.

⁸⁵ Hafta tatiline ilişkin detaylı bilgi için bkz. Göktaş, s. 44 vd.

⁸⁶ Aynı işveren yanındaki aralıklı çalışmalarda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, s. 90 vd.; Bir yıllık kıdem şartının yerine getirilmediği hallerde gündeme gelebilen avans izin hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. Değer Ermumcu/İzmirlioğlu, s. 110 vd.

⁸⁷ Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Karaman, s. 116.

Uçuş personelinin kullanmadığı yıllık ücretli izin alacağı hesaplanırken bireysel ve toplu iş sözleşmelerine dikkat edilmesi gerekmektedir⁸⁹. Önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, bireysel iş sözleşmesinde yıllık ücretli izin ücretinin aylık çıplak ücret üzerinden hesaplanacağını belirtmesi halinde, söz konusu alacağın uçuş tazminatını da kapsar şekilde hesaplanmasının yanlış olduğuna hükmetmiştir⁹⁰.

Havayolu taşımacılığında görevli olan ve yer hizmetleri görevi yapmayan, başka bir ifadeyle uçuş mürettebatı olarak adlandırılan çalışanlar ise İş Kanunu hükümleri kapsamında değildirler. Şayet uçuş görevlilerinin işyerlerinde bağlı oldukları bir toplu iş sözleşmesi yoksa Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen izinlere ilişkin hükümlerin de açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

Tatil ve izinler, TBK 421'inci madde ve devamında düzenlenmiştir. Kanun'a göre işveren, işçiye her hafta bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (m. 421/1)⁹¹. Hafta tatilinin kural olarak pazar günü uygulanacağı da yine aynı hüküm içerisinde ifade edilmiştir. Yıllık izin ise Kanun'un 422'nci maddesinde düzenlenmiş olup söz konusu maddeye göre işveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür⁹². Görüldüğü üzere İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu hükümleri kıyaslandığında, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan personelin yıllık ücretli izin noktasında dezavantajlı bir durumda olduğunu söylemek mümkündür. Kanunlarda aranan asgari şartların uygulandığı işyerlerinde beş yıldan fazla görev süresi olan çalışanlardan İş Kanunu kapsamında olanlar yirmi gün yıllık ücretli izne hak kazanırken, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak

⁸⁸ Senyen Kaplan, s. 407; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 852; Süzek, s. 875; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 342; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 55 vd.; Tunçomağ/ Centel, s. 181.

⁸⁹ Tunçomağ/ Centel, s. 182; Günay, s. 192.

⁹⁰ "Davacının kullanmadığı yıllık izin ücretinin, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinin 3. maddesine göre aylık 500 USD olarak belirlenen çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekirken, mahkemece uçuş tazminatlarını da kapsar şekilde giydirilmiş ücret miktarı esas alınarak yapılan bilirkişi hesaplamasına göre yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.", Yarg. 13. HD. 29.09.2014, E. 2014/3726, K. 2014/29398, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022.

⁹¹ Zevkliler/ Gökyayla, s. 442; Eren, s. 566; Kılıçoğlu, s. 418.

⁹² Zevkliler/ Gökyayla, s. 443; Eren, s. 566; Kılıçoğlu, s. 419.

Çalışanlar iki hafta yıllık ücretli izne çıkabilmektedir. Ve hatta görev süresi arttıkça yıllık ücretli izin hakları arasındaki makas da açılmaktadır. Öğretide de iki kanun arasındaki yıllık ücretli izin farkları, Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler aleyhine durum oluşturmaları nedeniyle isabetli olarak eleştirilmiştir⁹³.

B. Toplu İş Sözleşmelerinde

Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ve Türkiye Sivil Havacılık Sendikası arasında bağitlanan ve sektörde tek olma niteliğı taşıyan toplu iş sözleşmeleri, sözleşme kapsamında çalışan personelin izinlerini oldukça detaylı ve işçi lehine düzenlemektedir. Oluşturulacak olası bir Hava İş Kanunu'nda dikkate alınabilecek değere sahip olması ve Türkiye'de görev yapan uçuş personelinin büyük kısmının Türk Hava Yolları bünyesinde çalışması nedeniyle çalışmamızın bu bölümünde söz konusu toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen izinler ele alınacaktır.

1 Ocak 2022'de yürürlüğe giren 27'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesinin 57'nci ve devam maddelerinde yer alan hükümler, izinler bakımından detaylı kurallara sahiptir. Yıllık ücretli izinlerin düzenlenmesinde İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğı hükümlerinin uygulanacağı sözleşmede belirtilmiştir. Ayrıca personelin yıllık ücretli izne hak kazanması için işverenin hizmetinde bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Yıllık ücretli izin sürelerinin belirlenmesinde ikili bir ayırım bulunmaktadır. Şayet alışan 15 Haziran 1999 tarihinden önce işe girmiş ise yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresine bakılmaksızın otuz işgünüdür. Bu tarihten itibaren işe giren personelin yıllık ücretli izin süresi ile hizmet sürelerine göre değışkenlik göstermektedir. Buna göre;

- i. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmet süresi olanların yirmi işgünü,

⁹³ Çelik, Türk Borçlar Kanunu, s. 8.

ii. Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az hizmet süresi olanların yirmi altı işgünü,

iii. On beş yıl (dahil) ve daha fazla hizmet süresi olanların otuz işgünü

yıllık ücretli izin süresi bulunmaktadır. Yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günleri yıllık izin süresine eklenecektir. Cumartesi günlerinin yıllık izinlerin hesabında işgünü olarak sayılacağı yine sözleşmede kararlaştırılmıştır. Ayrıca yıllık ücretli izin süreleri, tarafların rızaları bulunması koşuluyla bir bölümü 10 günden az olmamak suretiyle en az ikiye bölünebilecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde mazeret izni de düzenlenmiştir. Buna göre işveren, çalışana meşru bir mazereti bulunuyor ise, yazılı talepte bulunması halinde bir takvim yılı içinde 10 güne kadar ücretli mazeret izni verebilecektir. Şayet acil ve zorunlu bir hal söz konusu ise çalışan, amirine haber vermek suretiyle mazeret izni kullanabilir, bu halde yazılı talebin sonradan tamamlanabilmesi mümkündür (m. 59).

Evlenme izni, toplu iş sözleşmelerinde personel bakımından lehe düzenlenmiş bir başka izindir. Sözleşmeye göre çalışanın evlenmesini izleyen üç aylık sürede 8 gün ücretli evlenme iznine hak kazanılabilir. Evlenme izni sebebiyle çalışandan ücret kesintisi yapılamayacaktır.

Doğum izinleri konusunda toplu iş sözleşmesi, işçilerin oldukça yararına düzenlemeler ihtiva etmektedir. Eşi doğum yapan erkek personel, doğumdan başlayarak bir haftalık süre içinde başlatılarak kullanılmak üzere 6 gün ücretli izne hak kazanmaktadır. Doğum yapan kadın çalışan ise doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 12 hafta ücretli doğum izni hakkı elde etmektedir. Çoğul gebeliğin söz konusu olması halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta süre eklenecektir. Şayet çalışanın sağlık durumu elverişli ise, doktor onayı alarak kadın çalışan, doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu halde kadın işçinin çalıştığı süreler doğumdan sonraki ücretli izin sürelerine eklenecektir. Talebi halinde kadın işçiye 20

haftalık süresinin doldurulmasından veya çoğul gebelik söz konusu ise 22 haftalık sürenin bitmesinin ardından altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Doğum izinlerinden ayrı olarak hamile olan çalışan, hamileliğinin altıncı ayından itibaren vardiyasız sistemde çalışmayı talep edebilir. Bu halde vardiya primi ödenmeyecektir (m. 61).

Ölüm izni, sözleşmede düzenlenmiş bir başka izindir. Buna göre çalışanın eşinin, çocuklarının, anne -babasının veya kardeşlerinin vefatı halinde 7 gün ücretli izin hakkı doğmaktadır. Söz konusu süre, ölümden itibaren kırk beş günlük sürede kullanılabilir. Çalışanın eşinin anne babası veya kardeşlerinden herhangi birinin ölümü halinde ise şayet çalışanın yıllık ve mazeret izin hakkı doğmamışsa ya da bu hakların tamamı kullanılmış ise çalışana 2 gün ücretli izin verilecektir. Yine söz konusu süre, ölümden itibaren kırk beş günlük süre içinde kullanılabilir (m. 62).

Toplu iş sözleşmesi, doğal afetler izni barındırmaktadır. Sözleşmenin 63'üncü maddesine göre personelin kendisinin, eşinin veya birinci derecedeki akrabalarının bulundukları bölgelerde doğal afetler meydana gelir ise çalışanın talebi üzerine kendisine ücretli izin verilecektir. Söz konusu iznin süresi, yaşanan doğal afetin niteliği ve bölgenin uzaklığına bağlı olarak 5 ila 12 gün arasında belirlenecektir (m. 64).

Toplu iş sözleşmesinde yer alan evlenme, doğum, ölüm ve doğal afet izinlerinin kullanılması hallerinde, şayet çalışan görevde bulunduğu ilden ayrılmış ise kendilerine gidiş ve dönüşte dört güne kadar ücretsiz yol izni verileceği de toplu iş sözleşmesi metninde “Yol İzni” başlığı ile düzenlenmiştir (m. 65).

Kimi zaman çalışanların firmanın bir başka ildeki veya ülkedeki işyerine atanmaları söz konusu olabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi, bu şekilde nakil olan personele fiili yol sürelerine ek olarak 15 gün nakil izni verilmesi gerektiğini öngörmüştür (m. 66).

Bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin personel izinlerine ilişkin bir başka önemli düzenlemesini de hastalık izinleri oluşturmaktadır. Şayet çalışanın meslek hastalığı veya iş kazası dışında bir sebep dolayısıyla istirahat etmesi gerekirse kendisine yüz yirmi güne kadar ücretli izin verilebilir. Kanser, verem, akıl hastalığı gibi uzun süreli hastalıklara yakalanan çalışana ise 12 aya kadar ücretli hastalık izni verilebilecektir. Söz konusu sürenin 12 ay daha uzatılabilmesi de yine toplu iş sözleşmesinde mümkün kılınmıştır. Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışamayacak duruma gelmesi halinde çalışanın iyileşme, malullüğünün resmi sağlık raporuyla kesinleşmesi veya ölüm tarihine kadar, raporlu bulunduğu süre içinde ücretli hastalık izni verilecektir. Bununla birlikte söz konusu süre yirmi dört ayı geçemeyecektir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı, toplu iş sözleşmesinde belirtilmiştir (m. 70). Hafta tatillerinde çalışan işçilerin durumuna ilişkin olarak ise vardiyasız işyerinde pazar günleri çalıştırılan işçilere bir sonraki hafta içinde bir gün ücretli izin verileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu iznin Pazar ve kanunlar ile düzenlenmiş ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk getirilmemesi gerektiği de yine sözleşmede belirtilmiştir.

C. Hava İş Kanunu Tasarılarında

Çalışmamızın bir önceki bölümünde çalışma süreleri bakımından ele aldığımız, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası tarafından hazırlanan ancak Meclis'te herhangi bir yasal aşamaya geçememiş Hava İş Kanunu tasarısının yıllık ücretli izinler ve tatiller bakımından değerlendirilmesi kanaatimizce yerinde olacaktır. Zira yapılması planlanan ve hazırlıkları yürütülmüş bir tasarı, gelecekteki olası bir kanuni çalışmanın da öncüsü olacaktır.

Tasarının yıllık ücretli izni düzenleyen 33'üncü maddesinde, aynı işveren emrinde bir takvim yılı içinde bir veya birkaç iş sözleşmesine dayanarak en az altı ay

alışmış uçuş personelinin yıllık ücretli izne hak kazanacağı belirtilmiştir. Mevcut uygulamada işçiler bakımından en lehe düzenleme olan Türk Hava Yolları ile bağıtlanmış toplu iş sözleşmesi ile kıyas edildiğinde, tasarıda yer verilen hükmün işçiler bakımından daha avantajlı olduğu söylenebilir. Zira yukarıda belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinde işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için en az 1 yıl hizmet süresinin bulunması gerekmektedir.

İzin süreleri bakımından tasarı, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan uçuş personelinin yılda asgari on beş gün, bir yıl ve daha fazla görev süresi bulunan uçuş personelinin ise yılda asgari otuz gün ücretli izin süresine hükmetmektedir. Tasarıda, iznin İş Kanunu ve Yıllık cretli İzin Yönetmeliği hükümleri saklı kalmak şartıyla, işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılacağı belirtilmiştir. Yıllık cretli izin hakkından feragat edilemeyeceği de yine tasarıda ifade edilmiştir.

İşçinin yıllık ücretli iznini bölerek kullanabilmesi hakkı, Hava İş Kanunu tasarısında düzenlenmiştir. Buna göre tarafların rızaları bulunduğu takdirde çalışanın yıllık ücretli izni, bir bölümü en az on gün olmak şartıyla en çok e bölünebilir. Şayet uçuş personeli talepte bulunursa işveren, iznin en az on günlük bölümünü yaz mevsimine denk getirtmek ve tatil bölümleri arasında en az doksan gün süre bırakmak zorundadır. Tasarı, yaz mevsiminin aralıklarını 15 Mayıs ve 15 Ekim olarak belirtmiştir.

Yıllık cretli iznini kullanan uçuş personelinin izin dönemine ilişkin ücretinin işveren tarafından peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi gerekliliği tasarıda yer verilmiş bir başka düzenlemedir. Şayet personel yıl içerisinde hak ettiği ücretli izinlerini herhangi bir nedenle kullanamamış ise, bu sürelerin ücretleri, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine ödenecektir.

Hava İş Kanunu tasarısı, doğum iznine ilişkin düzenlemeler de ihtiva etmektedir. Tasarının 34'üncü maddesinde, kadın uçuş görevlisinin hamileliğinin hekim raporuyla tespit edilmesinden itibaren uçuş görevine verilemeyeceği, söz konusu çalışanın

mesleğine uygun düşecek yer hizmetlerinde çalıştırılacağı belirtilmiştir. Kanaatimizce böyle bir kuralın getirilmesi oldukça isabetlidir. Zira çalışmamızın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bölümünde detaylı bir şekilde ifade edildiği üzere hava araçlarında çalışanların maruz kaldıkları titreşim, gürültü, kozmik iyonize ışınlar gibi zararlı etkenler gebeliklerde çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. İş Kanunu kapsamında dahi olmayan uçuş mürettebatının, kendi faaliyet alanlarına ilişkin bu denli hassas ve spesifik bir meseleyi Türk Borçlar Kanunu gibi genel nitelikli bir kanunun düzenlemesi mümkün değildir. Bu nedenle uygulamada Hava İş Kanunu'na duyulan ihtiyaç bir kez daha gözler önüne serilmektedir.

Kanun tasarısında, hamile kadın personelin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta doğum izni hakkı kazanacağı ifade edilmiştir. Şayet çoğul gebelik söz konusu ise doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta daha eklenecektir. Tasarı metnine göre çalışanın sağlık durumu uygun olursa hekim onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar görevine devam etmesi mümkündür. Bu halde kadın çalışanın çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenecektir.

Ulusal bayram, genel tatil ve boş takvim günlerinde uçuş mürettebatının çalışmaksızın, tam olarak ücrete hak kazanacağı, kanun tasarısında düzenlenmiştir (m. 35). Bununla birlikte hava taşımalarına duyulan sürekli ihtiyaç, tam anlamıyla tüm çalışanların aynı anda iş bırakmasını olanaksız hale getirmektedir. Söz konusu günlerde çalışan uçuş mürettebatına çalıştığı günün ücreti, uçuş tazminatı dahil olmak üzere ödenecektir.

İşverenin boş takvim günü belirlemesi yükümlülüğü de tasarının 35'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, uçuş mürettebatına bir takvim ayı içerisinde sair dinlenme süreleri saklı kalmak ve yasal tatil günleri de dahil olmak üzere en az yedi boş takvim günü; bir takvim yılında yasal olarak tatil olan günler de dahil olmak üzere en az doksan altı boş takvim günü tanımakla yükümlüdür (m. 35/2).

Tasarının 36'ncı maddesi, çalışılmış gibi sayılan halleri düzenlemektedir. Söz konusu hükümde de birtakım izinlere yer verilmiştir. Buna göre uçuş görevlisinin maruz kaldığı kaza, hastalık gibi nedenlerle işe gidemediği günler, kadın çalışanın doğum izni nedeniyle çalışmadığı günler, uçuş personelinin muvazzaf askeri hizmeti dışında manevra veya herhangi bir yasal yükümlülükten ötürü görevlendirilmesi esnasında yılda doksan günü aşmamak kaydıyla işbaşı yapamadığı günler çalışılmış gibi sayılmaktadır. Bu hallerin yanı sıra, çalışanın görevini sürdürdüğü işyerinde, zorlayıcı nedenlerden ötürü işin aralıksız bir haftadan uzun süre tatil edilmesi sonucunda çalışanın çalışmaksızın geçirdiği zamanın on beş günü, uçuş görevlilerinin idari ve sendikal faaliyetler ile mesleki konularıyla ilgili çalışma ve toplantılara temsilen katılmaları nedeniyle işbaşı yapamadıkları günler de çalışılmış gibi kabul edilecektir. Anılan maddede ayrıca uçuş personelinin evlenmesi ve evlat edinmelerinde üç gün, anne veya babalarının, eşlerinin, kardeş ve çocuklarının ölümleri halinde üç gün, eşlerinin doğum yapmaları halinde beş gün çalışılmış gibi sayılacağı ifade edilmiştir. Kanaatimizce tasarı ölüm ve evlenme izinleri bakımından yetersiz kalmıştır. Uçuş görevlilerinin eşlerinin anne, baba, kardeşleri gibi yakınlarının vefat etmeleri halinde ölüm izni kullanamamaları bir eksikliktir. Olası bir Hava İş Kanunu çalışmalarında söz konusu izinlerin yalnızca çalışılmış gibi sayılan haller içerisinde değil, tıpkı Hava İş Sendikası ve Türk Hava Yolları arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinde olduğu gibi başlıca düzenlenmesi daha isabetli olacaktır.

3. Konaklama İmkanları

Hava yolu taşımacılığı sayesinde uzak mesafeler hızla kat edilebilir hale gelmiştir. Bununla birlikte uzun menzilli uçuşlar, çalışanların yorgun düşmesine ve dinlenmeye ihtiyaç duymasına neden olabilmektedir. Kabin memurları ve pilotların uzun süreli uçuşlarda uyku ihtiyaçlarını giderebilmeleri için hava yolu işleticilerinin

çeşitli konaklama imkanları sunmaları gerekmektedir. Bitkinlik yönetimi ve uçuş emniyetinin sağlanması bakımından, mürettebatın yorgun düşmemesi, bunu sağlamak için de konforlu ve dinlenmeye elverişli konaklama olanaklarının sağlanması elzemdir.

Yoğun çalışma temposu nedeniyle bitkin düşen uçuş görevlilerinin dinlenebilmeleri için hem havalimanlarında hem de hava araçlarında çeşitli özel dinlenme ve uyku alanları tahsis edilmektedir. Nitekim Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün düzenlediği Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklikleri Talimatı (SHT-FTL) da işleticinin bu yöndeki sorumluluğunu düzenlemektedir. Talimat hükümlerine göre işletici, her bir ekip üyesi için bir ana üs tayin etmelidir. Söz konusu ana üs, yüksek düzeyde devamlılığa göre tayin edilmiş tek bir havaalanını ifade etmektedir. Şayet ekip üyesinin ikamet ettiği noktadan kendisine tayin edilmiş ana üssüne seyahati 90 dakikayı aşıyor ise, bu ekip üyesinin ana üslerine yakın olan geçici konaklamaya yönelik tedbirler alınması gerekmektedir. Bunun gibi, işletici eğer ekip üyesine nöbet yahut havaalanında herhangi bir görev veriyor ise, havaalanında nöbette bulunan ekip üyesine konaklama tesisi sağlamakla yükümlüdür.

Bir kabin memuru veya pilot, gün içerisinde birden fazla uçuş gerçekleştirebilmektedir. Kesintiye uğrayan iki uçuş arasındaki süreye bekleme süresi adı verilmektedir. Bekleme sürelerinin uzunluğuna bağlı olarak işleticinin dinlendirme yahut konaklama hizmeti sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Havaalanlarında geçecek bekleme süreleri için kabin ekiplerine özel olarak tahsis edilmiş dinlenme alanları bulunmaktadır.

Okyanus ötesi mesafelerde ulaşım gibi kesintisiz ve uzun süreli gerçekleşen uçuşlarda kabin memurları ve pilotların hava aracı içerisinde istirahat edebilme imkanlarının sağlanması gereklidir. Bu ihtiyacın giderilebilmesi için hava aracında uçak tipine bağlı olarak 6 ila 10 yataklı dinlenme bölümleri bulunmaktadır. Ayrıca her görevlinin özel eşyasını bırakabileceği kişisel depolama alanları da bulunmaktadır.

Sessiz, ışık ve ısıyı ayarlanabilir, yolcuların erişimine kapalı ve konforlu dinlenme bölümlerinin bulunması, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün ilgili Talimatında işleticiye bir yükümlülük olarak yüklenmiştir.

Uçuş görevlileri, aynı gün içinde hem iç hat hem de dış hat uçuşu gerçekleştirebileceği gibi, kimi zaman da ER (İng. *Extended Range*) olarak ifade edilen uzun menzilli uçuşlarda görev alabilmektedir. Bu hallerde varış noktalarında yatı olarak da ifade edilebilecek şekilde gece konaklaması olanağının sağlanması gerekecektir. Bununla birlikte uygulamada, çalışanlar bakımından toplu iş sözleşmesi gibi bir güvence bulunmayan firmalarda gece konaklama imkanlarının dar sürelerle kısıtlı olduğu söylenebilir. Havayolu firmaları, konaklama maliyetlerini düşürmek, çalıştırdığı kabin memuru ve pilot sayısını minimize edebilmek, konaklama esnasında yapılabilecek masrafları azaltmak için gidilen ülke veya yurt içi şehirlerdeki konaklama süre ve imkanlarını sınırlı tutmaktadır.

Yoğun çalışma tempoları nedeniyle yorgun düşen ve ihtiyacı olan dinlenme ve konaklamayı elde edemeyen uçuş görevlileri zor durumda kalmaktadır. Söz konusu durum, uçuş emniyetini ve doğal olarak yolcu güvenliğini de sekteye uğratmaktadır. Kanaatimizce yasal bir zemine kavuşmuş Hava İş Kanunu düzenlemesi, dinlenme ve konaklama imkanlarının sağlanması için havayolu işleticisi üzerinde bir ağırlığa sahip olacaktır. Salt Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün düzenlediği sektör odaklı Talimatlar ile yetinilmemeli, uçuş görevlilerinin söz konusu haklarına kavuşabilmeleri için yasal bir düzenleme uygulamaya getirilmelidir.

II. İşçilik Alacaklarında Yaşanan Sorunlar

Havayolu taşımalarında görev yapan çalışanların hakları bakımından üçlü bir ayrıma gidilmesi mümkündür. İlk grubu yer hizmetlerinde çalışan görevliler oluşturmaktadır. Söz konusu işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmakta olup,

bu Kanun ile düzenlenmiş tüm alacak haklarını şartları oluşturduğu takdirde talep edebilmektedir. İkinci grubu ise yer hizmetlerinin dışında kalan, başka bir ifadeyle uygulamada uçucu personel olarak da adlandırılan pilot, hostes, makinist, telsizci gibi uçuşa ilişkin görevleri ifa eden işçilerden toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar oluşturmaktadır. Mevcut uygulamada yalnızca Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı çalışanlarının toplu iş sözleşmeleri bulunmakta olup, bu çalışanlar sözleşme sayesinde tıpkı İş Kanunu hükümlerine tabiymişçesine işçilik alacaklarını talep edebilmektedir. Üçüncü ve son grubu ise uçucu personel içerisinde toplu iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmayan, Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi hükümleri kapsamında iş gören çalışanlar oluşturmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu, genel kanun niteliğini taşıdığından, çalışma yaşamına ilişkin iş ilişkilerini düzenleyen İş Kanunu kadar detaylı hükümlere sahip değildir⁹⁴. Söz konusu durum, Türk Borçlar Kanunu şemsiyesi altında görev ifa eden işçilerin belirli işçilik alacaklarına ulaşmasını engellemekte ve aynı işi yürüten meslektaşlar arasında eşitsizliğe sebep olmaktadır. Uygulamada sektörün özelliklerini değerlendirerek çözüm önerileri sunan bir Hava İş Kanunu da bulunmadığından, pek çok uçuş mürettebatı en doğal hakları olan işçilik alacaklarına kavuşamamaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde söz konusu işçilerin mahrum kaldıkları işçilik alacakları teker teker değerlendirilmiş, mahrum kaldıkları haklar gözler önüne serilmiş ve Hava İş Kanunu'na duyulan ihtiyaç bir kez daha ifade edilmiştir.

1. Kıdem Tazminatı

⁹⁴ Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun genel ve özel kanun ilişkisi bağlamında değerlendirilmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. *Yılmaz, Genel-Özel Kanun*, s. 27 vd.

A. Kıdem Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatı, Kanun'da öngörülen asgari çalışma süresinin doldurulması ve yine iş sözleşmesinin Kanun'da belirlenmiş nedenlerden dolayı sona ermesi hallerinde işçiye veya mirasçılara, işçinin kıdemi ve ücreti dikkate alınarak belirlenecek bir miktarda ödenmesi gereken paradır⁹⁵. Dikkat edilmesi gerekir ki, kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her halde değil, yalnızca mevzuatta öngörülmüş birtakım koşulların gerçekleşmesine bağlı olarak ödenecek bir işçilik alacağıdır⁹⁶.

Türk iş hukukunda kıdem tazminatı, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin bulunmamasının nedeni ve eski Kanun'a yollama yapılması, 4857 sayılı Kanun'un Geçici 6'ncı maddesinde öngörülmüştür. Bu hükme göre *"Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır."*

Hukukumuzda kıdem tazminatı uygulamasına yer verilmesi, çalışma yaşamını ve işçileri korumaya yönelik gayeler neticesinde gerçekleşmiştir⁹⁷. Kıdem tazminatı düzenlemesi ile birlikte işverene maddi bir yükümlülük getirilerek keyfi işten çıkarmaların önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bunun yanında, çalışma ilişkilerinde sürekliliğin sağlanması, uzun dönemli iş ilişkilerinin teşvik edilmesi, belirli bir çalışma tecrübesi edinmiş işçilerin işyerlerinde tutulmaya devam edilerek üretim veya hizmet kalitesinin artırılması da kıdem tazminatıyla birlikte ulaşılmak istenen sonuçlardır. Sayılan avantajların yanında kıdem tazminatının iş ilişkisinin devamlılığını amaçlayarak

⁹⁵ Şakar, s. 248; Süzek, s. 754; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 252.

⁹⁶ Senyen Kaplan, s. 350; Günay, s. 161.

⁹⁷ Tunçomağ/ Centel, s. 235.

bir iş güvencesi oluşturduğu ve iş gücü devrinin yol açabileceği maliyetleri en aza indirdiği de söylenebilir.

Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin olarak, iş hukuku doktrinde pek çok farklı görüş ortaya atılmıştır⁹⁸. Ancak öğretime hakim olan ve bizim de katıldığımız görüş, kıdem tazminatının ücret, tazminat, ikramiye, işsizlik sigortası niteliği taşımadığı; kanundan doğan, iş hukukuna özel, sui generis bir hukuki kurum olduğudur⁹⁹.

B. Kıdem Tazminatından Faydalanabilecek İşçiler

Kıdem tazminatı, yukarıda da açıklandığı üzere 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14'üncü maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı fonu sistemi kurulacağı, söz konusu fonun kurulmasına kadar 1475 sayılı Kanun'daki hükümden doğacak hakların saklı tutulacağı ifade edilmiştir. Henüz kıdem tazminatı fonu uygulamaya geçirilmemiştir¹⁰⁰.

İş hukuku mevzuatında düzenlenen bir hukuki kurum olması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin gerekli diğer şartları sağladıkları takdirde kıdem tazminatına hak kazanacakları açıktır¹⁰¹. İş Kanunu kapsamında çalışmayan, başka bir ifadeyle İş Kanunu 4'üncü maddede sayılan iş ve çalışan gruplarının ise kıdem tazminatından yararlanıp yararlanamayacakları, haklarında özel bir kanun bulunup bulunmadığına, iş sözleşmelerine ve varsa bağlı oldukları toplu iş sözleşmelerine bakılarak tespit edilecektir¹⁰². Nitekim önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına,

⁹⁸ Detaylı bilgi için bkz. *Senyen Kaplan*, s. 351; *Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal*, s. 330; *Süzek*, s. 380.

⁹⁹ *Şakar*, s. 249; *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, s. 724; *Günay*, s. 161.

¹⁰⁰ Öğretime kıdem tazminatı fonunun halen yasal zemine kavuşamamasına işsizlik sigortasının çıkarılması üzerine kıdem tazminatına doğal işlevinin verilmesi gereğinin yerine getirilmesinde, işverenlerin ödeme güçlüklerini ortadan kaldıracak ve işçilerin söz konusu tazminattan yoksun kalmalarını önleyecek bir fon kurmanın yarattığı teknik güçlükler ve sosyal sorunların neden olduğu belirtilmiştir, *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, s. 724; Kıdem tazminatı fonuna ilişkin detaylı bilgi için ayrıca bkz. *Şen*, Kıdem Tazminatı, s. 341 vd.; *Nurdoğan/ Dur/ Öztürk*, s. 1159 vd.

¹⁰¹ *Senyen Kaplan*, s. 351; *Günay*, s. 164.

¹⁰² *Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal*, s. 331; *Senyen Kaplan*, s. 364; *Günay*, s. 164; *Şimşek Kuzpınar*, s. 77.

ancak işyerinde Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlara da kıdem tazminatı ödenmesinin bir işyeri uygulamasına dönüşmesi halinde kıdem tazminatına hükmedilebileceğine karar vermiştir¹⁰³.

İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinde sayılan ve İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılmış bir grup, deniz taşıma işçileridir¹⁰⁴. Ancak kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinin İş Kanunu kapsamında olduğu öngörülmüştür (m. 4). Buna göre sayılan işler dışındaki deniz taşıma işlerini yürüten çalışanlar, 4857 sayılı Kanun kapsamında kıdem tazminatından yararlanamayacaklardır. Ancak söz konusu çalışanların çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere iş hukuku mevzuatımızda yer verilmiş 854 sayılı Deniz İş Kanunu, özel bir kanun olarak kıdem tazminatını düzenlemektedir¹⁰⁵. Söz konusu Kanun'un 20'nci maddesinde eski İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine paralel bir kıdem tazminatı düzenlemesi öngörülmüştür. Bu nedenle deniz taşıma işleri her ne kadar İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılmış olsalar dahi kıdem tazminatı hakkında Deniz İş Kanunu sayesinde mahrum bırakılmamışlardır¹⁰⁶.

İş Kanunu bakımından “işçi” tarifinin dışında kalan ve Türkiye’de yayınlanan gazete ve diğer süreli yayınlarda, kapsama giren bazı ajanslarda her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiler ve işverenleri arasındaki ilişkiyi 5953 sayılı Basın İş Kanunu düzenlemektedir. Basın İş Kanunu da tıpkı diğer bir özel kanun olan Deniz İş Kanunu gibi kendi kıdem tazminatı düzenlemesine sahiptir¹⁰⁷. Söz konusu Kanun’un “Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı” başlıklı 6'ncı maddesinde basın çalışanlarının kıdem tazminatı hakları düzenlenmiştir. Buna göre İş Kanunu kapsamında

¹⁰³ Yarg. 9. HD. 25.06.2018, E. 2015/36466, K. 2018/13572, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022.

¹⁰⁴ Söz konusu işçilerin hizmet sözleşmelerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Kar, s. 46 vd.

¹⁰⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 332.

¹⁰⁶ Senyen Kaplan, s. 351; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 725.

¹⁰⁷ Basın İş Kanunu'na tabi işçilere ilişkin kıdem tazminatı düzenlemesi hakkında detaylı bilgi için bkz. Birinci Gemici/Gemici, s. 276 vd.

yer almasalar dahi kendi özel kanunları sayesinde bu çalışan grubunun kıdem tazminatından yararlanabilmeleri mümkün kılınmıştır¹⁰⁸.

İş Kanunu kapsamında çalışmayan ve kendi özel kanunları da bulunmayan çalışanlar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine bağlı olarak çalışmaktadırlar. Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlenmediği için bu çalışanların söz konusu işçilik alacağından yararlanmaları mümkün değildir¹⁰⁹. Bununla birlikte, çalışanların bireysel iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı alabilecekleri öngörülmüş yahut bağlı oldukları toplu iş sözleşmesinde çalışanlara kıdem tazminatının verileceği düzenlenmiş olabilir. Söz konusu hallerde Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar da kıdem tazminatından yararlanabileceklerdir.

C. Uçuş Personelinin Kıdem Tazminatından Yararlanamaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesi, bu Kanun kapsamında yer almayan işleri düzenlemiştir. Söz konusu hükme göre hava taşıma işleri, İş Kanunu kapsamı dışındadır. Öte yandan aynı maddede havacılığın yer tesislerinde yürütülen işler bakımından İş Kanunu hükümlerine tabi olunacağı da öngörülmüştür. Hava taşıma işlerinde yer hizmetleri türleri, Havalimanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği'nin¹¹⁰ 5'inci maddesinde sayılmıştır. Söz konusu hükme göre yer hizmetleri türleri; temsil, yolcu hizmetleri, yük kontrolü ve haberleşme, ramp, kargo ve posta, uçak hat bakım, uçuş operasyon, ulaşım, ikram servis, gözetim ve yönetim ile uçak özel güvenlik hizmet ve denetiminden oluşmaktadır. Sayılan faaliyetlerde çalışanlar, İş Kanunu kapsamına dahildirler.

Uygulamada uçucu personel olarak adlandırılan pilot, hostes, kabin memurları, telsizci, makinist gibi çalışanlar ise İş Kanunu kapsamında bulunmamaktadırlar. Sayılan

¹⁰⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 332.

¹⁰⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 725.

¹¹⁰ RG. 23.08.2016, S. 29810.

Çalışanların tabi olacakları özel bir Hava İş Kanunu da bulunmamaktadır. Bu alışanlar, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesi hükümleri uyarınca çalışmaktadırlar.

Kıdem tazminatından kimlerin yararlanabilecekleri bir önceki bölümde açıklanmıştı. Buna göre Borçlar Kanunu'na tabi olan uçucu personel, önemli bir işçilik alacağı olan kıdem tazminatından yararlanamamaktadır. Bu durumun istisnasını ise bireysel iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı düzenlenen çalışanlar ile toplu iş sözleşmesine tabi çalışanlar oluşturmaktadır. Hava İş Sendikası ile Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı arasında 50 yılı aşkın bir süredir devam eden toplu iş sözleşmesi sayesinde sendika yesi THY alışanları, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Yargıtay da incelediğı uyuşmazlıklarda toplu iş sözleşmesiyle çalışan personelin bu sözleşme sayesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen işçilik alacaklarını kazanabileceğine hkmetmektedir¹¹¹.

Bununla birlikte, ülkemizde hava taşımacılığı alanında faaliyet gösteren çeşitli başka ulaşım firmaları da bulunmaktadır. Oysa tüm uçucu personel içinde kıdem tazminatından yararlanabilenler yalnızca Türk Hava Yolları'nın Hava İş Sendikası yesi çalışanlarıdır. Söz konusu durum, diğerk firmaların çalışanları veya THY'de sendikasız çalışan yahut başka bir sendikaya ye olan işçiler bakımından ayrıma neden olmaktadır. Her ne kadar THY alışanlarının dayanışma aidatı ödemek suretiyle kıdem tazminatından yararlanabilmeleri mümkün olsa da yine de Pegasus, Sun Express, Atlas Global gibi diğerk hava taşımacılığı firmalarında çalışan uçucu personelin kıdem tazminatından yararlanamamaları hakkaniyete ve eşitliğey aykırılık oluşturmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan uçucu personelin kıdem tazminatı talep edemeyeceğı, Yargıtay'ın çeşitli kararlarına da yansımıştır:

¹¹¹ Yarg. 9. HD. 10.05.2018, E. 2015/2052, K. 2016/11638, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022.

“Davacı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesinde yer alan açık hüküm nedeni ile taraflar arasındaki akdi ilişkiye İş Kanunu hükümleri uygulanamayacağından, İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan tazminatları isteyemezse de, taraflar arasında Türk Borçlar Kanunu’nun 393 ve devamı maddelerinde düzenlenen bir hizmet sözleşmesi söz konusu olduğundan, TBK’nin 431-438. maddelerine dayanarak makul bir tazminat talebinde bulunabilir.”¹¹²

Gerek iktisadi gerek sosyal açıdan işverene kıyasla güçsüz durumda bulunan işçilerin korunmasına hizmet eden kıdem tazminatı kurumunun, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan uçucu personelden mahrum bırakılması pek çok olumsuz sonuca yol açmaktadır. İlk olarak kıdem tazminatının önemli bir işçilik alacağı olduğu dikkate alındığında, uçucu personelin maddi anlamda kendileriyle aynı işi yürüten ve toplu iş sözleşmesi sayesinde kıdem tazminatına hak kazanan meslektaşlarından geri bırakılması hakkaniyete aykırıdır. Bunun gibi, kıdem tazminatı esasen işçiye işyerine ve işverene bağlılığı karşılığında yapılan bir ödeme niteliği taşımaktadır. Uçucu personelin uzun yıllar hizmet vermesi ve hem işverene hem de işyerine sağladığı katkının karşılığında kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği kanaatindeyiz. Söz konusu sürelerde çalışanın yıpranma payı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından yürüttükleri işin tüm risk ve tehlikeleriyle birlikte göz önünde bulundurulduğunda kıdem tazminatı ile bir nebze de olsa telafi edilebilmeliyken mevcut durum aksine neden olmaktadır.

D. Kıdem Tazminatının Koşulları

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi ve işçinin ölümü halinde mirasçılarının alabileceği kıdem tazminatı ile Türk Borçlar Kanunu 440’ıncı maddede düzenlenen

¹¹² Yarg. 13. HD. 07.12.2017, E. 2015/26759, K. 2017/12218, www.sinerjimevzuat.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022; Aynı yönde Yarg. 13. HD. 01.06.2007, E. 2007/643, K. 2007/7823; Yarg. 13. HD. 02.10.2014, E. 2014/11415, K. 2014/30462; Yarg. 13. HD. 23.01.2014, E. 2013/15703, K. 2014/1633; Yarg. 13. HD. 30.09.2019, E. 2016/10075, K. 2019/9161.

ölüm tazminatı arasındaki farkın ortaya konulabilmesi için çalışmanın bu bölümünde kıdem tazminatından yararlanabilmek için gereken şartlara kısaca değinilecektir.

a. En Az Bir Yıllık Kıdeme Sahip Olma

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıllık kıdeme sahip olması mecburidir¹¹³. Başka bir ifadeyle, çalıştığı işyerinde bir tam yılı doldurmamış işçi, kıdem tazminatına çalıştığı süre oranıyla dahi hak kazanamayacaktır¹¹⁴. Bununla birlikte söz konusu bir yıllık sürenin mutlak emredici nitelikte olmadığı ifade edilmelidir¹¹⁵. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aranan bir yıllık çalışma koşulunun bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümleriyle işçi lehine azaltılabileceği, bu bakımdan nispi emredici bir hüküm niteliğini taşıdığı Yargıtay kararlarıyla da sabittir¹¹⁶.

İşçinin kıdem süresi hesaplanırken dikkate alınacak başlangıç noktası, işçinin işe başladığı tarihtir. İşçinin hizmet sözleşmesinin akdedildiği tarih ile işe başladığı tarih arasında fark bulunabilir. Bu durumda dikkat edilmesi gereken, işçinin fiilen işyerinde çalışmaya başladığı tarih olacaktır¹¹⁷.

b. İş Sözleşmesinin Kanun'da Sayılan Hallerden Biri Nedeniyle Sona Ermesi

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıl boyunca çalışmış olması tek başına yeterli değildir. Bunun yanında, iş sözleşmesinin de 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde düzenlenen hallerden biri nedeniyle sona ermiş olması gerekmektedir¹¹⁸. Bunlar işçi

¹¹³ Senyen Kaplan, s. 357; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 254; Günay, s. 162.

¹¹⁴ Süzek, s. 755; Tunçomağ/ Centel, s. 240.

¹¹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 741.

¹¹⁶ Yarg. 9. HD. 24.02.2016, 30839/3851, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/1, s. 296.

¹¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 743.

¹¹⁸ Şakar, s. 251; Senyen Kaplan, s. 351; Tunçomağ/ Centel, s. 237.

veya işveren tarafından söz konusu hükümde sayılan hallerden biri nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi ile işçinin ölümüdür¹¹⁹.

aa. İş Sözleşmesinin Kanun'da Aranan Şekilde Feshedilmesi

Eski İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14'üncü maddesi uyarınca iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamaktadır. Öte yandan işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde yaptığı haklı nedenle derhal fesih söz konusu ise işçinin kıdem tazminatından yararlanması mümkün değildir (m. 25/II). Başka bir ifadeyle işverenin yaptığı derhal feshin gerekçesini işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları oluşturuyor ise söz konusu işçi, bir yıllık asgari çalışma koşulunu sağlasa dahi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır¹²⁰. Bununla birlikte, sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini aşması halleri her ne kadar işveren bakımından haklı nedenle derhal feshe imkan sağlasalar da iş sözleşmesinin sayılan nedenlerle sona ermesi halinde dahi işçi bir yıllık çalışma şartını sağlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasını sağlayan bir başka fesih durumu, işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu 24'üncü maddesi uyarınca feshetmesidir. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen bu maddede sayılan haklı fesih nedenlerine dayanılarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, işçinin kıdem tazminatı kazanmasına imkan vermektedir¹²¹. Buna göre sağlık sebepleri (m. 24/I), işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri (m. 24/II) veya zorlayıcı sebepler neticesinde işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durması (m. 24/III) hallerinde işçinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilmesi mümkündür.

¹¹⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 254 vd.; Tunçomağ/ Centel, s. 239.

¹²⁰ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 254; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 726.

¹²¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 726.

İşçi ve işveren taraflarının haklı nedenle derhal fesih haklarından başka, belirli nedenlerin varlığı halinde bildirimli fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi de kıdem tazminatını gündeme getirebilir¹²². Bu hallerden ilki, işçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmesidir¹²³. İşçinin askerlik hizmetini görecektir olması nedeniyle iş ilişkisinin işçi veya işveren tarafından sonlandırılması hallerinde kişi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır¹²⁴. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih ile işçinin askerlik hizmetine başlayacağı tarih arasındaki sürenin, olayın niteliğine ilişkin yapılacak değerlendirmeler saklı kalmak kaydıyla, makul sınırı aşmaması gerekmektedir¹²⁵. Aksi yönde bir kabul, hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracaktır.

1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmeye ilişkin olarak düzenlenen bir başka fesih nedeni, işçinin yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla yaptığı fesihtir. Bu nedenle yapılan fesihte kıdem tazminatının gündeme gelebilmesi için işçinin yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Kadın işçilerin iş akitlerini evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile sona erdirmesi de, kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için gereken sona erme şartlarından birini oluşturmaktadır¹²⁶. Buna göre işyerinde asgari bir yıl kıdemi olan ve çalışma ilişkisi devam ederken evlenen kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir¹²⁷. Öte yandan uygulamada kimi zaman sırf kıdem tazminatından faydalanabilmek için evli kadın işçilerin boşanarak eski eşleriyle tekrar evlendikleri ve iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatı talep ettikleri görülmektedir. Olayın somut niteliklerine göre

¹²² *Senyen Kaplan*, s. 352.

¹²³ Muvazzaf askerliğin iş sözleşmesinin sürekliliğine etkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. *Bostancı*, s. 166 vd.

¹²⁴ *Günay*, s. 164.

¹²⁵ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, s. 727.

¹²⁶ *Günay*, s. 165.

¹²⁷ *Umutlu*, s. 881.

değerlendirme yapıldığı takdirde şayet samimi bir boşanma ve tekrar evlenmenin olmadığına kanaat getirilirse, kanuna karşı hile ve hakkın kötüye kullanılması bulunduğundan hareketle bu kişiler kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır¹²⁸.

Gerek yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde gerekse kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş ilişkisini sona erdirmesi durumunda incelenmesi gereken bir husus, bu kişilerin kıdem tazminatı almalarının ardından bir başka işyerinde işe girmiş olmaları halidir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için Kanun'da aranan bu iki fesih halinde de işçilerin sonrasında bir başka işe girmelerinin önü kapatılmamıştır. Başka bir ifadeyle sayılan nedenlere dayanarak iş sözleşmelerini fesheden ve kıdem tazminatı talep eden kişiler başka bir işverenin işyerinde çalışmaya başlasalar dahi kıdem tazminatı hakları bundan olumsuz etkilenmeyecektir. Aksi yönde bir tutum, Anayasa'nın 49'uncu maddesinde düzenlenen çalışma hakkının ihlal edilmesi anlamına gelecektir. Öte yandan somut olayın nitelikleri de değerlendirilmeli, kanuna karşı hile ve hakkın kötüye kullanılmasının bulunduğu hallerde kıdem tazminatının doğmayacağı ifade edilmelidir.

bb. İş Sözleşmesinin İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen ve halen yürürlükte olan 14'üncü maddesi, işyerinde bir yıldan fazla kıdemi olan işçinin ölümü halinde iş ilişkisinin sona ermesinin kıdem tazminatını gündeme getireceğini ifade etmektedir. Buna göre işçinin ölümü halinde hak kazanılmış kıdem tazminat tutarı, işçinin kanuni mirasçılara ödenecektir¹²⁹. İşçinin ölüm sebebine ilişkin olarak ise Kanun'da herhangi bir düzenlemeye gidilmemiştir¹³⁰. Başka bir ifadeyle ölüm işçinin

¹²⁸ Sözek, s. 767; Umutlu, s. 883.

¹²⁹ Tunçomağ/ Centel, s. 240; Günay, s. 165.

¹³⁰ Senyen Kaplan, s. 354.

kendi kusurlu davranışı yahut intiharından kaynaklanmış olsa dahi kanuni mirasçıların kıdem tazminatı alma hakları bulunmaktadır.

İş hukuku öğretisinde sıkça eleştirilen bir kararında Yargıtay, işçinin kendi kusurlu davranışı ile ölümüne neden olması halinde söz konusu davranışın aynı zamanda işveren bakımından bir haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlıyorsa mirasçılar lehine kıdem tazminatının doğmayacağına hükmetmiştir¹³¹. Söz konusu karar, bizce de isabetli olarak çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. İlk olarak Kanun hükmünde yalnızca işçinin ölümünden kaynaklanan bir iş ilişkisinin sona erme hali düzenlenmiş, ölüme neden olan olaya ilişkin düzenlemeler öngörülmemiştir¹³². Bunun yanında ölüme yol açan olayın işveren bakımından da derhal feshe yol açabilecek nitelikte olması, işverenin iş sözleşmesini feshedebileceğine ilişkin bir varsayıma dayanmaktadır. Son olarak da hukuk sistemimiz içinde fesih, karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir irade beyanı olup, işçinin ölümü halinde bu da imkansız hale gelmektedir.

İş Kanunu kapsamında bulunmayan ve başka yollar ile de kıdem tazminatından yararlanamayan işçiler ile kıdemi bir yıldan az olan işçilerin korunması düşüncesiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerinden biri olan 440’ıncı maddesinde ölüm tazminatı kurumu getirilmiştir¹³³. Öte yandan ölüm tazminatı, aşağıda sayılan gerekçelerden ötürü kıdem tazminatının yerine geçebilecek nitelikte olmayıp, kıdem tazminatından yararlanamayan işçilerin mahrumiyeti devam etmektedir.

Borçlar Kanunu’nda düzenlenen ve işçinin ölümü halinde hak sahiplerine verilecek bir tazminat olan ölüm tazminatı, *“Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi*

¹³¹ Yarg. 9. HD. 21.03.1978, 1676/4008.

¹³² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 739.

¹³³ Eren, s. 574; Kılıçoğlu, s. 431; Zevkliler/ Gökyayla, s. 447.

beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. Açık hükümden anlaşılağı üzere, kıdem tazminatının hak sahipleri vefat eden işçinin kanuni mirasçılaryken, ölüm tazminatından faydalanabilecek kişiler ise işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları ile bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğı kişilerdir¹³⁴. Kıdem tazminatı ile ölüm tazminatı arasındaki bir başka farkı ise asgari kıdem süresi şartı oluşturmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işinin işyerinde en az bir yıl süreli kıdeme sahip olması gerekli iken, ölüm tazminatı bakımından böyle bir süreye yer verilmemiştir. Yalnızca ölüm tazminatının iki aylık ücret tutarında ödenebilmesi için işçinin hizmet ilişkisinin beş yıldan uzun süreyle devam etmiş olması gerekmektedir.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, kıdem tazminatı ve ölüm tazminatından şartları gerçekleştiğı takdirde beraber yararlanılabilir¹³⁵. Başka bir ifadeyle ölen işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanması, bu işçinin sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklarının, bu kişiler yoksa bakmakla yükümlü olduğı kişilerin ölüm tazminatına hak kazanmasını engellemez¹³⁶. Zira kıdem tazminatının amacı işçinin görev yaptığı sürelerin ve işverenine katkısının karşılığını sağlamak iken ölüm tazminatı ise geride kalan kişilere bir destek niteliğı taşımaktadır. Nitekim yukarıda da açıklandığı üzere her iki kurum, nitelikleri ve şartları itibariyle birbirlerinden farklıdır¹³⁷.

2. İhbar Tazminatı

¹³⁴ Zevkliler/ Gökyayla, s. 447; Eren, s. 574; Kılıçoğlu, s. 431.

¹³⁵ Süzek, s. 769; Senyen Kaplan, s. 356; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 259; Soyer, s.18.

¹³⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 259.

¹³⁷ Senyen Kaplan, s. 356.

A. İhbar Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde, fesihten dolayı karşı tarafın göreceği zararın en aza indirilmesi için birtakım bildirim sürelerine uyulması öngörülmüştür¹³⁸. Buna göre iş ilişkisi, karşı tarafa yönelen bildirimli fesih beyanı ile değil, söz konusu fesih beyanının ardından işçinin o işyerinde çalıştığı kıdem süresine göre saptanacak bildirim sürelerinin sonunda son bulacaktır¹³⁹. Bu bildirim süreleri ile fesihten bir süre önce karşı taraf haberdar edilerek işverenin yeni bir işçi, işçinin ise yeni bir iş araması için mühlet verilmiş, tarafların kendileri için gerekli önlemleri alabilmelerine imkan verilerek olası mağduriyetleri minimize edilmeye çalışılmıştır¹⁴⁰. Bildirim süreleri, feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa ulaştığı, başka bir ifadeyle beyanın karşı tarafın hukuki alanına dahil olduğu andan itibaren işlemeye başlayacaktır.

Bildirim süreleri doluncaya dek iş ilişkisi tüm hak ve borçlarıyla devam edecektir¹⁴¹. Başka bir ifadeyle süreli fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmış olması, işçinin iş görme borcu ve diğer borçlarının, işverenin ise ücret ödeme, işçiyi koruma gözetme gibi borçlarının devam etmesine engel teşkil etmeyecektir¹⁴². Bildirim süresi dolduktan sonra ise iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir, başkaca bir işlem yapılması gerekmecektir.

İş Kanunu'nun süreli feshi düzenleyen 17'nci maddesinde işverenin bildirim sürelerine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini derhal sona erdirebileceği düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 432'nci maddesinde de bu düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre işçiyi bildirim süreleri içinde çalıştırmak istemeyen işveren, bildirim süreleri boyunca işçinin alacağı ücreti peşinen ödeyerek iş ilişkisini bildirim sürelerinin beklenmesine gerek kalmaksızın sonlandırabilir¹⁴³. Öte yandan burada söz

¹³⁸ Süzek, s. 541; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 181; Tunçomağ/ Centel, s. 200.

¹³⁹ Senyen Kaplan, s. 266; Günay, s. 111.

¹⁴⁰ Senyen Kaplan, s. 267; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 276.

¹⁴¹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 277; Tunçomağ/ Centel, s. 202; Günay, s. 112.

¹⁴² Senyen Kaplan, s. 271.

¹⁴³ Süzek, s. 552-553.

konusu olan fesih, teknik anlamda bir derhal fesih niteliği taşımamaktadır¹⁴⁴. Bu nedenle işçinin bildirim sürelerine ait ücreti peşin olarak alması ve iş sözleşmesinin sonlanması, işçinin söz konusu süreler içinde doğabilecek diğer işçilik haklarından vazgeçeceği anlamına gelmemektedir¹⁴⁵. Bununla birlikte öğretide bir görüş, fesih işleminin bozucu yenilik doğurucu bir hak olduğunu, fesih bildiriminin karşı tarafa vardığı anda hukuki sonuçlarını doğuracağını bu nedenle de var olan iş ilişkisinin ortadan kalkacağını savunmaktadır¹⁴⁶. Yalnızca işverene tanınmış olan bu hak, bildirim süresi verilme hakkıyla yarışmaktadır. Başka bir ifadeyle işveren ya peşin ödeme yoluyla iş ilişkisini derhal sonlandıracak ya da bildirim süreleri boyunca iş ilişkisini devam ettirecektir. Bildirim süresinin bir kısmında işçinin çalıştırılması, kalan kısmının ise peşin ödeme ile sonlandırılması şeklinde peşin ödeme hakkının bölünerek kullanılması mümkün değildir. Peşin ödeme yoluyla iş akdinin feshi sayesinde hem iş ilişkisi sona ereceği için işçinin yaşayabileceği motivasyon kaybının yürüttüğü işi olumsuz etkilemesinin önüne geçilmiş olacak hem de işçinin yeni iş aramak için daha çok vakti olacaktır¹⁴⁷.

Belirtildiği üzere belirsiz iş sözleşmelerinin söz konusu usulde bildirimli olarak feshedilmeleri gerekmektedir¹⁴⁸. Bu şarta uyulmaksızın gerçekleştirilen fesih, usulsüz fesih niteliğini taşıyacaktır¹⁴⁹. Usulsüz fesih de tıpkı usulüne uygun gerçekleştirilmiş fesih gibi iş sözleşmesini sona erdirecektir. Ancak usulsüz feshin yaptırımı, işçinin kıdemi dikkate alınarak saptanan bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında bir tazminat olup, uygulamada bu tazminata “ihbar tazminatı” adı verilmektedir¹⁵⁰. İhbar tazminatı yalnızca işverene yüklenmemiş olup, çalışma ilişkilerini düzenleyen kanunlarda “taraf”

¹⁴⁴ Senyen Kaplan, s. 272; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 289.

¹⁴⁵ Esener, s. 228.

¹⁴⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 184.

¹⁴⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 516-517.

¹⁴⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 284; Günay, s. 113.

¹⁴⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 186; Tunçomağ/ Centel, s. 204; Günay, s. 116.

¹⁵⁰ Süzek, s. 555.

ifadesi kullanılmak suretiyle bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini sonlandıran işçi veya işveren üzerinde doğabileceği ifade edilmiştir.

İhbar tazminatının gündeme gelebileceği tek hal bildirim sürelerine aykırı hareket edilerek iş sözleşmesinin sonlandırılması değildir. Yukarıda açıklandığı üzere işverenin peşin ödeme yoluyla iş ilişkisini sonlandırmayı tercih ettiği hallerde bildirim sürelerine ilişkin ücretin ödenmemesi yahut eksik ödenmesi durumlarında da usulsüz fesih ve buna bağlı olarak ihbar tazminatı doğabilecektir¹⁵¹.

Kıdem tazminatının İş Kanunu'nda düzenlendiği ancak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmediği, bu nedenle de İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve kendi özel kanunları da olmayan çalışanların kıdem tazminatı hakları olmadığı çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanmıştı. İhbar tazminatının varlığı noktasında ise hem İş Kanunu hem de Türk Borçlar Kanunu örtüşmektedir. Her iki kanun da belirsiz süreli iş ilişkilerinde süreli feshi düzenlemiş olup, tarafların fesihden evvel uymaları gereken bildirim sürelerinin varlığına işaret etmektedir. Bununla birlikte aşağıda daha detaylı bir şekilde açıklanacağı üzere kanunlar arasında bildirim sürelerinin hesabında çeşitli farklılıklar bulunmakta olup, Borçlar Kanunu'na tabi çalışan işçilerin hakları daha sınırlı bir görünüme sahip olmaktadır.

Kanunlar arasındaki düzenleme farklarına geçmeden evvel, ihbar tazminatının hukuki niteliği hakkında bazı açıklamalar yapmak yerinde olacaktır. İlk olarak ifade edilmelidir ki ihbar tazminatı, sorumluluk hukukundaki klasik anlamda tazminattan farklılık göstermektedir¹⁵². İhbar tazminatına karşı tarafın usulsüz feshine maruz kalan taraf hak kazanmaktadır. Ancak bu tarafın zararı, ihbar tazminatı tutarından az olabilir. Öyle ki karşı tarafın usulsüz feshine maruz kalan tarafın bu usulsüz fesihden ötürü herhangi bir zararı doğmamış da olabilir. Söz gelimi ihbar tazminatı almaya hak kazanmış bir işçi, iş sözleşmesinin işverence usulsüz feshinin hemen ardından yüksek

¹⁵¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 186.

¹⁵² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 285; Süzek, s. 556.

ücretli yeni bir iş bulmuş olabilir. Ancak işçinin zarara uğramamış olması, ihbar tazminatı alma hakkına halel getirmeyecektir¹⁵³.

B. Uçuş Personelinin İhbar Tazminatı Alacaklarında Karşılaşılan Sorunlar

Çalışmamızın bir önceki bölümünde de açıklandığı üzere ihbar tazminatı, yalnızca İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere tanınmış bir işçilik alacağı değildir. 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu gibi iş kanunları bütününe yanı sıra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da süreli feshe ve ihbar tazminatı kurumuna yer verilmiştir. Buna göre, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan hava taşıma işçileri, ihbar tazminatından yararlanabileceklerdir.

Her ne kadar ihbar tazminatı müessesesinin varlığına ilişkin olarak çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda örtüşme bulunsa da, düzenlemelerin içeriği noktasında bir bütünlük bulunduğundan söz edilemez. Çalışmanın bu bölümünde İş Kanunu'nun 4'üncü maddesiyle Kanun kapsamından çıkarılan hava taşıma işlerinde görevli uçucu personelin ihbar tazminatı hesaplanmasında ve bildirim sürelerinin düzenlenmesinde karşı karşıya kaldıkları dezavantajlı durumlar değerlendirilecektir.

a. İhbar Tazminatının Hesaplanması

İhbar tazminatı hesaplanırken, işçinin işyerinde çalıştığı süreler, başka bir ifadeyle kıdemine ilişkin olarak kanunlarda belirlenen bildirim süreleri dikkate alınır¹⁵⁴. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre iş akdinin askıda kaldığı süreler de ihbar tazminatında göz önünde tutulacak kıdeme dahil edilmelidir¹⁵⁵. Öte yandan şayet işçi, işyerinde aralıklı olarak çalıştıysa kıdemi belirlenirken toplam çalışma süreleri

¹⁵³ Süzek, s. 556.

¹⁵⁴ TBK 438/I: “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.”

¹⁵⁵ Süzek, s. 556.

hesaplanmalıdır. Ayrıca ihbar tazminatının miktarı, işçinin fesih anındaki brüt ücretine göre belirlenecektir¹⁵⁶.

Bildirim süreleri ise, çalışma yaşamını düzenleyen kanunlarda farklı farklı belirlenmiştir. İş Kanunu 17'nci maddeye göre süreli fesihte bildirim süreleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçiler için iki hafta, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçiler için dört hafta, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçiler için altı hafta ve işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçiler için sekiz haftadır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından da bildirim süreleri belirlenirken İş Kanunu'nun ilgili düzenlemesinde öngörülmüş süreler esas alınmıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu 5'inci maddede ise daha farklı bir usul öngörülmüştür.

Türk Borçlar Kanunu'nun "Fesih bildirim süresi" başlıklı 432'nci maddesinde, bu Kanun'a tabi olarak genel hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerin bildirim sürelerine yer verilmiştir. Buna göre hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erecektir (m. 432/2)¹⁵⁷.

Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere deniz ve hava taşıma işleri, İş Kanunu kapsamında değildir. Her iki faaliyet alanının da İş Kanunu hükümlerinden yararlanacak alt istisnaları bulunmaktadır. Ancak deniz taşıma işlerinin İş Kanunu korumasına dahil edilmeyen işleri bakımından uygulanmak üzere özel bir kanun olan Deniz İş Kanunu bulunmaktadır. Nitekim ihbar tazminatına ilişkin bildirim süreleri hem İş Kanunu hem de Deniz İş Kanunu'nda aynı surette öngörülmüştür.

Hava taşıma işlerinin yer hizmetleri haricinde kalan işleri ise özel bir Hava İş Kanunu da bulunmaması nedeniyle genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak düzenlenmiştir. Yukarıda da açıklandığı üzere Borçlar

¹⁵⁶ Sözek, s. 557; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 287; Günay, s. 118.

¹⁵⁷ Eren, s. 570.

Kanunu'nda yer verilmiş ve ihbar tazminatı hesabında esas alınacak bildirim süreleri, İş Kanunu ile düzenlenen süreler kadar işçiyi koruyucu nitelikte değildir. İlk bakışta her ne kadar hava taşıma işlerinde görevli uçucu personelin de ihbar tazminatına hak kazandığı görülebilse de, bu kişilerin mevcut durumda hak edebilecekleri ihbar tazminatı miktarı, İş Kanunu kapsamında sayılmaları halinde talep edebilecekleri ihbar tazminatı miktarından daha düşük kalmaktadır¹⁵⁸.

Hava taşıma işlerinde uçucu personelin toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunu'nda düzenlenen bildirim süreleri üzerinde hesaplanacak bir ihbar tazminatına hak kazanmaları mümkündür. Bununla birlikte gerek işkolundaki sendika sayısının azlığı, gerekse mevcut sendikalar içinde bu hususu düzenleyen tek toplu iş sözleşmesinin yalnızca Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ile yapılmış olması, diğer hava taşıma firmalarında çalışan uçucu personel bakımından eşitsizliğe neden olmaktadır.

b. Bildirim Sürelerinin Artırılması

Gerek İş Kanunlarında gerekse Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen fesih bildirim süreleri, asgari nitelikte olup, taraflarca anlaşarak artırılabilir¹⁵⁹. Bununla birlikte söz konusu düzenlemeler nispi emredici nitelik taşıdığından bildirim sürelerinin azaltılması yahut ortadan kaldırılması mümkün olmayıp, yalnızca artırılma şeklinde bir değişiklik gerçekleştirilebilir¹⁶⁰.

TBK 432'nci maddede fesih bildirim sürelerinin her iki taraf için de aynı olması zorunlu tutulmuştur. Başka bir ifadeyle bildirim sürelerinde yapılan değişiklikler, işçi ve işveren taraflarında aynı olmak mecburiyetindedir¹⁶¹. Öyle ki hükmün devamında iş sözleşmesinde işçi ve işveren tarafları bakımından farklı bildirim sürelerinin

¹⁵⁸ Benzer şekilde öğretide Çelik, fesih bildirim süreleri bakımından İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu arasında işin niteliğinden doğmayan bir farklılığın yaratılmasını isabetsiz bulmuştur. Çelik, Türk Borçlar Kanunu, s. 6.

¹⁵⁹ Süzek, s. 545; Senyen Kaplan, s. 268 vd.

¹⁶⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 512; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 181.

¹⁶¹ Zevkliler/ Gökyayla, s. 449; Eren, s. 571; Kılıçoğlu, s. 429.

öngörüldüğü takdirde, karşılaştırılan sürelerden daha uzun olanının her iki taraf için de geçerli olacağı belirtilmiştir (f. 5).

İş Kanunu'nda düzenlenmiş bildirim süreleri bakımından ise işçi ve işveren taraflarının farklı bildirim sürelerine sahip olup olamayacakları tartışmalıdır. İş hukuku öğretisinde bir görüş, Türk Borçlar Kanunu'nun söz konusu hükmünün İş Kanunu bakımından da geçerli olacağını savunmaktadır¹⁶². Buna göre iş sözleşmesinde taraflara farklı süreler öngörülmüş ise, daha uzun olan bildirim süresi, her iki taraf için de aynı şekilde uygulanmalıdır¹⁶³.

Söz konusu görüşe karşılık olarak ise başka yazarlar, Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilen bu eşitlik ilkesinin İş Kanunu'na mutlak olarak uygulanmasının mümkün olmadığını ifade etmektedirler¹⁶⁴. Bu yaklaşımın taraftarlarına göre TBK 432/5 düzenlemesinin işçiyi koruma niteliğini taşıyan ve bu amaca hizmet eden nispi emredici hükümleri ihtiva eden İş Kanunu'na uygulanması isabetli olmayacaktır. Bildirim sürelerinin işçi ve işveren taraflarına farklı öngörülmesi, işçi lehine bir durum yaratıyor ise, tarafların bu yöndeki iradelerinin korunması iş hukukunun amacına uygun düşecektir¹⁶⁵. Zira bildirim sürelerinin işçi tarafında daha uzun olması, işçinin yeni iş arama süresini artıracak, ihbar tazminatının gündeme gelmesi halinde ekonomik olarak işveren karşısında güçsüz olan işçiye maddi bir destek sağlayacaktır. Ayrıca işçinin yeni bir iş bulabilmesi, işverenin işçinin yokluğunda ortaya çıkacak boşluğun yeni bir işçi istihdam ederek doldurabilmesinden daha zordur. Bu nedenle işçi bakımından işverenden daha uzun bildirim sürelerinin karşılaştırılmış olması mümkün olacaktır. Nitekim Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir:

“Davalının temyizine gelince; davalı aleyhine Toplu İş Sözleşmesine göre arttırılmış ihbar öneline ait ücret esas alınarak ihbar tazminatına mahkemece karar

¹⁶² Soyer, İhbar Önelllerinin Eşitliği İlkesi, s. 670 vd.

¹⁶³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 511.

¹⁶⁴ Süzek, s. 546; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 182.

¹⁶⁵ Senyen Kaplan, s. 270.

verilmiştir. Oysa Dairemizin yerleşik kararları uyarınca ihbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup artırılmış ihbar önellerine ait ücrete sadece işveren mahkum edilebilir. Davalı işçinin ihbar öneli tanımaksızın hizmet akdini feshetmiş olması nedeniyle sekiz haftalık yasal ihbar tazminatı yerine yazılı şekilde daha fazla ihbar tazminatından sorumlu tutulmuş olması hatalıdır.”¹⁶⁶

Yargıtay’ın yerleşik uygulaması da bildirim sürelerinin işçi lehine işverenden daha uzun olacak şekilde artırılabilmesine ilişkin olduğundan, yine Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na tabi çalışanlar arasında bir ayrım meydana gelmektedir. İş Kanunu’na tabi çalışan işçiler için fesih bildirim sürelerinin işverenlerinkinden daha uzun belirlenebilmesine karşılık, Türk Borçlar Kanunu hükümleri kapsamında çalışan uçucu personel gibi işçiler bu haktan mahrum kalmaktadır.

3. İş Güvencesi ve İş Güvencesi Tazminatı

A. İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi sistemi, Türk İş Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddeleri ve devamında düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin ilk fıkrasına göre “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.”.

İş güvencesine ilişkin düzenlemeler getirilmeden önce, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak fesih serbestisi sistemi bulunmaktaydı¹⁶⁷. Başka bir deyişle iş ilişkisini sona erdirmek isteyen işveren, herhangi bir gerekçe göstermeksizin, yalnızca

¹⁶⁶ Yarg. 9. HD. 30.04.2002, E. 2001/20615, K. 2002/6928, Kazancı İçtihat ve Mevzuat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, Söz konusu kararın değerlendirmesi için ayrıca bkz. Şen, İhbar Tazminatı, s. 76 vd.

¹⁶⁷ Süzek, s. 569.

bildirim sürelerine uymak şartıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilmektedir¹⁶⁸. Söz konusu durum işçileri feshe karşı oldukça korunaksız bir hale getirmektedir¹⁶⁹. İşverenin fesih yönündeki iradesi haksız olsa da yahut hakkın kötüye kullanılmasına vücut verse dahi fesih geçerli olmakta, iş ilişkisi sona ermektedir¹⁷⁰. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin başvurabileceği tek yol ise şartları oluşan çeşitli tazminatları talep etmekten öteye gidememekte, işe iade hakkı bulunmamaktaydı¹⁷¹.

Modern iş hukuku, işçiyi koruma odaklı yaklaşımıyla, iş sözleşmesinin sürekliliği konusunda güvensizliğe düşen işçinin gözetilmesi için iş güvencesi sistemini hukukumuza kazandırmıştır¹⁷². Buna göre artık belirsiz süreli iş ilişkisini sona erdirmek konusunda işverene tanınan sınırsız fesih serbestisi kaldırılmış, fesih için geçerli bir neden öne sürmekle yükümlendirilmiştir. Fesih serbestisinin kaldırılmasıyla birlikte işçinin kendisi ve ailesi için geçim kaynağı olan ücretinden mahrum kalma konusunda endişeleri azaltılmıştır¹⁷³.

İş güvencesi sisteminin işçiyi korumanın yanı sıra işin devamlılığını sürdürmek üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır¹⁷⁴. İşgücünün sürekli değişimi engellenerek bu sebeple oluşan maliyetler azaltılmış, tecrübeli işçilerin yürütülen faaliyete artı değer katması sağlanmıştır. Ayrıca sürekli işsizlik endişesi taşımayan çalışanların bulunduğu işyerinde çalışma barışının oluşumu ve gelişimi de desteklenmiştir. Bu da işyerinde üretilen mal ve hizmetlerin verimliliğini ve kalitesini artırma noktasında önem arz etmektedir¹⁷⁵.

İş güvencesi sistemi, bireysel iş hukuku kadar toplu iş hukukunu da olumlu yönde etkilemiştir. Nedensiz yere işten çıkarılma kaygısı yaşamayan işçiler, toplu iş

¹⁶⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 530.

¹⁶⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 193.

¹⁷⁰ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 191.

¹⁷¹ Senyen Kaplan, s. 281.

¹⁷² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 296-297; Günay, s. 122.

¹⁷³ Süzek, s. 570.

¹⁷⁴ Senyen Kaplan, s. 281.

¹⁷⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 192.

hukukundan doğan haklarını daha etkili ve özgürce kullanabilmektedir. İş güvencesi sistemi ile birlikte işçiler sendika üyeliği, greve katılım gibi konularda işveren ile ters düşme kaygısına düşmeksizin bağımsız olarak hareket edebilir hale gelmişlerdir¹⁷⁶.

Tüm bunlarla beraber, iş güvencesi sistemi işverenin fesih hakkını yok edici bir yapıya sahip değildir. Her ne kadar işverenin sahip olduğu fesih serbestisi ortadan kaldırılmış olsa da elbette işverenin kendi işletmesinin menfaatlerini göz önünde bulunduracak şekilde hareket etmesi mümkündür. İşyerinin çıkarlarını gözetmek isteyen işveren ile işveren karşısında ekonomik ve sosyal açıdan daha alt kademede bulunan işçilerin korunması, adil bir denge kurularak oluşturulmuş iş güvencesi sistemi ile sağlanmıştır. İşverenin fesih serbestisinin sınırlandırılması, işverenin feshe ilişkin tüm haklarının yok edilmesi şeklinde anlaşılmamalıdır¹⁷⁷. İşçinin çalışma hakkını, işinin devamlılığını koruyan Anayasa 49’uncu maddesi ve işverenin girişim hürriyetini düzenleyen Anayasa 48’inci maddesi, ölçülülük ilkesi uyarınca dengelenmiştir¹⁷⁸. Nitekim işverenin fesih hakkı tamamen elinden alınmamış, yalnızca kendisine fesih için geçerli bir neden sunma zorunluluğu getirilmiştir.

Modern iş hukukunun işçiyi ve işin devamlılığını koruyucu yapısı içerisinde bir kilometre taşı kabul edilebilecek iş güvencesi sistemi, ne yazık ki tüm çalışanlar bakımından uygulanmamaktadır. İş güvencesi kapsamında sayılabilmek için gereken şartlardan biri, otuz veya daha fazla işyerinde çalışmaktır¹⁷⁹. Söz konusu işçi sınırı, Anayasa Mahkemesi’ne taşındığında Mahkeme, “*İş güvencesi ile oluşabilecek ağır mali yükten küçük işletmelerin uzak tutulması amacı*” bulunduğundan hareketle düzenlemenin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir¹⁸⁰. Gerçekten de küçük işletmeler bakımından maddi külfete yol açmaması için iş güvencesi sistemine sayısal bir sınır

¹⁷⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 192.

¹⁷⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 531.

¹⁷⁸ Süzek, s. 571.

¹⁷⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 297.

¹⁸⁰ AYMK. 19.10.2005, 66/72, R.G. 24.11.2007, S. 26710.

getirilmesi doğru kabul edilebilirse de, sınırın 30 olarak belirlenmesi tartışılabilir¹⁸¹. Bunun yanında, iş güvencesi kapsamında bulunmanın bir diğer şartı da İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışmaktır ki bu durum çalışanlar arasında büyük bir adaletsizliğe yol açmaktadır. Detayları çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde açıklandığı üzere Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan hava taşıma işçilerinin bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde İş Kanunu hükümlerinden yararlanacakları öngörülmediyse bu kişiler iş güvencesi korumasından mahrum kalmaktadırlar¹⁸². Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi içerisinde iş güvencesi hükümlerine yer verilmemesi öğretide de haklı olarak eleştirilmiştir¹⁸³.

B. Sözleşmenin Feshinde Geçerli Neden Şartı

Çalışmamızın bir önceki bölümünde de ifade edildiği üzere, iş güvencesi kapsamına giren işlerde işverenin iş ilişkisini sonlandırabilmesi, fesih için geçerli bir neden öne sürebilmesine bağlıdır¹⁸⁴. Geçerli neden kavramından ne anlaşılması gerektiği, İş Kanunu 18/1'de "*işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanma*" şeklinde ifade edilmiştir. Yine aynı maddenin devam eden fıkralarında işyeri sendikaya üye olmak, sendika temsilciliği yapmak, ırk, renk, cinsiyet ve benzeri nedenler gibi hususlar sayılmış ve bu hususların geçerli bir neden oluşturmayacağı belirtilmiştir.

İşverenin iş sözleşmesini derhal feshedebilmesine olanak tanıyan haklı nedenle derhal fesih hakkı, İş Kanunu 25'inci maddede düzenlenmiştir. Bu hakkın kullanılabilmesi için söz konusu maddede yer verilen haklı nedenlerden birinin doğmuş olması gerekmektedir. Geçerli neden ise esasen haklı neden kadar ağır olmayan, bu

¹⁸¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 536; Senyen Kaplan, s. 282; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 196; Günay, s. 123.

¹⁸² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 299.

¹⁸³ Çelik, Türk Borçlar Kanunu, s. 7-8.

¹⁸⁴ Süzek, s. 593; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 201; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 301; Tunçomağ/ Centel, s. 207; Günay, s. 127.

nedenle derhal feshe değil süreli bildirimli feshe imkan tanıyan gerekçelerdir¹⁸⁵. Geçerli nedenlerin varlığı iddiasıyla iş sözleşmesini fesheden işveren, bunu ispatlamakla da mükelleftir (İş Kanunu m. 20/2). Başka bir ifadeyle feshin geçerli nedene dayandığının ispat yükü işveren üzerindedir¹⁸⁶.

Geçerli nedenin bulunduğu öne sürülerek iş sözleşmesinin işverence feshedilmesinde izlenecek şekil şartları, Kanun'un 19'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması, geçerli bir neden olduğunu düşündüğü fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerekmektedir¹⁸⁷. Hükümün devamında işçinin davranışı veya verimi¹⁸⁸ ile ilgili bir nedene dayanıldığı takdirde işçiden kendisi hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması zorunluluğu da belirtilmiştir¹⁸⁹.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, geçerli bir nedene dayanılmadığı veya öne sürülen gerekçenin geçerli bir neden oluşturmadığını düşünüyor ise Kanun'un 20'nci maddesi uyarınca fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvuracaktır¹⁹⁰. Zorunlu arabuluculuk süreci sonucunda bir anlaşmaya varılamadığı takdirde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin dava açılabilir¹⁹¹. İşe iade davaları, istinaf düzeyinde kesinleşmektedir. Başka bir ifadeyle işe iade davalarında Yargıtay denetimi bulunmamaktadır¹⁹².

Yargılama sonucunda feshin geçersizliğine hükmedilirse, başka bir ifadeyle işe iadeye karar verilirse işçinin bir ay içinde işe başlatılma zorunluluğu bulunmaktadır.

¹⁸⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 553; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 205; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 302.

¹⁸⁶ Senyen Kaplan, s. 286.

¹⁸⁷ Senyen Kaplan, s. 294; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 211.

¹⁸⁸ Bir görüşe göre "işçinin verimi" ifadesinden anlaşılması gereken, işçinin yeterliliğidir, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 597.

¹⁸⁹ Süzek, s. 631; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 310.

¹⁹⁰ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 213.

¹⁹¹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 315; İşe iade davalarının yargısal sürecine ilişkin detaylı bilgi için ayrıca bkz. Süzek, İşe İade, s. 11 vd.

¹⁹² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 612.

İşverenin, başvurusuna rağmen işçiye bir ay içinde işe başlatmaması halinde işçiye asgari dört aylık, azami sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Uygulamada bu tazminata ‘iş güvencesi tazminatı’ adı verilmektedir¹⁹³.

İş güvencesi tazminatından başka, işe iade yargılamasında kararın kesinleşmesine değin çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceği de Kanun’un 21’inci maddesinde geçersiz fesihte bulunan işverene karşı bir başka yaptırım olarak düzenlenmiştir.

C. İş Güvencesi Bakımından Hava Taşıma İşçileri

Havayolu işletmeleri; uçuş hizmetlerini yerine getirmelerini sağlayan uçucu personeli, terminalde görevli yer hizmetleri ekibi, bakım ve onarımdan sorumlu teknik çalışanları, işletmenin yönetiminden sorumlu idari personel ve temizlik, ikram, güvenlik gibi hizmetleri sunan çalışanlarıyla bir bütünü oluşturmaktadır. Havayoluyla taşıma işlerinin büyüklüğü, çok çalışana sahip bir yapıyı da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle iş güvencesi şartları için aranan otuz işçi çalıştırma şartının pek çok hava taşımacılığı firması bakımından sağlandığı söylenebilir. Bununla birlikte, iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak için otuz çalışanın bulunduğu bir işyerinde çalışıyor olmak tek başına yeterli değildir, İşçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması gerekliliğinin¹⁹⁴ yanında bir de İş Kanunu’na tabi çalışması gerekmektedir¹⁹⁵.

Hava taşıma işçilerinden yer hizmetlerinde görevli personel, İş Kanunu’na tabi olarak çalışmaktadır. Uygulamada uçucu personel olarak adlandırılan ve kokpit ekibi ile kabin ekibinden ve çeşitli teknik destek elemanlarından oluşan personelin yürüttükleri iş ise İş Kanunu hükümlerine tabi değildir. Söz konusu işler, Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uyarınca düzenlenmektedir. Bu durum da, Borçlar

¹⁹³ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 221; Günay, s. 131 vd.

¹⁹⁴ İş güvencesi koşulu olarak aranan altı aylık kıdeme ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, s. 580 vd.

¹⁹⁵ Süzek, s. 574.

Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaları sonucunu doğurmaktadır¹⁹⁶.

Uygulamada sendikalı hava taşıma personellerinin, varsa sendikalarının bağtladıkları toplu iş sözleşmeleri sayesinde İş Kanunu'na tabi olarak çalıştıkları görülmektedir. Bunun gibi, uçucu personelin bireysel iş sözleşmesinde de 4857 sayılı Kanun hükümleri kapsamında çalışacağı da kararlaştırılmış olabilir. Sözleşmeler sayesinde İş Kanunu hükümlerinden faydalanan çalışanlar, diğer şartları da sağladıkları takdirde iş güvencesinden yararlanabileceklerdir. Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta toplu iş sözleşmesi sayesinde İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilen bir kaptan pilot hakkında işe iadeye karar vermiştir¹⁹⁷.

Öte yandan ülkemizde mevcut durumda havayolu taşıma işlerinde faaliyet gösteren firmalardan yalnızca Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı'nın Türkiye Sivil Havacılık Sendikası ile bağtladığı toplu iş sözleşmesi sayesinde çalışanlarının İş Kanunu hükümlerinden faydalanabildiği bilinmektedir. Başka bir deyişle, Türkiye'de faaliyet gösteren ve dünyada başat konumda olan başka firmalarda çalışan uçucu personel, iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere iş güvencesi, işçiyi iş sözleşmesinin her an feshedilebilmesi korkusundan korumakta, kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olan ücretini adeta sağlama almaktadır. İşverenin sınırsız bir fesih serbestisine sahip olmadığı bir çalışma ortamında işçiler işten çıkarılma endişesi yaşamamaktadır¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 533.

¹⁹⁷ "Davalı vekili, davacının 21/06/2010 tarihinde çalışmaya başladığını, son olarak A-320 uçakların sorumlu kaptan pilotu olarak görev yapmakta iken çalışmalarından verim alınmaması ve hizmetinden istifa edilememesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir...Somut uyuşmazlıkta, ispat yükü kendisinde olan davalı işveren, feshin geçerli nedene dayandığını kanıtlamadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir." Yarg. 9. HD. 15.01.2018, E. 2016/33198, K. 2018/107, www.legalbank.net, erişim tarihi: 13.03.2022; Aynı yönde başka bir kararında Yargıtay, uçucu personel olan ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinden yararlanan davacı işçinin işe iade davası açabileceğine karar vermiştir. Bununla birlikte somut uyuşmazlıkta işverenin sunduğu fesih nedeni geçerli olarak kabul edilmiştir, Yarg. 9. HD. 19.11.2015, E. 2015/22940, K. 2015/32996.

¹⁹⁸ Senyen Kaplan, s. 286.

Ancak salt İş Kanunu kapsamında çıkarılmış olmaları ve kendilerine ait özel bir kanuna da sahip olmamaları nedeniyle hava taşıma işçileri, modern iş hukukunun getirdiği en önemli sistemlerden biri olan iş güvencesinden büyük ölçüde mahrum kalmaktadır¹⁹⁹.

İş güvencesine tabi olarak çalışmayan uçucu personel, toplu iş sözleşmesi sayesinde iş güvencesi hükümlerinden faydalanan meslektaşlarından pek çok hak bakımından geri kalmaktadır. Bu da sosyal ve ekonomik adaletsizliğe yol açmaktadır. İş güvencesi kapsamında çalışan uçucu personel, iş sözleşmeleri geçersiz yahut haksız şekilde feshedildiğinde işe iade davası açarak işe dönebilmektedir. İşverenlerinin kendilerini işe başlatmadığı takdirde ise iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti gibi yüksek miktarlarda gelir elde ederek mağduriyetlerini giderebilmektedir. Ancak iş güvencesi kapsamında çalışmayan uçucu personel işe geri dönmek için başvurma hakkına sahip olmadığı gibi, karşılığında alabildiği tazminat da oldukça sınırlı ve etkisiz kalmaktadır. İş güvencesinden yararlanmayan uçucu personelin işvereni iş sözleşmesini haksız ve hatta kötü niyetli bir şekilde feshetmiş olsa da fesih geçerli olmakta, iş sözleşmesi sona ermektedir.

Yaşanılan mağduriyetlerin yalnızca toplu iş sözleşmeleriyle giderilmeye çalışılması, her geçen gün büyüyen ve gelişen bir sektör olan hava taşımacılığında çalışanlar bakımından büyük sorun teşkil etmektedir. Kanaatimizce bu sorunların giderilebilmesi, aynı işyerinde çalışan yer hizmetleri hostesi ile kabin ekibi hostesinin eşit haklardan faydalanabilmesi, hava taşımacılığı işlerinde çalışma barışının sağlanabilmesi ve işçilerin korunabilmesi için hava taşımacılığı işlerinin ya İş Kanunu kapsamına alınmasına ya da sektörün sorunlarını özümsemiş ve buna uygun çözümler sunan özel bir Hava İş Kanunu çıkarılmasına bağlıdır. Bununla birlikte çalışmamızın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere hava taşımacılığı sektörü özgün, kendi

¹⁹⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 299.

kurallarının varlığını gerektiren, iş hukuku anlamında münhasır bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyan bir alandır.

4. Haksız Fesih Tazminatı

Birtakım nedenler, iş ilişkisinin sürdürülmesini işçi ve/veya işveren bakımından çekilmez kılabilir. Böyle durumlarda dürüstlük kuralları çerçevesinde iş sözleşmesini sürdürmek kendisinden beklenemeyecek tarafa sözleşmeyi derhal feshetme hakkı tanınmıştır²⁰⁰. Bozucu yenilik doğurucu niteliğe sahip bu hakka “haklı nedenle derhal fesih hakkı” denmiş ve söz konusu hak hem işçi hem de işveren tarafa tanınmıştır²⁰¹. Ayrıca derhal fesih hakkının hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından gündeme gelmesi mümkündür²⁰².

4857 sayılı İş Kanunu’nun 24’üncü maddesinde işçinin, 25’inci maddesinde ise işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiş ve söz konusu hükümlerde yazılı haller gerçekleştiği takdirde bu hakkı kullanacak tarafın iş sözleşmesi belirli süreliyse sürenin bitiminden evvel, belirsiz süreli ise bildirim süresini beklemeksizin iş sözleşmesini feshedebileceği öngörülmüştür. Devam eden 26’ncı maddede ise derhal fesih hakkının kullanma süresine ilişkin usul ve esaslara yer verilmiştir.

Yargıtay’ın bir kararında uçuş personeli niteliğinde olan kaptan pilotun yıllık izinlerinin kullandırılmaması, kullanmadığı izinlere ait ücretlerinin ödenmediği gibi iç ve dış harcırahlarının eksik ödenmesi, öğretmen pilotluk yaparken haksız olarak alınması, MD 88 filosuna geçme sözü verilmesine rağmen tip değişikliği yapılmaması, uçaklardaki olası kaza nedenleri ve çözüm önerileri konusunda başvurusunda hiç bir

²⁰⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 660; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 232; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 236; Tunçomağ/ Centel, s. 216.

²⁰¹ Senyen Kaplan, s. 311.

²⁰² Süzek, s. 691; Günay, s. 138; Belirli süreli iş sözleşmelerinde haksız feshe ilişkin detaylı bilgi için ayrıca bkz. Senyen Kaplan, Haksız Fesih, s. 17 vd.

işlem yapılmaması nedenlerinden ötürü hizmet sözleşmesini feshetmesi, haklı neden sayılmıştır²⁰³.

İş sözleşmesinin taraflarına haklı neden gösterdikleri takdirde derhal fesih hakkı tanınmış olmasına rağmen, birtakım durumlar feshin haksız sayılmasına yol açabilmektedir²⁰⁴. Şayet bir taraf, iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshettiğini iddia etmiş ise ancak gerçekte böyle bir neden bulunmuyor ise fesih haksız olacaktır²⁰⁵. Bundan başka, iş ilişkisinde gerçekten de haklı nedenle derhal feshe vücut verecek bir neden bulunuyor olabilir, ancak haklı nedenle fesih hakkını kullanmak isteyen taraf bu hakkı hak düşürücü süresi içinde kullanmamış ise de fesih haksız sayılacaktır²⁰⁶. Bunun gibi, derhal fesih hakkının mevzuatta öngörülen usul şartlarına uyulmaksızın kullanılması da feshin haksız olarak nitelendirilmesini gerektirecektir.

Bununla birlikte uçuş personelinin sözleşmeyi feshetmesine dair öne sürdüğü hususların hakkın kötüye kullanımına yol açmaması gereklidir. Yargıtay, bir kararında azami uçuş sürelerinin üzerinde çalıştırılan pilotun, söz konusu limit aşımalarının üzerinden uzun bir zaman geçtikten sonra sözleşmeyi feshini iyi niyet kurallarının ihlali olarak değerlendirmiştir²⁰⁷.

Uygulamada “haksız fesih” adı verilen söz konusu durumun elbette haksız fesih yapan taraf üzerinde birtakım yaptırımları olacaktır. Çalışmamızın bu bölümünde işçi alacakları bakımından uçucu personelin yaşadığı sorunlar incelendiği için yalnızca işverenin haksız feshi sonucunda karşılaşılabilecek yaptırımlara yer verilecektir.

²⁰³ Yarg. 13. HD. 29.09.2014, E. 2014/3726, K. 2014/29398, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022.

²⁰⁴ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 249; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 266.

²⁰⁵ Senyen Kaplan, s. 328.

²⁰⁶ Süzek, s. 727.

²⁰⁷ “Bu sebeple mahkemece, objektif iyi niyet kuralları da gözetilmek suretiyle az yukarda belirtilen ve davacının itirazına da konu olan tüm bu hususlarda inceleme ve değerlendirme yapılarak, gerektiğinde ek rapor alınarak, taraflar arasındaki sözleşmenin, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi bir sözleşme olup, mevcut uygulamaya davalı uzun süre ses çıkarmamış ise, bu hakkın ileri sürülmesinin MK. 2. maddesinde belirtilen iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağı ve hukuken himaye edilemeyeceği gözetilerek, hasıl olacak sonuca uygun bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Yarg. 13. HD. 10.12.2015, E. 2014/44715, K. 2015/36101, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 13.03.2022.

İşverenin haksız feshi sonucunda maruz kalabileceği yaptırımlar, iş sözleşmesinin belirli süreli yahut belirsiz süreli olmasına, belirsiz süreli olduğu takdirde ise işin iş güvencesi kapsamına dahil olup olmamasına göre değişiklik göstermektedir²⁰⁸. Hava taşıma işçileri bakımından her üç grubun da açıklanması önemlidir zira işçiler, üç grupta da yer alabilmektedirler. Her ne kadar İş Kanunu'nun 4'üncü maddesi uyarınca yer hizmetleri hariç hava taşıma işleri İş Kanunu kapsamından çıkarılmış olsalar da, Kanun şemsiyesi altında yer almayan uçucu personel, sendikalarının bağittadıkları toplu iş sözleşmeleri sayesinde İş Kanunu kapsamında gibi çalışabilmektedirler. Yer hizmetlerinde görevli hava taşıma personelinin zaten 4857 sayılı Kanun kapsamında yer aldığı tartışmaya kapalıdır. Bu durumda hem yer hizmetlerinde görevli personelin hem de toplu iş sözleşmesi sayesinde İş Kanunu'na tabi gibi çalışan uçucu personelin iş güvencesinden yararlanabilme ve yararlanamama ihtimalleri bulunmaktadır. Öte yandan toplu iş sözleşmesi ile çalışmayan, başka bir ifadeyle Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan uçucu personel, zaten iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır. Hava taşıma işlerinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yanı sıra özellikle kokpit ekibi bakımından belirli süreli iş sözleşmeleri de mevcuttur. İşverenin haksız feshi karşısında sayılan grupların başvurabilecekleri hukuki yolların açıklanması önem arz etmektedir. Zira aşağıda daha detaylı olarak da açıklandığı üzere iş güvencesi kapsamında yer almayan işçilerin, ki bu gruba Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi çalışanlar da dahildir, hakları, iş güvencesine tabi çalışanlara göre oldukça yetersizdir.

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 267.

A. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanlar

İş güvencesine tabi çalışmayanlar, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi işçiler ve İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan ancak yürüttükleri iş, iş güvencesi kapsamında yer almayan işçilerden oluşmaktadır. Hava taşıma personeli bakımından bu grup; iş güvencesine tabi olmayan yer hizmetleri personeli, toplu iş sözleşmesi sayesinde 4857 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanan ancak iş güvencesi bulunmayan uçucu personel ile toplu iş sözleşmesi bulunmayan bu nedenle 6098 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan uçucu personelden meydana gelmektedir. Kanun koyucu haksız feshe karşı başvurulabilecek yollar konusunda, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatında olduğu gibi İş Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışanlar bakımından ikili bir ayrıma gitmemiş, çalışanların iş güvencesinden yararlanıp yararlanamadıklarına göre farklı yollar öngörmüştür.

İş güvencesine tabi olarak çalışmayanların işe iade davası açma hakları bulunmadığından kanun koyucu, bu işçilerin haksız feshe karşı korunabilmeleri için uygulamada “haksız fesih tazminatı” olarak bilinen bir tazminat öngörmüştür²⁰⁹. Haksız fesih tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu'nda değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş ve genel kanun hükmü olması nedeniyle İş Kanunu'na tabi çalışanlar bakımından da uygulanabilir hale gelmiştir²¹⁰.

Haksız fesih tazminatını düzenleyen TBK 438'inci maddesinin 3'üncü fıkrası şu şekildedir: “*Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.*”. Açık hükümden anlaşılacağı üzere haksız fesih tazminatı, tümüyle hakimin takdirine bağlı bir

²⁰⁹ Süzek, s. 727; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 696.

²¹⁰ Senyen Kaplan, s. 329; Süzek, s. 728; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 268; Tunçomağ/ Centel, s. 234; Yılmaz, Genel-Özel Kanun, s. 30.

tazminatı²¹¹. Başka bir ifadeyle, yargılama sonucunda hakim herhangi bir tazminat verilmemesi yönünde de karar verebilecektir²¹².

Hakimin takdir yetkisini kullanırken tüm durum ve koşulları göz önünde tutacağı mezkur hükümde ifade edilmiştir. 438'inci maddenin gerekçesinde ise tarafların ekonomik ve sosyal durumları, sözleşmenin devam süresi, sözleşme feshi için öne sürülen neden gibi örneklerle yer verilmiştir. Sayılan hallerden başka işverenin haksız feshinin hukuka aykırılık yönünden ağırlığı, işçinin müterafik kusurunun bulunup bulunmadığı gibi göstergeler de hakim tarafından dikkate alınır²¹³.

Haksız fesih tazminatı sonucu hükmedilebilecek bedelin üst sınırı, işçinin altı aylık ücret tutarıdır. Tazminat hesaplanırken dikkate alınacak ücret ise temel (çıplak) ücrettir. Zira kıdem tazminatı ve ihbar tazminatından farklı olarak haksız fesih tazminatında bu yönde aksi bir düzenleme öngörülmemiştir²¹⁴. Bununla birlikte öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre ilgili hüküm nispi emredici nitelikte olup, altı aylık ücret tutarı olarak belirlenmiş yasal üst sınırın sözleşmeler ile artırılabilmesi mümkündür²¹⁵.

B. Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanlar

İşveren, mevzuatta düzenlenen haklı nedenlerin varlığı iddiasıyla belirli süreli iş sözleşmesini sözleşme süresi dolmadan önce feshedebilir. Ancak gerçekte haklı bir neden bulunmuyorsa işverenin yaptığı fesih haksız fesih haline gelecektir ve karşılığında birtakım yaptırımlara maruz kalabilecektir²¹⁶. Esasen belirli süreli iş akitlerinde işverenin haksız feshi sonucunda işçilerin hangi yola başvurabileceği 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Öte yandan genel kanun niteliği taşıyan 6098

²¹¹ Zevkliler/ Gökyayla, s. 451; Soyer, s. 17.

²¹² Eren, s. 573; Kılıçoğlu, s. 431.

²¹³ Senyen Kaplan, s. 336.

²¹⁴ Süzek, s. 732.

²¹⁵ Süzek, s. 732.

²¹⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 697.

sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise konuyu inceleyen hükümler bulunmaktadır. Bu nedenle haksız feshe maruz kalan işçi, İş Kanunu'na tabi çalışıyor olsa da TBK 438'inci maddeye göre hareket edecektir²¹⁷.

Borçlar Kanunu'nun 438'inci maddesinin ilk fıkrasında *“İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, ..., belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.”* denmek suretiyle belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ihbar tazminatına benzer bir tazminatı düzenlemiştir. Buna göre haksız feshe maruz kalan işçi, şayet iş sözleşmesi haksız olarak feshedilmeseydi elde edebileceği gelirleri işverenden talep edebilecektir²¹⁸. Bununla birlikte hükmün ikinci fıkrasında bu tutardan çeşitli indirimler yapılabileceği öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeye göre işçinin belirli süreli iş sözleşmesi sona erdikten sonra tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği yahut bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, alacağı tazminattan indirilerek mahsup edilecektir²¹⁹.

Öte yandan haksız fesih tazminatını düzenleyen 438'inci maddenin 3'üncü fıkrası, belirli süreli iş sözleşmeleri işveren tarafından haksız olarak feshedilmiş işçiler bakımından da gündeme gelebilecektir. Buna göre ilk fıkrada düzenlenen tazminatın yanı sıra işverene sözleşmenin haksız olarak feshedilmesi yaptırımını da gündeme gelebilecektir. Hakimin takdirine bağlı olarak haksız feshe maruz kalan işçinin altı aylık ücreti üst sınır olmak üzere tazminat almasına hükmedilebilir²²⁰.

C. İş Güvencesi Kapsamında Çalışanlar

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu 25'inci maddenin son fıkrasında işçilerin feshin haklı bir nedene dayanmadığını düşündükleri

²¹⁷ Senyen Kaplan, s. 329-330.

²¹⁸ Süzek, s. 729.

²¹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 698.

²²⁰ Senyen Kaplan, s. 336; Soyer, s. 17.

takdirde başvurabilecekleri bir yol düzenlenmiştir²²¹. Söz konusu hükme göre işçi feshin maddede öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecektir. Hükümde bahsedilen 18'inci madde ise otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinden bahsetmekte olup, iş güvencesi kapsamında çalışma anlamına gelmektedir.

Söz konusu hükümler uyarınca iş güvencesi kapsamında çalışan ve işverenin haksız feshine maruz kalan işçiler, geçersiz feshe karşı da başvurabilecekleri bir yol olan işe iade talebiyle feshin geçersizliği davası açabilirler. Şayet yargılama neticesinde işverenin feshinin geçersizliğine hükmedilirse işçiler, işe geri dönebileceklerdir. İşçinin başvurusuna rağmen işveren işçiyi bir ay içinde başlatmazsa işçiye asgari dört aylık azami sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. İşe başlatmama tazminatının yanında işe iade davası sürecinde kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre bakımından dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da işçiye ödenecektir.

Hava taşıma işçilerinde, iş güvencesi kapsamında çalışan yer hizmetleri personeli ile toplu iş sözleşmeleriyle İş Kanunu hükümlerinden faydalanan ve iş güvencesi şemsiyesi altında bulunan uçucu personel, haksız feshe karşı işe iade davası açabilme ve gerekli olursa çeşitli tazminatlar talep edebilme haklarına sahiptir. Bu kişilere kıyasla çalıştığı havayolu firmasında toplu iş sözleşmesi bağitlanmamış işçiler oldukça dezavantajlı konumdadır. Toplu iş sözleşmesi sayesinde İş Kanunu hükümlerine tabi olan işçilerin iş güvencesine kapsamında olma ihtimalleri her halde bulunmaktadır. Zira havayolu taşımacılığında duyulan insan gücü ihtiyacı, iş güvencesi için aranan otuz kişilik sınırı genellikle karşılamaktadır. Ancak Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışan ve bu nedenle iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçilere

²²¹ Süzek, s. 727; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 268.

ödenen azami altı aylık ücret oldukça yetersiz ve etkisiz niteliktedir²²². Üstelik söz konusu tazminatın iş güvencesi tazminatında olduğu gibi herhangi bir alt sınırı da bulunmamaktadır. Hakim, işçiye hiç tazminat ödenmemesine de hükmedebilecektir. Sayılan işçilerin işe iade davası açma hakları da bulunmamaktadır.

5. Kötü Niyet Tazminatı

İş güvencesi kapsamında yer almayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin işverence tarafından, mevzuatta aranan bildirim sürelerine uyulması suretiyle yahut ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshedilmesi mümkündür. Bununla birlikte, her hak gibi bu hakkın da işveren tarafından Türk Medeni Kanunu 2'nci madde çerçevesinde dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun düşecek şekilde kullanılması mecburidir²²³. Bu gerekliliğe aykırı davranış, başka bir ifadeyle iş sözleşmesinin işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi halinin yaptırımı, çalışma yaşamını düzenleyen kanunlarda düzenlenmiştir. Uygulamada “kötü niyet tazminatı” olarak adlandırılan bu yaptırım, İş Kanunu’nun 17/6 ve Türk Borçlar Kanunu’nun 434’üncü maddelerinde düzenlenmiştir.

Kötü niyet tazminatını yalnızca işçi taraf talep edebilir. Bundan anlaşılması gereken, işçinin bildirimli fesih hakkını dürüstlük kuralına aykırı kullandığı takdirde işverenin kötü niyet tazminatı talep edemeyeceğidir²²⁴. Bununla birlikte, şartları elverdiği takdirde işveren de genel hükümlerde yer verilen maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir²²⁵.

İş Kanunu’nun kötü niyet tazminatını düzenleyen 17/6 hükmü, açıkça bu tazminattan iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin yararlanamayacağını öngörmüştür. Bunun nedeni, iş güvencesine tabi olarak çalışan işçilere, işverenlerinin

²²² *Gerek*, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Fesihler, s. 1.

²²³ *Senyen Kaplan*, s. 275; *Günay*, s. 119.

²²⁴ *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, s. 523.

²²⁵ *Süzek*, s. 566.

kötü niyetli feshe başvurmaları halinde işe iade davası açma hakkının tanınmış olmasıdır²²⁶. Bunun gibi, iş güvencesi kapsamında olup da süresi içerisinde işe iade davası açmamış işçinin sonradan kötüniyet tazminatı talep edebilmesi mümkün değildir²²⁷. İşe iade talepli dava açma hakları bulunmayan iş güvencesine tabi olmadan çalışanlar ise kötü niyet tazminatı ile korunmaya çalışılmışlardır²²⁸. Kötü niyet tazminatının talep edilebilmesi için işçinin bir zarara uğraması koşul değildir. Başka bir ifadeyle kötü niyet tazminatı sorumluluk hukuku içerisindeki klasik anlamda bir zarar tazminatı niteliği taşımamaktadır.

İşverenin kötü niyetli feshinin söz konusu olduğu hallerde kötü niyet tazminatının ödeneceği öngörülmüşse de, kanun metinlerinde hangi hallerin kötü niyetli fesih niteliği taşıyacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir²²⁹. Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin gerekçesinde örnek kabilinden belirli durumlar sayılmıştır. Gerekçeye göre işçinin işvereni şikayet etmesi, işveren aleyhinde dava açması, işveren aleyhinde şahitlikte bulunması gibi hallerin ardından işverenin iş ilişkisini sona erdirmesinde kötü niyetin varlığı aranabilir²³⁰.

Kötü niyet halleri içinde sendikal nedenlerle fesih konusunda bir açıklama yapılmalıdır. Söz gelimi toplu iş sözleşmesi yetki tespiti sürecinde sendika üyesi işçilerin işten çıkarılması, sendikanın kanuna uygun grev kararına istinaden greve katılan işçinin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi, sendikal nedenle feshi oluşturur²³¹. Bu şekilde, işçinin sendikal özgürlüklerini zedeleyici davranışın yaptırımını ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25/5'te düzenlenen sendikal tazminattır²³². Sendikal tazminat, esasen kötü niyet tazminatının özel bir görünümünü

²²⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 189.

²²⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 293.

²²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 523.

²²⁹ Günay, s. 119.

²³⁰ Senyen Kaplan, s. 276.

²³¹ Süzek, s. 566; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 515.

²³² Öğretide sendikal nedenle fesih halinde işe iade davası açma hakkının yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilere getirilmiş olması bizce de isabetli olarak eleştirilmiştir, Baskan, s. 83.

oluşturmaktadır²³³. Zira sendikal nedenle fesih de esasen iş sözleşmesinin kötü niyetle feshinin bir özel halidir²³⁴. Bu nedenle aynı fesihten dolayı hem sendikal tazminat hem de kötü niyet tazminatı talep edilmesi mümkün değildir²³⁵.

Kötü niyet tazminatının talep edilmiş olması, ihbar tazminatının istenebilmesine engel teşkil etmez. Şayet işverenin yaptığı fesih hem dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına aykırı hem de bildirim sürelerine uyulmaksızın usulsüz bir fesih niteliği taşıyorsa her iki tazminat birlikte talep edilebilir.

Haksız fesih tazminatı ile kötü niyet tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği öğretide tartışılmakla beraber, baskın olan ve bizim de katıldığımız görüş, iki tazminatın aynı anda talep edilemeyeceğine ilişkindir. Zira kötü niyetli fesih ve haksız fesih birbirlerinden ayrı düzlemlerde bulunan olgular değildir. Haksız fesih, esasen gerçek bir haklı neden olmaksızın yapılmış fesihtir. Başka bir ifadeyle ortada bir fesih hakkı bulunmamaktadır. Kötü niyetli fesihte ise karşı tarafa zarar verme gayesi bulunmaktadır²³⁶. Esasen fesih hakkı doğmuştur ancak bu hak objektif iyi niyet kurallarına aykırı bir şekilde kullanılmaktadır²³⁷.

Kötü niyet tazminatına ilişkin yaptığımız açıklamaların ardından, bu tazminattan yararlanabilecek işçilerin değerlendirilmesi gerekir. İlk olarak yukarıda da açıklandığı üzere İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerden yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayan işçiler gerekli şartlar oluştuğu takdirde kötü niyet tazminatı talep edebileceklerdir. Buna göre hava taşıma işlerinde yer hizmetlerinde çalışan personelden iş güvencesinden yararlanmayanlar ile esasen İş Kanunu kapsamı dışında kalan ancak bağlı oldukları sendikanın bağtlatdığı toplu iş sözleşmesi sayesinde Kanun hükümlerinden yararlanan uçucu personelden iş güvencesine tabi olmayanlar kötü niyet tazminatı talep etme hakkına sahiptirler.

²³³ Baskan, s. 81; Senyen Kaplan, s. 277.

²³⁴ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 295.

²³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 526-527.

²³⁶ Gerek, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Fesihler, s. 2.

²³⁷ Süzek, s. 573.

Bunun yanında, Türk Borçlar Kanunu'nda da kıdem tazminatının aksine kötü niyet tazminatı açıkça öngör÷lm÷ştür. O halde İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve toplu iş sözleşmesi şemsiyesi altında da bulunmayan uçucu personel, kötü niyet tazminatı talep edebilecektir.

Hem İş Kanunu'nda hem de Türk Borçlar Kanunu'nda kötü niyet tazminatı miktarının bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında olduğu ifade edilmiştir. İki kanun arasında paralel bir düzenlemenin bulunması, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış ve özel kanunları da bulunmayan çalışanlar bakımından isabetlidir. Bununla birlikte, çalışmamızın ihbar tazminatı bölümünde açıkladığımız üzere söz konusu iki kanunda bildirim süreleri birbirinden farklı olarak belirlenmiş ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışan personelin bildirim süreleri, aynı kıdeme sahip olduğu İş Kanunu'na tabi çalışan meslektaşlarından daha az belirlenmiştir. Söz konusu durum ihbar tazminatı belirlenirken eşitsizliğe sebep olduğu gibi, bildirim süreleri ücretinin üç katının hesaplanacağı kötü niyet tazminatında da hakkaniyete aykırı bir durum oluşturmaktadır.

Konuyu bir örnek ile açıklamak gerekirse, toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunu hükümlerinden faydalanan ve iş güvencesine tabi olmayan, işyerinde iki yıllık kıdemi bulunan bir kabin memurunun sözleşmede herhangi bir değişiklik yapılmadığı varsayımında bildirim süresi altı hafta olmaktadır. Bu kabin memurunun kötü niyet tazminatının şartları oluştuğunda talep edebileceği miktar, asgari olarak altı haftalık bildirim süresi ücretinin üç katı tutarı olan on sekiz haftalık ücrettir. Başka bir hava yolu firmasında çalışan, herhangi bir toplu iş sözleşmesinden faydalanamayan ve işyerinde dört yıllık kıdemi bulunan bir kabin memurunun ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca fesih bildirim süresi dört haftadır. Kötü niyet tazminatının şartlarının oluştuğu halde bu kabin memurunun talep edebileceği tazminat miktarı dört haftalık bildirim süresi ücretinin üç katı olan on iki haftalık ücrettir.

İki çalışanın da ücretlerinin aynı olduğu varsayımında, sırf İş Kanunu kapsamından yararlanamaması nedeniyle Borçlar Kanunu'na tabi çalışan kabin memuru, İş Kanunu kapsamından yararlanan meslektaşından iki yıl daha fazla kıdemi bulunmasına rağmen ondan daha az miktarda kötü niyet tazminatı talep edebilmektedir. Buna göre kanun hükümlerinde kötü niyet tazminatı tutarının özdeş kabul edilmesi de eşitsizliğin giderilmesine yardımcı olmamakta, İş Kanunu'na tabi olamayan uçucu personel bakımından bir işçilik alacağı problemi ortaya çıkmaktadır.

III. Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme

Medeni yargı içerisinde çözülmesi gereken bir uyuşmazlığın hangi mahkeme tarafından çözümleneceği, görev kurallarını oluşturur²³⁸. Daha açık bir anlatımla, bir yargı kolu içerisinde yer alan uyuşmazlık konusunun niteliğine yahut değerine bağlı olarak söz konusu uyuşmazlığı hangi mahkemenin göreceği, görev kuralları sayesinde saptanır²³⁹. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun²⁴⁰ ilk maddesi, mahkemelerin görevinin yalnızca kanunlar ile düzenleneceğini ve göreve ilişkin kuralların kamu düzeninden kaynaklandığını belirtmektedir. Nitekim Anayasa'da da hiçbir mahkemenin görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamayacağı (m. 36/2) ve hiç kimsenin kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamayacağı (m. 37/1) hususları güvence altına alınmıştır.

İş mahkemeleri, özel mahkeme niteliğini taşıyan ve iş hukuku uyuşmazlıklarından kaynaklanan çeşitli iş davalarına bakmakla görevli hukuk mahkemeleridir. İş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulü, bu konuda çıkarılmış özel kanunlar ile düzenlenmektedir. Hava taşıma işçilerinin işlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda hangi mahkemelerin hangi koşullarda görevli olduğu

²³⁸ Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 105-106.

²³⁹ Senyen Kaplan, s. 30.

²⁴⁰ R.G. 04.02.2011, S. 27836.

incelenirken ikili bir ayrıma gidilmelidir. Zira 2017 yılında yürürlüğe giren yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu mülga hale gelmiş, yeni yasal düzenleme ile birlikte İş Kanunu kapsamında olmayan hava taşıma işçilerinin uyuşmazlıklarının görülmesine ilişkin kurallarda birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde ilk olarak mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu dönemindeki görev kuralları incelenecek, akabinde 7036 sayılı Kanun ile getirilen değişikliklere ışık tutulacaktır.

1. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Dönemi

İş mahkemelerinin bakmakla görevli olduğu uyuşmazlıklar, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kendisini mülga etmeden evvel, 30.01.1950 tarihli 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve başka Kanunların kendisini atıf yoluyla işaret ettikleri düzenlemeler ile belirlenmekteydi. 5521 sayılı Kanun'da iş mahkemelerinin görev alanı, *“İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”* denilmek suretiyle belirtilmiştir (m. 1/1). Söz konusu hükümde yer verilen “İş Kanunu’na göre” ifadesinden, hangi kanuna tabi işçilerin iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde görüleceği hususu açıklığa kavuşturulmalıdır.

İlk olarak ifade edilmelidir ki, 5521 sayılı Kanun, 30.01.1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu tarihte iş kanunları içerisinde çalışma hayatına dair kuralları inceleyen ve yürürlükte bulunan kanunlar, 3008 sayılı İş Kanunu ile 818 sayılı Borçlar Kanunu’dur. Başka bir ifadeyle henüz Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu bulunmamaktadır. 5521 sayılı Kanun’un aktarılan fıkrasında ise “İş Kanunu’na göre işçi

sayılan kimseler” ifadesi kullanılmıştır. Akabinde “O Kanun’un istisna edilen işlerinde çalışanlar hariç” denilmek suretiyle 3008 sayılı Kanun’da belirtilen ve İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılan işçilerin davalarına 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereği iş mahkemelerinde bakılmayacağı açıkça belirtilmiştir.

20.06.1952 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun Ek Madde 4’ünde basın mesleğinde çalışan işçiler ve işverenleri arasında söz konusu Kanun’a dayanan hak ve iddialardan doğan uyuşmazlıklarının 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında belirlenecek görevli mahkemelerde görüleceği öngörülmüştür. Daha açık bir anlatımla, Basın İş Kanunu yürürlüğe girdiğinde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun iş mahkemelerinin görev kurallarını düzenleyen ilk maddesinde değişiklik yapılmamış, Basın İş Kanunu ifadesinde yer verilmemişse de Basın İş Kanunu içerisinde yapılan yollama ile iş mahkemelerinin görevine işaret edilmiştir.

Basın İş Kanunu’nda getirilen usul, 29.04.1967 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda da görülmüştür. Deniz İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle 5521 sayılı Kanun’da herhangi bir değişiklik yapılmasa da Deniz İş Kanunu’nun 46’ncı maddesinde söz konusu Kanun’dan doğan uyuşmazlıklara bakacak mahkemenin belirlenmesinde 5521 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu’nun 931 sayılı İş Kanunu ile mülga edilmesi fakat akabinde 931 sayılı Kanun’un da Anayasa Mahkemesi tarafından şekil nedeniyle iptal edilmesinin ardından 1475 sayılı İş Kanunu, 25.08.1971 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu’nun değişmesinde dahi 5521 sayılı Kanun’da herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Bununla birlikte Kanun’un yukarıda da aktarılan ilk fıkrasında geçen “iş kanunu” ifadesinden artık yürürlük tarihleri itibariyle

1475 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun anlaşılacağı açıktır.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, Türk Hava Yolları'nda kabin memuru olarak çalışan bir işçinin işçilik haklarından doğan alacak davasında davaya miktarı nazara alınarak Sulh Hukuk veya Asliye Hukuk Mahkemesinde bakılması gerektiğine hükmetmiştir²⁴¹. Buradan anlaşılacağı üzere 5521 sayılı Kanun'da 1475 sayılı İş Kanunu'na açıkça atıfta bulunulmasa da, Kanun kapsamı dışında kalan işçilerin iş uyuşmazlıklarından doğan davalarda iş mahkemelerinin görevli olmaması usulü devam etmektedir.

Otuz yıla yakın bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, halen yürürlükte bulunan 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile mülga edilmiştir. Yeni İş Kanunu'nun geçici 1'inci maddesinde, 1475 sayılı İş Kanunu'na yapılan atıfların bu yeni Kanun'a yapılmış sayılacağı öngörülmüştür. Her ne kadar 5521 sayılı Kanun'da 1475 sayılı eski İş Kanunu'na atıf bulunmuyorduysa da, yukarıda açıklandığı üzere yürürlük tarihleri itibariyle artık yeni İş Kanunu'nun da iş mahkemelerinin görevi bakımından 5521 sayılı Kanun'la ilişkili olduğu söylenebilir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanun'un "o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin (Ç), (D) ve (E) fıkralarında istisna edilen işlerde hariç" ifadesinden artık 4857 sayılı Kanun'un istisnaları düzenlediği 4'üncü maddesinde sayılan işlerin anlaşılması gerekmektedir. Yargıtay da 4857 sayılı İş Kanunu döneminde incelediği bir uyuşmazlıkta yolcu uçağı

²⁴¹ "Davacı dava dilekçesinde davalı Türk Hava Yolları kurumunda kabin memuru yani uçucu personel olarak görev yaptığını ileri sürerek bir kısım işçilik hakları talebinde bulunmuş, davalı savunmasında uçucu personel olarak görev yaptığını belirtmiş bulunduğu göre, 1475 sayılı İş Kanunu 5/1 maddesi kapsamında hava taşıma işlerinde çalıştığı açık seçik ortada bulunmaktadır. Davacının yaptığı iş itibariyle İş kanunu, hakkında uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davaya bakmaya İş Mahkemesi değil, alacağın miktarı da dikkate alınmak suretiyle Asliye Hukuk Mahkemesi görevli olduğunun kabulü gerekir.", Yarg. 9. HD. 08.04.1997, E. 1996/22816, K. 1997/7054, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 10.03.2022.

pilotu olarak çalışan işçinin davasının iş mahkemelerinin görev alanı dışında kaldığını belirtmiştir²⁴².

Çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı olarak açıklandığı üzere 3008 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin Ç fıkrası "*Çiftçilik, deniz ve hava işleri ile bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanunun hükümleri şamil değildir.*" şeklinde olup, hava işlerini İş Kanunu kapsamı dışına çıkarmıştır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu da benzer bir yaklaşımla İş Kanunu'na tabi olmayan söz konusu işlerden doğacak uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin iş mahkemeleri olmayacağını belirtmiştir. Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin yürüttükleri işlerden doğacak uyuşmazlıkların iş mahkemelerinin görev alanlarından dışlanması, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girince de devam etmiştir.

Sonuç olarak, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlükte kaldığı yaklaşık 70 yıl boyunca kural olarak, İş Kanunu hükümlerine tabi olmayan hava taşıma işçilerinin işveren veya işveren vekilleriyle iş sözleşmelerinden yahut kanunlardan doğan uyuşmazlıkları, iş mahkemelerinde görülmemiştir. Bununla birlikte söz konusu kuralın toplu iş sözleşmeleri veya yasal nedenlerden doğan çeşitli istisnaları bulunmaktadır.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere, hava taşıma işlerinde Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ve Türkiye Sivil Havacılık Sendikası arasında onlarca yıldır yenilenen bir toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu toplu iş sözleşmesi sayesinde sözleşmeden yararlanan işçiler, her ne kadar hava taşıma işleri İş Kanunu kapsamı dışında kalsa da Kanun hükümleri çerçevesinde çalışmaktadır. Toplu iş

²⁴² "Davacının davalı Havayolları işyerinde yolcu uçağı pilotu olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 Sayılı Yasanın 4/1-a maddesi gereğince davacının çalışması İş kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi davada görevsizdir. Görev hususunun öncelikle karara bağlanması gerekir. Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Yarg. 9. HD. 19.06.2006, 14258/17721, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 10.03.2022.

sözleşmesi ile İş Kanunu hükümlerinden yararlanılması halinde iş uyuşmazlıklarına hangi mahkemelerin bakmakla görevli olduğu hususu açıklığa kavuşturulmalıdır.

Mülga 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66'ncı maddesi, *“Bu Kanun'un uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.”* şeklindedir (f. 2). Maddenin gerekçesinde söz konusu fıkranın uygulamada asliye hukuk ve iş mahkemeleri arasında çıkan uyuşmazlıkları gidermek amacıyla getirildiği belirtilmiştir. O halde açık hüküm karşısında, toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve sözleşmede belirtilen bir hakkına istinaden uyuşmazlığın çözümlenmesi için yargı yoluna başvuran işçinin davasına iş mahkemelerinin bakmakla görevli olduğu söylenebilir²⁴³. Zira istisna kapsamında sayılan işyerlerinde çalışsalar dahi işçiler sendika üyesiye, bu sendika ve işveren arasında toplu iş sözleşmesi imzalanmış ise, işçi ve işveren arasında çıkacak uyuşmazlıklar 2822 sayılı Kanun'un çerçevesinde yer aldığından bu uyuşmazlıklar iş mahkemesinde çözümlenecektir²⁴⁴. Nitekim Yargıtay da 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu 2008 yılında incelediği bir uyuşmazlıkta toplu iş sözleşmesinden faydalanan sendika üyesi işçinin işe iade talepli açtığı davada görevli mahkemenin iş mahkemeleri olduğuna karar vermiştir²⁴⁵.

Aynı kural, 07.11.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu döneminde de devam etmektedir. Kanun'un 79'uncu maddesi, söz konusu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde, yani iş mahkemelerinde

²⁴³ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 419.

²⁴⁴ Rüzgar, s. 25.

²⁴⁵ “Hava taşıma faaliyeti yapılan işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi bağitlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66. maddesi uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir. Zira toplu iş sözleşmesi ile işçi ve işveren 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmasa bile, anılan yasa kapsamına girmiştir.”, Yarg. 9. HD. 22.12.2008, 40711/34678, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 10.03.2022.; Aynı yönde, “...ister taşıma, ister yer hizmeti olsun, yukarıda açıklanan ilkelere göre hava işlerinde, 4857 sayılı İş Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun uygulandığı uyuşmazlıklarda, iş mahkemesi görevli olacaktır. Diğer durumlarda ise iş mahkemesi değil, genel mahkemeler yetkili ve görevli olacaktır.”, Yarg. 9. HD. 06.10.2008, 30334/25218, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 10.03.2022.

görülebileceğini karara bağlamaktadır. Buna göre yeni Kanun döneminde de toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkın söz konusu olduğu uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemeleri olacaktır. Öte yandan söz konusu istisna, yalnızca 6356 sayılı Kanun'dan doğan uyuşmazlıkları kapsadığından şayet çalışan sendikalı değilse veya toplu iş sözleşmesi gündemde yoksa, görevli mahkeme iş mahkemeleri olmayacaktır. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta istisna kapsamında olan hava taşıma işçisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminat talepli davanın iş mahkemelerinde değil, genel mahkemelerde görülmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁴⁶.

Gerek 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun (m. 66) gerekse de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (m. 79) ilgili maddelerindeki kural, söz konusu kanunlardan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin işverenleriyle iş ilişkisinden doğan tüm uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülebileceği sonucuna varmak güçtür. Başka bir ifadeyle işçi ve işveren arasında toplu iş sözleşmesi yahut sendikal herhangi bir durumdan kaynaklanamayan bir uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi mümkün değildir. 2822 ve 6356 sayılı Kanunların görev alanında bulunmadığı takdirde işçi toplu iş sözleşmesi bağlatmış sendikanın üyesi olsa dahi uyuşmazlık genel mahkemelerde görülecektir. Bununla birlikte bu durumun usul ekonomisinin sağlanması ve tarafların

²⁴⁶ “4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/a maddesinde hava taşıma işlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Öte yandan, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde, işçiyle işveren veya işveren vekili arasında iş aktinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde çözümleneceği hükmü öngörülmüştür. Anılan maddede belirtildiği üzere, iş mahkemesinin görevli olması için şu iki unsurun birlikte gerçekleşmesi koşuldur: a) Uyuşmazlığın tarafları işçi ve işveren (ya da işveren vekili) olmalıdır. b) Uyuşmazlık, iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'ndan kaynaklanmalıdır. Somut olayda, müteveffanın davalı şirkette uçucu hostes olarak çalıştığı sabit olduğundan İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnai düzenleme karşısında taraflar arasındaki uyuşmazlığın İş Mahkemeleri tarafından çözüme bağlanması mümkün değildir. Davanın genel hükümlere göre genel mahkemelerde sonuçlandırılması gerekir. Bu durumda, mahkemece, görevsizlik nedeniyle dava dilekçesinin reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasına girilerek yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”, Yarg. 21. HD. 04.03.2014, E. 2013/20953, K. 2014/3832, www.legalbank.net, erişim tarihi: 10.03.2022.

başvuracakları yargı yerini saptamaları noktasında karışıklığa neden olabileceği kanaatindeyiz.

2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Dönemi

25.10.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, göreve ilişkin kurallar bakımından mülga ettiği 5521 sayılı Kanun’dan oldukça farklı düzenlemeler ihtiva etmektedir²⁴⁷. Kanun’un görev kurallarını inceleyen 5’inci maddesi, iş mahkemelerinin “a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’na veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına, b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanun’un geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu’nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara, c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara” ilişkin dava ve işlere bakacağını öngörmektedir.

Mülga Kanun’dan farklı olarak 7036 sayılı Kanun’da iş mahkemelerinin görev alanına Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’ndan doğan uyuşmazlıklarının girdiği açıkça zikredilmiştir. Her ne kadar 5521 sayılı Kanun döneminde de söz konusu iş kanunlarından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevliydiyse de, bu hususa 5521 sayılı Kanun’dan değil, bu iş kanunlarındaki yollama hükümlerinden ulaşılmaktaydı. 7036 sayılı Kanun ise iş kanunlarının tamamını açıkça belirtmiştir.

Yeni Kanun ile birlikte 5521 sayılı Kanun dönemi kurallarından farklı olarak Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde

²⁴⁷ Senyen Kaplan, s. 31.

hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak kurulmuş iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemeleri görev alanında bulunduğu kuralı getirilmiştir²⁴⁸. Söz konusu değişiklik, hava taşıma işçileri bakımından oldukça önem teşkil etmektedir. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine bağlı olarak çalışan uçuş görevlilerinin işveren veya işveren vekilleri arasında, iş münasebetleri nedeniyle doğan uyuşmazlıklarına artık iş hukuku kurallarına hakim, ihtisaslaşmış iş mahkemeleri bakacaktır²⁴⁹.

Eski yasal düzenlemeden farklı olarak iş mahkemelerinin iş kanunlarına tabi olmayan çalışma ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklara da bakmakla görevlendirilmesi değişikliğinin Kanun'un gerekçesinde; işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesinin sağlanması, mahkemenin uzmanlaşma alanı olması hasebiyle daha kısa sürede daha güvenilir sonuçların elde edilmesi ve yargı yoluna başvuranların haklarının daha iyi korunması amaçlarını taşıdığı ifade edilmektedir²⁵⁰.

Kanaatimizce yeni yasal düzenleme oldukça isabetlidir. Zira konuya hava taşıma görevlileri perspektifinden bakılacak olursa, İş Kanunu'na tabi olarak çalışan yer hizmetleri görevlileri ile bağlı oldukları toplu iş sözleşmesi hükümleri sayesinde İş Kanunu'na tabi olan uçuş personeli, çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlara alanda uzmanlaşmış iş mahkemelerinde çözüm arayabilirken, toplu iş sözleşmesiyle çalışmayan uçuş personeli ise genel mahkeme niteliğindeki sulh hukuk veya asliye hukuk mahkemelerine başvurmak zorunda kalmaktaydı. Söz konusu durum, mahkemelerin ihtisaslaşma alanları nedeniyle verilen kararlar arasında bir uyumsuzluk yaratmaktaydı. Üstelik asliye hukuk mahkemelerinde çözüm arayan çalışanların davaları da daha uzun sürmekteydi. 7036 sayılı Kanun ile söz konusu sorun bir nebze de

²⁴⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 418.

²⁴⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 166.

²⁵⁰ Senyen Kaplan, s. 31-32.

olsa çözülebilmıştır. Bununla birlikte, çalışma hayatında adaletin sağlanmasına ilişkin olarak atılmış bu büyük adım dahi sektördeki sorunlara tam anlamıyla çözüm bulamamıştır.

Süregelen sorunlardan en önemli sorun, her ne kadar artık Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışan uçuş personelinin işle ilgili uyuşmazlıklarına iş mahkemeleri baksa da, mahkemenin dava sürecinde bağlı kaldığı yasal düzenlemenin aynı kalmasıdır. Daha açık bir anlatım ile, uçuş görevlisinin davası iş mahkemelerinde görülecek olsa da görevlinin tabi olduğu Kanun halen Türk Borçlar Kanunu'dur²⁵¹. Çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylıca ifade edildiği üzere genel kanuna bağlı olarak çalışan işçilerin alacak haklarında pek çok mahrumiyetleri bulunmaktadır.

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girmeden evvel açılmış ve yargılama süreci devam eden davaların akıbetlerinin ne olacağı da ayrıca incelenmelidir. Davanın açıldığı tarihte görevli olan mahkemenin, dava süreci devam ederken görevsiz hale gelmesi hususunda nasıl bir karar verilmesi gerektiğine ilişkin olarak öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun “dava şartlarının incelenmesi” başlıklı 115'inci maddesinde, dava şartlarının mevcut olup olmadığını mahkemelerin davanın her aşamasında kendiliğinden araştırması gerektiği öngörülmüştür. Tarafların da aynı şekilde dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilecekleri anılan hükümde ifade edilmiştir. Bu hükme bağlı olarak yeni 7036 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik nedeniyle artık iş mahkemesinde görülmesi gereken davaların, sulh veya asliye hukuk mahkemelerinin görevsiz hale gelmesi nedeniyle orada görülmeye devam edemeyecekleri öne sürülebilir. Bununla birlikte, bir mahkemenin yargılama süreci devam ederken görevsiz hale gelmesi durumunda dahi tabii hakim prensibi gereği davanın kesinleşinceye kadar eski mahkemesinde görülmeye devam edilmesi gerektiğini savunanlar da bulunmaktadır.

²⁵¹ Şimşek Kuzpınar, s. 80.

7036 sayılı Kanun, geçici 1'inci maddesinde söz konusu durumu açıklığa kavuşturmuştur. Anılan hükümde başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dahil edilen dava ve işlerin iş mahkemelerine devredilemeyeceği öngörülmüştür. Başka bir anlatımla, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih olan 25.10.2017 tarihinden önce açılmış olan davalar, kesinleşinceye değin açıldığı mahkemeler tarafından görülmeye devam edecektir.

Geçici 1'inci maddeden açıkça anlaşılacağı üzere, Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan hava taşımacılığı uçuş personelinin çalışma hayatından kaynaklanan ve 25.10.2017 tarihinden önce açılmış davaları, dava miktarına bağlı olarak sulh veya asliye hukuk mahkemelerinde görülmeye başlanmış ise orada devam edecektir. Dava konusuna egemen olan hakimin değişmemesi, tabii hakim prensibinin gerekleri önem arz etse de söz konusu durum, üst yargı yollarına başvuru noktasında bazı problemler teşkil etmektedir. Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta 5521 sayılı Kanun yürürlükteyken açılan bir davada temyiz yoluna başvuru süresinin kaçırılması, istinaf mahkemesinin dahi gözünden kaçmıştır²⁵².

Sonuç olarak, 2017 tarihli yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'na tabi olarak çalışmayan hava taşıma işçilerinin işveren veya işveren vekilleriyle, iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarının artık genel mahkeme niteliğindeki asliye hukuk mahkemeleri yerine, iş hukuku kurallarında uzman hale gelmiş iş mahkemelerinde görülmesi kanaatimizce oldukça yerinde bir düzenleme olmuştur. Buna rağmen,

²⁵² "25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici 1. maddesinin 4. fıkrasında "İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir." düzenlemesi bulunduğu, İlk Derece Mahkemesi karar tarihinin 12/09/2017 olduğu, buna göre karar tarihinde yürürlükte olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrası uyarınca temyiz süresinin gerekçeli kararın taraflara tebliğinden itibaren 8 gün olduğu, Bölge Adliye Mahkemesi gerekçeli kararının davacı vekiline 31/01/2018 tarihinde tebliğ edildiği, ancak kararın 8 günlük temyiz süresi geçtikten sonra 12/02/2018 tarihinde davacı vekilince temyiz edildiği, buna göre temyiz süresinde yapılmadığı, Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi kararında gerekçeli kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde kararın temyiz edilebileceği açıklanmışsa da 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 90. maddesinin 1. fıkrası uyarınca kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında kanundaki süreleri hakim artırıp eksiltemeyeceğinden davacı vekilinin temyiz isteminin süreden dolayı REDDİNE...", Yarg. 9. HD. 04.12.2018, 3506/22304, www.legalbank.net, erişim tarihi: 10.03.2022.

uyuşmazlıklara bakmakla görevli mahkeme değişse dahi mahkemenin önüne gelen uyuşmazlığı incelerken tabi olduğu kanun yine genel nitelikli Türk Borçlar Kanunu olacaktır. Söz konusu Kanun da her ne kadar genel hizmet sözleşmesi hükümlerini oluştururken İş Kanunu'na yaklaşmaya ve kendisine bağılı olan çalışanların haklarını korumayı hedeflese de özel nitelikli İş Kanunu kadar koruyucu olamamaktadır. Söz konusu durum, aynı işi yapan çalışanlar arasında sırf toplu iş sözleşmesinin mevcudiyeti nedeniyle elde edebilecekleri haklar bakımından makas aralığını kapatmaya yetmemektedir. Bu nedenle uygulamada bir Hava İş Kanunu'nun varlığına duyulan ihtiyaç, ziyadesiyle devam etmektedir.



§ 3. TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ

İşçi ve işverenlerin kendi aralarında birleşerek çeşitli kurallara bağlı olarak oluşturdukları örgütlere sendika denmektedir. Sendikalar, özellikle işçiler bakımından hak arama, çalışma şartlarını iyileştirme, ekonomik ve sosyal ve kültürel çıkarları koruma konularında çok önemli bir güce sahiptir. Toplu iş hukuku da sendikaların oluşumu sonucu ortaya çıkan ilişkilerin düzenlendiği bir iş hukuku konusudur.

Hava taşıma işçileri, özellikle de uçuş personeli bakımından sendikaların varlığı hayati önem taşımaktadır. Zira yasal mevzuat gereği İş Kanunu korumasından yararlanamayan uçuş personelinin bir bölümü, işyerlerindeki toplu iş sözleşmeleri sayesinde Kanun'da tanınan haklara ve daha fazlasına kavuşabilmektedir. Bu itibarla çalışmamızın bu bölümünde hava taşıma işçilerinin toplu iş hukukundaki hukuki durumları mercek altına alınmıştır.

Bölümümüzün ilk kısmında, henüz genç olarak değerlendirebileceğimiz hava taşımacılığı sektöründe sendikal hareketlere yer verilmiştir. Akabinde ise değişen mevzuat hükümlerine göre hava taşımacılığının yer aldığı işkolu hususunda açıklamalar yapılmıştır. Bölümümüzün üçüncü kısmında, sektörde sayısı az olan ancak öncü niteliği taşıyabilecek toplu iş sözleşmeleri ele alınmıştır. Nihayet, son olarak ise günümüzde toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanların bugünkü haklarını elde etmelerini sağlayan, hava taşımacılığı sektöründe ülkemizde yaşanan çeşitli grev ve eylemler anlatılmıştır.

I. Hava Taşımacılığı Sektöründe Sendikal Hareketler

Ülkemizde hava taşımacılığı sektöründe sendikal hareketlerin ortaya çıkışı, Türk Hava Yolları'nın gelişimine bağlı bir süreç izlemiştir. Bu nedenle ilk olarak kısaca Türk Hava Yolları'nın doğuşundan bahsetmekte yarar vardır. 1933 yılında 2186 sayılı Kanun²⁵³ ile Devlet Hava Yolları İşletmesi adıyla kurulan ve filosunda yalnızca 5 uçağı

²⁵³ Hava Yolları Devlet İşletme İdaresi Teşkilatı Hakkında Kanun, RG. 27.05.1933, S. 2411.

bulunan kurumun bu dönemde çalışan sayısı 30'u geçmemekteydi. Başlangıçta Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı bulunan ve akabinde idaresi sırayla Bayındırlık Bakanlığı'na ve Ulaştırma Bakanlığı'na aktarılan bir devlet kurumu olan Devlet Hava Yolları İşletmesi, 1955 yılına kadar bir devlet kuruluşu olduğundan çalışanları da memur statüsünü haizlerdi.

1955 yılında 6623 sayılı Kanun²⁵⁴ ile bugünkü Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı halini alan ve özel hukuk hükümlerine bağlı bir anonim ortaklığa dönüşen THY'de bu değişim sayesinde sendikal faaliyetlerin de önü açılmıştır. Özellikle 1959-1960 yıllarında hava taşımacılığı çalışanları, öneri ve şikayetlerini temsilci işçiler kanalıyla işverene iletmeye çalışsalar da bu yolun yeterince etkili olmadığını görmüşler, bu nedenle kendi çalışma alanlarına en uygun sendikayı araştırmaya karar vermişlerdir²⁵⁵. Sendikal örgütlenme hakları ve imkanları doğan çalışanlar, küçük bir grupla sınırlı kalsalar da İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası (Petrol-İş) üye olmaya başlamışlardır. Petrol-İş Sendikası, Türk Hava Yolları işçilerinin sorunlarına yeterli ilgiyi gösterse de hava taşımacılığı işkolunun münhasır özelliklere sahip olması, işçileri kendi işkollarında bir sendika kurmaya itmiştir. Böylece 4 Nisan 1962 tarihinde hava taşımacılığına has ilk işçi sendikası olan Türkiye Sivil Havacılar Sendikası²⁵⁶ (Hava İş) kurulmuştur. Kurulduğu tarihte yalnızca 100 üyesi bulunan sendika, 1964 yılında 1250 üyeye erişmiş ve 10 Ağustos 1964 tarihinde ilk toplu iş sözleşmesini Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ile bağtlamıştır²⁵⁷.

Sivil hava taşımacılığı alanında faaliyet göstermek üzere dönem dönem çeşitli başka işçi sendikaları da kurulmuştur. Bunlardan biri, 21 Mart 1963'te İstanbul'da bağımsız olarak kurulan Hava Ulaştırma İşçileri Sendikası'dır. Sendika, 1972 yılında adını İstanbul Hava Ulaştırma İşçileri Sendikası olarak değiştirmiş ve tüzüğünde milli

²⁵⁴ Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Kanunu, RG. 31.05.1955, S. 9016.

²⁵⁵ Hava İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, s. 15.

²⁵⁶ Sendikanın ilk Genel Kurul Toplantısında ismi "Türkiye Sivil Havacılık Sendikası" olarak değiştirilmiştir.

²⁵⁷ Hava İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, s. 16-17.

savunma branşında faaliyet göstereceğine ilişkin bir değişiklikte bulunmuştur. 1985 yılına gelindiğinde ise sendikanın isminden “İstanbul” kelimesi çıkarılmış, sendika eski ismine tekrar dönmüştür. Bakanlığın 1989 Ocak ayı istatistikleri uyarınca işkolundaki toplam işçi sayısı 13806 iken Hava Ulaştırma İşçileri Sendikası’nın ise 75 üyesi bulunmaktadır.

Türkiye Havayolu Pilotları Sendikası, sektörde faaliyetlerde bulunmak üzere İstanbul merkezli olarak 27 Ekim 1972’de kurulmuştur. Sendika tüzüğü uyarınca sendikaya yalnızca pilotların ve pilot menşeli teknik pilotların üye olabilme olanağı bulunmaktadır. 1977 yılında gerçekleşen genel kurulda sendikanın faaliyette bulunacağı işkolu Milli Savunma İşkolu olarak değiştirilmiştir. 1979 yılında toplanan genel kurulda ise sendikanın adı Uçucular Sendikası (Uç-Sen) olarak yenilenmiş ve sendikaya pilotların yanı sıra kabin üyeleri gibi başka hava taşımacılığı personelinin üye olması mümkün hale getirilmiştir. Öte yandan sendikanın bu genişleme politikası aktifliği üzerinde olumlu etki sağlamada yeterli olamamış, 1983 yılında feshedilerek sendikanın malvarlığı hazineye aktarılmıştır.

Hava taşımacılığı alanında faaliyet göstermek üzere kurulan bir diğer sendika, 25 Haziran 1995’te İstanbul’da kurulan Ulusal Hava Taşıma İşçileri Sendikası’dır (Ulu Emek-İş Sendikası). Üye sayısı çoğunlukla yetersiz kalan bu sendikanın yanı sıra çeşitli dönemlerde İstanbul genel merkezli Türkiye Havacılık İşyerleri Personeli Sendikası ve Sakarya genel merkezli Devrimci Kara, Deniz ve Hava Nakliyat İşçileri Sendikası (Dev Nakliyat-İş) da hava taşımacılığı sektöründe sendikal faaliyetler yürütmüşlerdir.

Aşağıda yer verilen tabloda, 2821 sayılı Kanun döneminde “21- Hava Taşımacılığı” işkolunda bulunan işçi sayıları ve yıl yıl aktif olan sendikalar, üye sayıları ile birlikte gösterilmiştir. 2012 yılından sonra yasal düzenlemeler uyarınca Hava Taşımacılığı işkolu, kara ve demiryolu taşımacılığı işkolları ile “Taşımacılık” işkolu

çatısı altında birleştirilmiştir. Yeni dönemde işkolundaki işçi sayıları ve sendikaların üye durumları, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmıştır.

Yıllar	İşkolundaki İşçi Sayısı	Sendika(lar)	Üye Sayısı	%
1990	15.461	Hava İş	10.414	67,36%
1991	15.414	Hava İş	12.173	78,97%
1992	15.978	Hava İş	12.618	78,97%
1993	16.864	Hava İş	12.933	76,69%
1994	17.585	Hava İş	13.114	74,57%
1995	19.413	Hava İş	13.417	69,11%
1996	19.605	Hava İş	12.238	62,42%
1997	21.816	Hava İş	12.467	57,15%
		Ulu Emek-İş	17	0,08%
1998	21.307	Hava İş	13.093	61,45%
		Ulu Emek-İş	17	0,08%
		Ulaştan-İş	166	0,78%
1999	21.235	Hava İş	13.872	65,33%
		Ulu Emek-İş	17	0,08%
		Ulaştan-İş	166	0,78%
2000	21.383	Hava İş	12.317	57,60%
		Ulu Emek-İş	16	0,07%
		Ulaştan-İş	155	0,72%
2001	22.396	Hava İş	13.025	58,16%
		Ulu Emek-İş	16	0,07%
		Ulaştan-İş	155	0,69%

2002	25.550	Hava İş	13.250	51,86%
		Ulu Emek-İş	16	0,06%
		Ulaşsan-İş	155	0,61%
2003	27.442	Hava İş	13.207	48,13%
		Ulu Emek-İş	15	0,05%
		Ulaşsan-İş	155	0,56%
2004	29.760	Hava İş	13.742	46,18%
		Ulu Emek-İş	15	0,05%
		Ulaşsan-İş	155	0,52%
2005	26.355	Hava İş	14.724	55,87%
		Ulu Emek-İş	15	0,06%
		Ulaşsan-İş	155	0,59%
2006	26.311	Hava İş	15.032	57,13%
		Ulu Emek-İş	15	0,06%
2007	29.918	Hava İş	16.426	54,90%
		Ulu Emek-İş	15	0,05%
2008	32.240	Hava İş	16.952	52,58%
2009	33.005	Hava İş	18.093	54,82%

Tablo 6: Yıllara göre “21- Hava Taşımacılığı” işkolundaki toplam işçi sayıları ve sendikalı işçi sayıları ile sendikalara göre işçi sayılarının daęılımı²⁵⁸

Güncel dönemde Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava İş), sivil hava taşımacılığı alanında toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisini haiz ilk ve tek sendika olarak faaliyetlerine devam etmektedir²⁵⁹. Bunun yanında, 2018 yılında İstanbul

²⁵⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 1990-2009 yılları arasındaki “İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Temmuz Ayı İstatistikleri” ve “Çalışma Hayatı İstatistiklerinden” elde edilmiştir.

²⁵⁹ Sendikaların toplu iş sözleşmesi bağıtlama ehliyetlerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Başterzi, Ehliyet, s. 13 vd.; Özmen, s. 2378 vd.

merkezli Havayolu Çalışanları Sendikası (Hava-Sen) kurulmuş ve sendikal çalışmalarına başlamıştır²⁶⁰.

Sivil hava taşımacılığı sektöründe kurulu bir işveren sendikası bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Türk Hava Yolları ve Hava İş Sendikası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmelerine uzun dönemler işveren sendikası olarak katılan Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'ndan bahsedilmelidir. 25 Kasım 1968 tarihinde taşımacılık işkolunda faaliyette bulunmak üzere Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) adıyla kurulan sendika, 1985 yılında 18. Olağanüstü Genel Kurul toplantısında şimdiki adını (TÜHİS) almıştır. Sendika, kuruluşundan itibaren Türk Hava Yolları'nın özelleştirme süreci öncesinde kamu statüsünde bulunduğu dönemlerde bağitladığı 5. Dönem ve 20. Dönem aralığındaki toplu iş sözleşmelerine taraf olmuştur.

2006 yılına gelindiğinde ise Türk Hava Yolları'nda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Türk Hava Yolları Ana Sözleşmesi Geçici 1'inci maddesine göre “...Ortaklıktaki kamu payı %50'nin altına düşünceye kadar 4046 sayılı Kanun hükümlerine tâbidir.”. Mayıs 2006'da fiyat aralığı ile talep toplama yöntemiyle halka arz açıklığını %24,8'den %53,5'e yükselten şirket, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun²⁶¹ kapsamında çıkarılmıştır. Bu nedenle kamu statüsünden ayrılan Türk Hava Yolları, hava taşımacılığı sektöründe bağitladığı toplu iş sözleşmelerinde artık bir kamu işveren sendikası olan TÜHİS tarafından temsil edilemez hale gelmiştir.

II. Hava Taşımacılığında İşkolu Tespiti

Hava taşımacılığı sektörünün girdiği işkolu, süreç içerisinde birtakım değişimlere uğramıştır. 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1970 tarih 1317 sayılı Kanun ile değişik 9'uncu maddesine göre hazırlanan İşkolları

²⁶⁰ Şimşek Kuzpınar, s. 84.

²⁶¹ RG. 27.11.1994, S. 22124.

Yönetmeliği'nde²⁶² “Hava Taşımacılığı” isminde 26 numaralı sırada bağımsız bir işkolu bulunmaktaydı. Söz konusu işkolunun hava ve havacılığın yer üstü işleri ve uçakla ilaçlama işleri, havacılıkla ilgili her türlü eğitim ve yetiştirme işlerini kapsadığı Yönetmelik'te belirtilmiştir.

Mezkur Yönetmeliğin 5'inci maddesinde birbiriyle ilişkili işkolları öngörülmüştür. Buna göre 23 (Kara Taşımacılığı), 24 (Demiryolu Taşımacılığı), 25 (Deniz Taşımacılığı) ve 26 (Hava Taşımacılığı) numaralı işkolları kendi gruplarında birbirleriyle ilişkili olarak tespit edilmiştir. Düzenlemede bu şekilde bir gruplandırma yapılmış olması, sendikacılık hareketleri bakımından oldukça önem arz etmektedir. Zira mezkur 5'inci maddenin devamında “*Birbiriyle ilgili işkollarında kurulu işyerlerinde çalışan işçiler aynı sendikada birleşebilir.*” hükmü öngörülmüştür. Açık düzenleme karşısında, söz konusu dönemde kara, demiryolu, deniz ve hava taşımacılığı işkollarında çalışan işçilerin aynı sendikal örgütlenme içinde bulunma olanağına sahip oldukları ifade edilebilir.

28.09.1972 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bir Yönetmelik²⁶³ ile hava taşımacılığı işkoluna eskisi gibi 26 numaralı sırada yer verilmiş, ancak işkolunun hangi işleri kapsadığı hususunda bir değişikliğe gidilmiştir. Yeni düzenleme uyarınca 26- Hava Taşımacılığı işkolu, hava ve havacılığın yer üstü işleri ve uçakla ilaçlama işlerini kapsamaktadır.

1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, hava taşımacılığı işkolu da birtakım değişiklikler yaşamıştır. Mezkur Kanun'un 60'ıncı maddesi uyarınca hazırlanan yeni İşkolları Tüzüğü'nde²⁶⁴ işkollarında değişiklikler yapılmış, kimilerinin sıraları ve içerikleri değiştirilmiştir. Tüzüğe göre artık 21 numaralı

²⁶² R.G. 17.10.1971, S. 13989.

²⁶³ 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1317 sayılı Kanunla değişik 9'uncu maddesinin 4'üncü bendi gereğince hazırlanıp 17/10/1971 tarihli ve 13989 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinin 18, 19, 26 ve 34 sıra numaralı işkollarında değişiklik yapılması hakkında Ek Yönetmelik, R.G. 28.09.1972 S. 14320.

²⁶⁴ R.G. 06.12.1983, S. 18243.

sırada bulunan Hava Taşımacılığı işkolu, “hava ve havacılığın yer ve yerüstü işleri ile hava taşıtlarında yapılan her türlü işler ve uçakla ilaçlama işlerini” kapsamaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile hava taşımacılığında sendikal faaliyetleri etkileyen önemli başka bir gelişme daha yaşanmıştır. Yeni düzenlemeler ile birlikte, ilişkili işkollarında ortak sendikal örgütlenmeye izin veren sistem kaldırılmıştır. Başka bir ifadeyle hava taşımacılığı işkolunda çalışanlar ile kara, demiryolu ve deniz taşımacılığı işkollarında çalışanların birlikte sendikacılık faaliyetinde bulunma olanakları kaldırılmıştır.

2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, işkolları üzerinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır²⁶⁵. Söz konusu değişiklikler, hava taşımacılığı işkolunu doğrudan ilgilendirir niteliktedir. Yeni Kanun’un ardından yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği’nin Ek-1’inde İşkolları Listesine yer verilmiştir. Düzenleme uyarınca kara, demiryolu ve hava taşımacılığı birleştirilerek 15 numaralı sırada “Taşımacılık” işkolu adında ortak bir çatı altına toplanmışlardır. Bununla birlikte, deniz taşımacılığının 16 numaralı “Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” işkolunda düzenlendiği ayrıca belirtilmelidir.

Mülga 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun²⁶⁶ toplu iş sözleşmesinde yetkiyi düzenleyen 7’nci maddesine göre, bir veya birden fazla iş yerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o iş yeri veya iş yerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kılınmıştır. Bir başka ifadeyle işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin yapılacağı işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun sendikaya üye olması halinde yetki şartı sağlanmış olmaktadır. Ancak 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile bir değişiklik yapılmış, bu koşula ek olarak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en

²⁶⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 937.

²⁶⁶ RG. 24.07.1963, S. 11462.

az yüzde onunun üyesi bulunduğu işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili olduğu kuralı getirilmiştir. Yeni düzenleme ile birlikte hem işyeri hem de işkolu bakımından sendikaların önüne çeşitli sınırlamalar getirilmiştir. Üstelik işkolu sınırının %10 olarak belirlenmesi pek çok kesimce ağır eleştirilere maruz kalmış, hatta Uluslararası Çalışma Örgütü gündeminde dahi kendine yer bulmuştur. 6356 sayılı STİSK ile işkolu barajı uygulamada yer almaya devam etmiş ancak oran %3'e düşürülmüştür. Ve nihayet Kanun'da yapılan değişiklik ile %1 olarak günümüzdeki halini almıştır²⁶⁷.

Yıllar	İşkolundaki Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	%
2013	693.664	40.267	5,80%
2014	718.171	53.779	7,49%
2015	741.123	63.426	8,56%
2016	725.143	71.240	9,82%
2017	732.639	74.013	10,10%
2018	732.647	76.465	10,44%
2019	753.070	84.463	11,22%
2020	808.028	90.718	11,23%
2021	842.623	83.077	9,86%

Tablo 7: Yıllara göre “15- Taşımacılık” işkolundaki toplam işçi sayıları ve sendikalı işçi sayıları²⁶⁸

Yukarıda verilen tablodan da görüleceği üzere kara, demiryolu ve hava taşımacılığı işkollarının birleştirilmesiyle birlikte yeni ortak işkolundaki toplam işçi sayısı oldukça büyük bir oranda artmıştır. Öte yandan, işçi sendikalarının yetki

²⁶⁷ İşkolu kavramı ve işkolu tespiti hakkında detaylı bilgi için bkz. Yılmaz, İşkolu Tespiti, s. 140 vd.

²⁶⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2013-2021 yılları arasındaki “İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Temmuz Ayı İstatistiklerinden” elde edilmiştir.

şartlarından birini oluşturan işkolu barajının %1'e düşürülmesi ile hava taşımacılığı işkolunda yetkili tek sendika değişmeden kalmıştır.

İşkolu	İşçi Sayısı	Sendika Adı	Üye	
			Sayı	%
15- Taşımacılık	842.623	DEMİRYOL-İŞ (Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası)	23990	2.85
		HAVA-İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	23789	2.83
		TÜMTİS (Tüm Taşıma İşçileri Sendikası)	12247	1.46
		NAKLİYAT-İŞ (Türkiye Devrimci Kara Nakliyat İşçileri Sendikası)	6042	0.72
		KARSAN-İŞ (Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri Sendikası)	1951	0.24
		ÖZ TAŞIMA İŞ SEN (Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası)	13629	1.62
		TÜM TAŞIMA-İŞ (Motorlu Kurye, Kargo, Posta, Şoför, Hava Yolları ve Tüm Taşıma İşçileri Sendikası)	62	0.01
		HAVA-SEN (Havayolu Çalışanları Sendikası)	1048	0.13
		LOJİSTİK-İŞ (Hava Demiryolu Kara Taşımacılığı ve Kargo Kurye İşçileri Sendikası)	115	0.02

	PTT KARGO-SEN (Posta Transfer, Taşımacılık ve Kargo İşçileri Sendikası)	92	0.02
	TUR-SEY İŞ (Yeni Tüm Turizm Seyahat İşçileri Sendikası)	38	0.01
	KATAŞSEN Karayolu Taşımacılık ve Emekçileri Sendikası	61	0.01
	TES (Taşımacılık Emekçileri Sendikası)	13	0.01

Tablo 8: “15- Taşımacılık” işkolunda sendikalara göre işçi ve sendikalı işçi sayıları, Temmuz 2021²⁶⁹

İşkolu barajı bakımından 15 numaralı Taşımacılık işkolunda yetkiyi haiz sendikaların Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş), Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava İş) ve Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS) olduğu yukarıda paylaşılan tablodan görülebilmektedir. Her ne kadar aynı işkolunda kurulu bulunsalar da mezkur sendikaların aynı konfederasyon altında (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TÜRK-İŞ) örgütlendikleri belirtilmelidir. Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası demiryolu ve raylı sistemlerin olduğu alanlarda çalışan işçilerin örgütlü yapısı iken, Tüm Taşıma İşçileri Sendikası ise nakliyat işyerleri, ulusal ve uluslararası kargo/lojistik firmaları, trafik vakfı ve araç muayene işyerleri gibi sahalarda sendikal faaliyetler yürütmektedir. Sonuç olarak hava taşımacılığında çalışan personelin 2022 yılında yetkili sendikası da fiili olarak Türkiye Sivil Havacılık Sendikası’dır.

²⁶⁹Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2020, https://www.csgb.gov.tr/media/87376/calisma_hayati_2020.pdf, erişim tarihi: 09.11.2021.

III. Sektördeki Toplu İş Sözleşmeleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 2022 Ocak ayı istatistiklerine göre ülkemizde söz konusu tarih itibariyle 15 milyon 294 bin 362 işçi bulunmaktadır. Çalışan nüfus içinde büyük bir pay sahibi olan işçilerin haklarının ve emeklerinin daha etkin bir şekilde korunabilmesi, sendikalar sayesinde gerçekleşmektedir. Sendikaların ise güçsüz konumdaki işçiyi güçlü konumdaki işveren karşısında güçlü hale getirmekte kullandığı en önemli enstrüman toplu iş sözleşmeleridir. Bununla birlikte kamuoyunun güçlendiği, teknolojinin geliştiği ve çalışanların daha bilinçli olduğu günümüzde dahi ülkemizde sendikalı işçi sayısı yalnızca 2 milyon 189 bin 645 ile oldukça geride kalmıştır. Toplam işçi sayısı ile birlikte değerlendirildiğinde sendikalı işçilerin yalnızca %14'lük bir kesimi oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu durum, toplu iş sözleşmelerinin de beklenen etkiyi yaratamamasına, yeterince kapsayıcı olamamasına neden olmaktadır.

Türkiye'de hava taşımacılığı sektörü, bazı öncü firmalar sayesinde Avrupa'nın en iyileri arasına yerleşmiş olsa da, bu alanda kapsamlı bir toplu pazarlık faaliyetinin bulunduğundan söz etmek mümkün değildir. Bu durumun oluşmasında yukarıda da bahsettiğimiz şekilde sendikal örgütlenmenin yeterince güçlü olmamasının etkili olduğu söylenebilir.

Hava taşımacılığı sektöründe ülkemizdeki ilk toplu pazarlık girişimi ve söz konusu çabaların sonucunda oluşmuş ilk toplu iş sözleşmesi, 10 Ağustos 1964 tarihinde Türk Hava Yolları ve Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava İş) arasında gerçekleşmiştir. Yalnızca 20 maddeden oluşan bu toplu iş sözleşmesi, sektördeki en önemli toplu pazarlık faaliyeti zincirinin ilk adımını oluşturmuş, 2022 yılı itibariyle 58 yıldır süregelen bir geleneği başlatmıştır. 1964 senesinde imzalanan ilk toplu iş sözleşmesinin çalışanlar bakımından en büyük getirisi, aylık ücretlere seyyanen 65 lira zam yapılması olmuştur.

1971 yılına kadar 3 ayrı dönem bağtlanan toplu iş sözleşmesinin tarafları, o dönem bir kamu kuruluşu olan Türk Hava Yolları ile Hava İş Sendikası olmuştur. Akabinde sektörde kurulan kamu işveren sendikası Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS), Hava İş ile yapılan toplu iş sözleşmesinin tarafı haline gelmiştir.

8'inci Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlüğe girdiği 01.10.1979 tarihine kadar işyeri toplu iş sözleşmesi niteliğini taşıyan toplu iş sözleşmesi, bu tarihten sonra 2 dönem işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmesi olarak imzalanmıştır. 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlüğe girdiği 01.10.1984 tarihinden itibaren günümüze kadar ise söz konusu toplu iş sözleşmeleri, işletme toplu iş sözleşmesi niteliğini taşımaya başlamıştır.

TÜTİS'in 23.10.1985 tarihinde toplanan 18'inci Olağanüstü Genel Kurul toplantısı sonucunda ismini Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) olarak değiştirmesiyle Hava İş Sendikası'nın toplu iş sözleşmelerinde işvereni temsil eden sendika değişmiştir. Çalışmamızın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere 2006 yılında Türk Hava Yolları'nın özelleştirilmesiyle birlikte, 21'inci Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nden itibaren toplu iş sözleşmelerinde Hava İş Sendikası'nın karşı tarafı tekrardan doğrudan Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı haline gelmiştir.

2022 yılında yürürlüğe giren 27'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi'ne kadar, toplu iş sözleşmeleri sayesinde Türk Hava Yolları personeli, pek çok konuda önemli kazanımlar elde etmiştir. Özellikle İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan uçuş personeli, toplu iş sözleşmeleri sayesinde sendikal faaliyetleri bulunmayan işyerlerinde çalışan meslektaşlarına göre çalışma koşulları bakımından oldukça avantajlı konuma yükselmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri dönem dönem askeri darbeler, grev faaliyetleri, siyasi ve ekonomik konjonktür etkisiyle çeşitli olumsuzluklardan etkilense de genel manada çalışma saatleri, ücret zamları, fazla çalışma ücretleri, yıllık ücretli izinler ve diğer

izinler gibi hususlarda çalışanlar lehine hükümler getirmiştir. En kayda değer kazanım ise toplu iş sözleşmeleri sayesinde İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılan uçuş personelinin, İş Kanunu'nda düzenlenen pek çok haktan faydalanmasının sağlanmasıdır.

Hava İş Sendikası, sektördeki ilk ve kesintisiz olarak halen devam eden toplu iş sözleşmesini imzaladığı günden beri, hava taşımacılığı alanında toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini haiz tek sendika olmaya devam etmektedir. Hava İş Sendikası'nın Türk Hava Yolları ile yaptığı toplu pazarlık faaliyetlerinden başkaca toplu iş sözleşmesi çalışmaları da olmuştur. Öte yandan bu sözleşmeler çeşitli nedenlerle süreklilik gösterememiştir.

Sendika ile 1958 yılında Türk Hava Yolları tarafından, kendi uçaklarına ikram hizmeti sağlaması için kurulan Uçak Servisi Anonim Şirketi (USAŞ) ve akabinde USAŞ'ın dönüştüğü Havaalanı Yer Hizmetleri Anonim Şirketi (HAVAŞ) ile çeşitli toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Ancak söz konusu şirketin özelleştirilmesi ve yapısının değişmesi nedeniyle toplu iş sözleşmeleri günümüze kadar ulaşan devamlılığı gösterememişlerdir.

Benzer şekilde Türk Hava Yolları'na uçak temizliği, yükleme, boşaltma gibi yer hizmetleri faaliyeti sunan Euroserve şirketinin 1400'e yakın işçisi, yaklaşık üç yıl süren çalışmalar neticesinde Hava İş Sendikası'nda örgütlenmiş, bu sayede sendika toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanmıştır. Ancak yetki kazanıldıktan yaklaşık bir yıl sonra, 2006 yılında Türk Hava Yolları, Euroserve ile yaptığı ihaleyi iptal etmiş ve etkin bir toplu iş sözleşmesi imzalanamamıştır.

Günümüzde Türk Hava Yolları A.O. ile halen devam eden toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra Hava İş Sendikası'nın THY Teknik A.Ş., Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü ve TEC (Pratt & Whitney THY Teknik Uçak Motoru Bakım Merkezi Ltd. Şti.) ile bağitlanmış toplu iş sözleşmeleri de bulunmaktadır.

IV. Hava Taşımacılığı Sektöründe İş Uyuşmazlıkları

1. 1977 Türk Hava Yolları Grevi

Hava taşımacılığı sektöründe ülkemizde uygulanan ilk grev, 3 Şubat 1977 tarihinde başlayan Türk Hava Yolları grevidir. Söz konusu grevin Türkiye sendikacılığı açısından bir önemi, ülkede uygulanan ilk hak grevi niteliğini haiz olmasıdır²⁷⁰. Bağtlanmış toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun davranılmaması halinde başvuru bir yöntem olan hak grevine günümüz mevzuatı cevaz vermemektedir²⁷¹. Anayasa'nın 54'üncü maddesinde grev ve lokavta toplu menfaat uyuşmazlıklarında gidilebileceği öngörülmüştür. İş Mahkemeleri Kanunu 5'inci maddede de hak uyuşmazlıklarının çözümü noktasında iş mahkemeleri yetkili kılınmıştır²⁷².

Bununla beraber, hak grevinin önü hukukumuzda her zaman kapatılmış değildi. 1982 Anayasası'ndan önce hak uyuşmazlıklarının grev ile çözülemeyeceğine ilişkin bir yasak bulunmamaktaydı. Öyle ki Anayasa Mahkemesi'nin 1963 tarihli bir kararında da hak grevinin Anayasa'ya aykırı olmadığı ifade edilmiştir²⁷³:

*“...Ancak yargı yolunun, sonuca grev yolu ölçüsünde çabuk ulaştıran bir yol olmadığını göz önünde tutan Anayasa koyucu, işçilere sözleşmeye dayanan haklarını elde etmek içinde dava hakkının yanında grev yetkisi vermiştir.”*²⁷⁴

Mülga 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan hak grevi, 1963-1980 yılları arasında hukukumuzda bulunmaktaydı. Mezkur Kanun'un 19'uncu maddesi uyarınca *“İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait iş yerlerinde veya o işveren*

²⁷⁰ Hava İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, s. 23.

²⁷¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1132; Tunçomağ/ Centel, s. 458.

²⁷² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 1130.

²⁷³ Özveri, s. 930, Okay, s. 127.

²⁷⁴ AYMK. 15.07.1963, 118/192, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 10.11.2021.

teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.” 1977 tarihinde Türk Hava Yolları’nda düzenlenen grev de dönemin pozitif hukuk kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (Hava İş) ile Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı’nı temsilen Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) arasında 149 maddeden oluşan 6’ncı dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme, 01.07.1975 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bununla birlikte, yürürlük tarihinden sonra 18 ay süre geçmesine rağmen sözleşme ile kazanılan birtakım haklar uygulanmamıştır. Taraflar öncelikle ikili görüşmeler ile uyuşmazlığı sonlandırmaya çalışmışlar, ancak uygulanmayan 57 maddenin yalnızca 10’u üzerinde çözüme ulaşılabilmektedir. Uyuşmazlıklar sonucunda Sendika, 275 sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinde düzenlenen usule uygun olarak Çalışma Bakanlığı’na bildirimde bulunmuş, Bakanlık da bu bildirimde istinaden mezkur Kanun’un 15’inci maddesinde düzenlenen usulde bir uzlaştırma toplantısı tertip etmiştir. Söz konusu toplantıya işveren THY katılmamış, işverenin bağlı olduğu sendika TÜTİS temsilcileri de artık kurul toplantılarına katılmayacaklarını bildirmişlerdir²⁷⁵.

275 sayılı Kanun 15’inci maddesinin son fıkrasında taraflardan birinin uzlaştırma toplantısına katılmaması yahut temsilci göndermemiş olmaları halinde hususun tutanakla tespit edileceği öngörülmüştür. Yaşanan gelişmeler üzerine 4 Ocak 1977 tarihinde Sendika bir grev ilanı kararı almış, söz konusu karar Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir. Erteleme kararına ilişkin olarak Danıştay’a itirazda bulunulmuş, Danıştay da Bakanlar Kurulu kararı hakkında yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Yürütme kararına rağmen yaklaşık iki hafta boyunca Bakanlık nezdinde çeşitli görüşmeler sağlanmaya çalışılsa da artık grev sendika bakımından kaçınılmaz hale gelmiş, 3 Şubat 1977 gecesi başlayan grev İstanbul, Ankara ve İzmir

²⁷⁵ Hava İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, s. 23.

Havalimanlarında başlamıştır. Üç ayrı noktada başlayan grevler beş gün boyunca sürmüştür.

Grevin beşinci gününde işveren THY, Bakırköy İş Mahkemesi'nde kanunsuz grev olduğu iddiasıyla iptal davası açmış, söz konusu davada Mahkeme, 8 Şubat tarihinden itibaren on beş gün süreyle grevi durdurmaya hükmetmiştir. Sendikaca aynı mahkemeye yapılan itiraz üzerine mahkeme, grevin üç gün daha devam etmesine karar vermiş, ancak sendika bir gün daha grev yapıp grevi sonlandırmıştır²⁷⁶.

2. 1978 Türk Hava Yolları Grevi

Türkiye Sivil Havacılık Sendikası ve Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı arasında bağtlanacak 7'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri, işverenin üyesi olduğu Türkiye Taşıt İşverenleri Sendikası'nın da katılımıyla 1 Kasım 1977 tarihinde başlamıştır. Görüşmelerde anlaşmaya varılamamış, 161 esas ve 13 geçici maddeden oluşan toplu iş sözleşmesi teklifinde 126 esas ve tüm geçici maddeler üzerinde uyuşmazlık tutanağı tutulmuştur. Sendikanın Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurmuşsa da resmi arabulucu üzerinde herhangi bir mutabakat sağlanamamıştır. Bunun üzerine İstanbul 1'inci İş Mahkemesi, üçüncü tarafsız aracı olarak bir avukat atamıştır. 6 Şubat 1978 tarihinde başlayan Uzlaştırma Kurulu toplantıları, süresi uzatılarak 6 Mart'a kadar devam etmiştir.

Üçüncü tarafsız aracıyla gerçekleştirilen görüşmeler nezdinde de işveren taraf ve sendika uzlaşa sağlayamamıştır. Uyuşmazlıklar üzerine Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu 11 Mart 1978 tarihinde grev kararı almıştır. Kararın üzerine işveren genel müdürlüğünde bazı değişiklikler yaşanmış, yeni görüşmeler ile anlaşma sağlanmaya çalışılmıştır. Tüm çabalara rağmen uyuşmazlıklar devam etmiş, bunun üzerine 23 Nisan saat 23.00'te grev başlamıştır. Aynı gün, Bakanlar Kurulu grevi bir ay süreyle erteleme

²⁷⁶ Hava İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, s. 24.

kararı vermiş, sendika tarafından söz konusu kararın iptali için Danıştay'a başvurulmuştur. Böylece grev 48 saat daha devam etmiştir. 26 Nisan'da Bakanlar Kurulu, grevi durdurma kararı vermiştir. Çalışma Bakanlığı, 7'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesine ilişkin uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nda görüşülmesine karar vermiş, Kurul 17 Haziran'da çalışmalarına başlamıştır.

Yüksek Hakem Kurulu görüşmeleri dönemin siyasi ortamı nedeniyle kesintilere uğramış, bunun üzerine Sendika, 18 Temmuz'da toplanarak grevin kademeli olarak tüm THY işyerlerinde uygulanmasına karar vermiştir. Bunun üzerine dönemin mevzuatı gereği sözleşme, tekrar Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na gönderilmiş ve bu aşamada yürütülen çalışmalar neticesinde 3 Ağustos 1978 tarihinde 7'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır.

3. 1980 Türk Hava Yolları Grevi

Sivil hava taşımacılığı sektöründe ülkemizde uygulanan grevlerden biri de 1980 tarihinde gerçekleşen ve 84 gün gibi uzun bir süreyle devam eden Türk Hava Yolları grevidir. Türkiye Sivil Havacılık Sendikası ve Türk Hava Yolları işverenini temsil eden sendika Türkiye Taşıt İşverenleri Sendikası arasında bağitlanan 7'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi sona ererken birtakım olumsuz durumlar yaşanmıştır. 17 Ocak 1979'da 14 işçinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi, 1978-1979 yaz dönemi iş kıyafetlerinin çalışanlara verilmemesine rağmen çalışanların söz konusu kıyafetleri giymelerinin istenmesi, iş kıyafetlerini talep eden işçiler hakkında iş yavaşlatma iddiasıyla davalar açılması durumlar, sendika ve işveren arasındaki tansiyonu yükseltmiştir.

Açıklanan şekilde bir olumsuz atmosfer içerisinde, 1 Ekim 1979 tarihinde 8'inci Dönem Toplu İş Sözleşmesi teklifi, işverene sunulmuştur. 23 Ekim'de maddeler üzerinde görüşmeler başlamış, söz konusu görüşmeler 8 Kasım'da gerçekleştirilen 7'nci oturumda uyuşmazlık tutanağının tutulmasıyla son bulmuştur. 96 esas ve bazı geçici

maddeler üzerinde anlaşmazlığa varılamadığından, uyuşmazlık prosedürü işletilmeye başlanmıştır.

Çalışma Bakanlığı'nın çağrısı ile emekli hakim ve Yargıtay 9'uncu Hukuk Dairesi eski başkanı Rafet Özdemir başkanlığında Uzlaşma Kurulu toplanmıştır. Kurul, ilk toplantısını 13 Aralık'ta gerçekleştirmiş, 7 Ocak 1980 tarihinde çalışmalarını tamamlamıştır. Uzlaştırma Kurulu kararı, 18 Ocak'ta oylamaya sunulmuşsa da reddedilmiştir. Yaşanan gelişmelerin ardından işçi sendikası, 21 Ocak tarihinde grev; işveren sendikası ise 24 Ocak tarihinde lokavt kararı almıştır.

Sendikaların grev ve lokavt ilanlarının ardından 25 Ocak 1980 tarihli Resmi Gazete'de Bakanlar Kurulu kararı yayınlanmıştır. Söz konusu kararda memleket sağlığı ve milli güvenlik endişeleriyle işçi sendikasının aldığı grev kararının 30 gün süreyle ertelenmesi öngörülmüştür. Dönemin yasal düzenlemesi olan 275 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi uyarınca bir hafta içinde işçi sendikası, yürütmenin durdurulması talebiyle birlikte Bakanlar Kurulu kararının iptali için Danıştay'a başvurmuştur. Danıştay Dava Daireleri Kurulu, 8 Şubat 1980 tarihli kararıyla yürütmenin durdurulmasına hükmetmiştir.

Danıştay kararına istinaden 18 Şubat tarihinde saatler gece yarısını gösterirken Yeşilköy ve Türk Hava Yolları Genel Müdürlüğü'nde grev uygulaması başlatılmıştır. Çeşitli gerilimler ile devam eden grev, 10 Mayıs 1980 tarihinde sona ermiş ve 84 gün sürerek hava işçilerinin o güne değin gerçekleştirdiği en uzun grev niteliğini haiz olmuştur.

4. 1991 Türk Hava Yolları ve Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi Grevleri

12 Eylül 1980 darbesi, hava taşıma sektöründe sendikal faaliyetleri önemli ölçüde etkilemiştir. Darbenin ardından neredeyse 10 yıl süreyle Türk Hava Yolları

Anonim Ortaklığı ve Türkiye Sivil Havacılık Sendikası arası toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uzlaşa sağlanamamış ve sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu gerçekleştirmiştir. Bu süreçte ise hava taşıma personelinin reel ücretlerinde ve sosyal haklarında önemli ölçülerde azalmalar meydana gelmiştir.

1990'lara gelindiğinde ise sendikal hareketlerde gerçekleşen atılımlar ile Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ve Havaalanları Yer Hizmetleri Anonim Şirketi (HAVAŞ) ve Hava İş arasında toplu sözleşme görüşmeleri başlamıştır. 24 Ekim 1990 tarihinde Türk Hava Yolları ile 13'üncü Dönem, HAVAŞ ile 3'üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri başlamıştır. İşverenlerin ücrete ilişkin hiçbir teklifte bulunmadığı sözleşme görüşmeleri, 22 Aralık'ta uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Uyuşmazlık tutanakları; Türk Hava Yolları ile 77 esas, 3 geçici madde ve 3 ek cetvel üzerinden, HAVAŞ ile 75 esas, 2 geçici madde ve 3 ek cetvel üzerinden tutulmuştur.

Uyuşmazlık tutanağı tutulan her iki işyerinde de resmi arabuluculuk yasal prosedürü başlatılmıştır. Arabulucu, uyuşmazlıkta olan toplu iş sözleşmelerinin teklif taslaklarında yer alan ücret skalaları dışında sendikanın taleplerinin aynı olması nedeniyle, çalışmaların Türk Hava Yolları teklif taslağı üzerine yoğunlaştırılmasına karar vermiştir. Resmi arabuluculuk sürecinde 9 madde üzerinde anlaşmaya varılsa da işveren tarafları yine herhangi bir ücret teklifinde bulunmamışlardır.

Yaşanan gelişmelerin ardından sendika, Türk Hava Yolları'nda 43 esas, 3 geçici madde ve 3 ek cetvel, HAVAŞ'ta ise 43 esas, 2 geçici madde ve 3 ek cetvel için 25 Şubat 1991 tarihinde grev kararı almıştır. Söz konusu uyuşmazlık maddeleri büyük ölçüde ücretler ve sosyal haklara ilişkindir. Sendikanın grev kararlarının tebliğinin ardından işveren sendikası Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), savunma lokavtı kararı açıklamıştır.

İlan edilen grev kararına rağmen dönemin bazı siyasi aktörlerinin de sürece dahil olmasıyla çeşitli görüşmeler sağlanmış ve uyuşmazlık masada sona erdirilmeye

alışılımtır. Her iki tarafın da gösterdiği çabalara rağmen özellikle ücretler noktasında anlaşmaya varılamamış ve 1 Nisan’da Türk Hava Yolları ve HAVAş’a bağlı tüm işyerlerinde grev uygulaması başlatılmıştır.

Bir ayı geçen grev sonucunda her iki işyerinde de toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve hava taşıma işçileri önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Türk Hava Yolları’nda 38 gün süren grev 7 Mayıs, HAVAş’ta ise 40 gün süren grev 9 Mayıs 1991’de son bulmuştur. Bununla birlikte, grevler sona erse de toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasının ardından Türk Hava Yolları’nda 584, HAVAş’ta ise 183 işçinin iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Yaşanan işten çıkarmaların ardından Hava iş Sendikası Genel Merkez Yönetimi  gün süreyle açlık grevi yapmışlarsa da işten çıkarılma sorunu çözülememiştir. iş akitleri feshedilen işçilerin açtıkları davalar sonucu 1993 yılında mahkemeler, fesihlerin sendikal nedenle gerçekleştirildiğine ve bu nedenle işten çıkarılan işçilere tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

5. 2012 Türk Hava Yolları Eylemi

Sivil havacılık sektöründe gerçekleşen grevler arasında nitelik yönünden diğerlerinden ayrılan 2012 yılı eylemleri, kamuoyunda “305 Direnişi” olarak anılarak büyük lde ses getirmiştir. 2012 eylemleri, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar neticesinde doğmamış, herhangi bir arabuluculuk aşamasından geçmemiştir. Yasama organınca getirilen hava taşımacılığı işlerinde grev yasağına karşı olarak işçi protestoları şeklinde adlandırılabilcek eylemler, Türk Hava Yolları bünyesinde çalışan pek çok işçinin kısa süreliğine iş bırakmasıyla başlamış ve toplam 21 saat gibi alışılagelmişin dışında kısalıkta sürse de hem ekonomik hem de hukuki olarak büyük etkiler yaratmıştır. Kanuni grevin unsurlarını taşımayan 2012 eylemleri, muhatap olarak işverene karşı değil yasama organına karşı yürütüldüğünden, sonraki süreçte konu yargıya intikal ettiğinde yargı organları tarafından siyasi grev olarak

nitelendirilmiştir. Bu nedenle çalışmamızda 2012 eylemlerinden kısaca “grev” olarak bahsedilecektir.

2012 grevine yol açan kanun değişikliğinden bahsetmeden evvel, dönemin toplu iş sözleşmesi imzalanma sürecindeki atmosferden kısaca bahsetmekte yarar vardır. Türk Hava Yolları ve Hava İş Sendikası arasında bağitlanan 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 1 Ocak 2011 tarihinde sona erecektir. Dönemin yasal şartları uyarınca sendikanın toplu iş sözleşmesi sona ermeden önceki 120 gün içinde yeni toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için Bakanlığa başvurarak yetki tespiti talebinde bulunma imkanı bulunmaktadır. Bu nedenle Hava İş Sendikası, 15 Eylül 2010 tarihinde yetki tespiti için Bakanlığa başvuruda bulunmuştur. Başvurudan sonra yaklaşık 3,5 ay sonra, 5 Ocak 2011’de Bakanlık, sendikaya yetkili olduğunu iletmiştir. Türk Hava Yolları bu karara karşılık İstanbul İş Mahkemelerinde yetki tespitine itirazda bulunmuştur. İstanbul İş Mahkemesi, itiraz başvurusuna ilişkin olarak yetkisizlik kararı vermiş, Türk Hava Yolları Mahkeme’nin yetkisizlik kararına binaen temyiz başvurusunda bulunmuştur. Yargıtay’da görülen mahkeme yetkisine ilişkin dosya, itirazın Bakırköy İş Mahkemeleri’nin yetkisinde olacağı şeklinde karara bağlanmıştır. Zira dönemin yasal düzenlemesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Gev ve Lokavt Kanunu, yetki tespitine itirazın işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılabileceğini öngörmektedir (m. 15).

Nihayet, Türk Hava Yolları’nın yetki itirazını inceleyen Bakırköy 13. İş Mahkemesi, 29 Temmuz 2011 tarihinde Hava İş Sendikası lehine karar vermiştir. İşveren Türk Hava Yolları bu kararı temyiz etmiştir. Yargıtay’a intikal eden dosyada yüksek mahkeme, 16 Aralık 2011 tarihli kararında sendikanın yetkili olduğu kararını onamıştır. Bu kararın üzerine 11 Ocak 2012’de yetki belgesi, Bakanlık tarafından sendikaya tebliğ edilmiştir. Yetki belgesini alan sendika ve işveren THY arasında 2 Şubat 2012’de toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi

görüşmeleri pek çok anlaşmazlık ile kesintilere uğramış, nihayet 19 Mart 2012 tarihinde düzenlenen 7'nci toplantının ardından 28 esas ve 4 geçici madde üzerinde uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiştir.

Sürece ilişkin olarak birtakım değerlendirmelerde bulunmak gerekmektedir. İlk olarak, 23'üncü Dönem Toplu İş Sözleşmeleri başlangıç sürecinde kara, demir ve havayolları taşımacılık kolları henüz birleştirilmemişti. Başka bir ifadeyle mevcut dönemde halen hava taşımacılığı işkolu ayrı bir işkolu olarak bulunmaktaydı ve bu işkolundaki yetkili tek sendika, işkolunda çalışan toplam işçilerin %50'leri aşan üye sayısı ile Hava İş Sendikası'ydı. Dönemin yasal düzenlemesinde ise işkolu barajının %10 olduğu göz önünde bulundurulacak olursa, sendikanın yetkiyi haiz olduğu açıkça görülebilmekteydi.

Dikkate değer bir diğer husus ise, THY tarafından yapılan yetki itirazının yöneltildiği mahkemeye ilişkindir. 40 yılı aşkın bir süredir yürütülen toplu iş sözleşmesi sürecinde işverenin yetkisiz mahkemede itirazda bulunması dikkat çekicidir. THY tarafından yapılan mahkeme yetki itirazları ve Bakanlık yetki tespiti itirazları ile yeni dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanması neredeyse 1 yıllık bir gecikmeye uğramıştır. Gecikmelerin ve uzayan sürecin ardından toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde de uzlaşılabilmesi, sendika ve işveren arasındaki gerilimi artırmıştır.

Sendika ve işveren arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürerken, Meclis ve Bakanlık'ta ise yeni toplu iş ilişkileri kanununa ilişkin hazırlıklar sürmekteydi. Başlangıçta Bakanlığın hazırladığı taslakta yer almayan bir hüküm, Bakanlar Kurulu'ndan Meclis'e gönderilen tasarıya son anda eklenmiştir. Buna göre kanun tasarısının 64'üncü maddesi 6'ncı fıkrasına eklenen hüküm şu şekildeydi:

“(6) Hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilir. Bu durumda, çalışacak işçilerin sayısı, niteliği ve çalışma yerleri, işyerinde veya işletmede çalışan işçi sayısına göre

işveren tarafından belirlenir. Bu hükmün uygulanmasında, listenin tespiti, ilanı, işçi sendikasına tebliği ve listeye itiraz usulü hakkında 65'inci maddenin ikinci fıkrası hükümleri uygulanır.”

Hava taşımacılığı sektöründe grev uygulanması esnasında işverenlerin yüzde kırk oranında faaliyet sürdürebilmesini sağlayan tasarı hükmü, sendikalar tarafından protestolarla karşılanmış ve grev kırılcılığına yol açtığı sebebiyle yoğun tepkilere maruz kalmıştır. Nitekim gelen tepkilerin ardından alt ve esas komisyonlarca anti demokratik olduğu gerekçesiyle hüküm tasarıdan çıkarılmıştır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin gergin atmosferi ve grevin amacını ve varlık sebebini sarsıntıya uğrayan tasarı maddesinin etkisi sürerken bir başka kriz patlak vermiştir. 11 milletvekilinin imzası ile verilen korsan taksi ve parklara ilişkin düzenlemelerin yer aldığı torba kanuna, hava taşımacılığı sektöründe grevin tamamen yasaklanmasına neden olacak bir grev yasağı hükmü ilave edilmiştir²⁷⁷.

Grev yasağına ilişkin söz konusu değişiklik, sendikalar ve havacılık personeli tarafından büyük tepkiler almıştır. Sendika, gazeteler aracılığıyla basın açıklamalarında bulunmuş, THY Genel Müdürlüğü önünde 23 Mayıs 2012 tarihinde yaklaşık dört bin işçi ile toplanılmış, televizyonlarda açıklamalar yürütülmüştür. Gösterilen tepkilere rağmen verilen kanun teklifinin ardından 29 Mayıs 2012 tarihinde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun “Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme” başlıklı 29'uncu maddesinde düzenlenen işlere havacılık hizmetleri de dahil edilmiştir.

²⁷⁷ 11 Mayıs 2012'de Meclis'e verilen bu kanun teklifi, milletvekillerce şöyle gerekçelendirilmiştir: “...havacılık sektörü, çok uzun süreli ve oldukça üst düzey eğitimlerden geçmiş personel istihdamı gerektirmesi sebebiyle bu alanda kısa süre içerisinde istenilen nitelikte yeni bir personel bulunamayacak olması, sendikaların karşılanması zor taleplerine zemin hazırlamakta ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin bir anlaşmayla sonuçlanmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların haklarını aramasında grevler çok etkili bir yol olmasına rağmen, toplumun kendi refahını sürdürebilme ve zaruri ihtiyaçlarını giderebilme hakkı ile grevlerin milli ekonomi, şirketler ve vatandaşlar üzerindeki olumsuz etkileri göz önüne alındığında, havacılık sektöründe yer alan faaliyetlerin grev ve lokavt yapılamayacak işler kapsamına alınması önem arz etmektedir. Ayrıca, yük ve yolcu taşımacılığı yapan havayolu şirketlerinin, yer hizmetlerini yürüten şirketler ile teknik bakım ve onarım hizmetlerini yürüten şirketler olmaksızın faaliyetlerini sürdürebilmeleri de mümkün değildir. Bu nedenle, yer hizmetlerini yürüten şirketler ile teknik bakım ve onarım hizmetlerini yürüten şirketlerden bağımsız olarak havacılık hizmeti verilemeyeceğinden, kanun teklifinde de faaliyetlerin bütünlüğü esas alınmış ve bunların tamamını kapsayacak şekilde düzenleme yapılması benimsenmiştir.”

Grev yasağına ilişkin maddenin Meclis'te kabul edilmesinin ardından sendika, üyelerine söz konusu yasağı protesto etmek amacıyla çağrıda bulunmuştur. Bağlı oldukları sendikanın çağrısı üzerine havacılık personeli, 29 Mayıs 2012'de Atatürk Havalimanı'nda toplanarak protestoda bulunmuşlardır. Eylemlere katılan işçilerden pek çoğu, bir günlük sağlık izin raporu almışlardır. 03.00 ve 24.00 saatleri arasında yalnızca 21 saat süren protestolar sonucunda 104 uçuş seferi iptal olmuş, işletme ciddi ölçüde ekonomik zarara uğramıştır.

Yaşanan gelişmelere rağmen Resmi Gazete'de yayınlanmasıyla Anayasal bir hak olan ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87²⁷⁸ ve 98²⁷⁹ sayılı Sözleşmeleriyle de korunan grev hakkı, havacılık personelinin elinden alınmıştır²⁸⁰.

2822 sayılı Kanun'un 52'nci maddesi, *"Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 32 nci madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur."* şeklindedir. 23'üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri, arabuluculuk sürecinde de sonuca bağlanamamıştır. Zira havacılık hizmetlerinde grev yasağının da gelmesiyle birlikte toplu iş sözleşmesi, taraflar dışında Yüksek Hakem Kurulunca imzalanacaktır. Bunun üzerine 2 Ağustos 2012 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığa ilişkin karar vermiştir.

29 Mayıs protestolarının ardından işveren Türk Hava Yolları, eylemlere katılan çalışanlarının iş akitlerini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetmeye başlamıştır. Kanun dışı greve katılmaları gerekçesiyle THY Anonim Ortaklığı'na bağlı çalışan 260,

²⁷⁸ 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, Sözleşme'nin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 28.03.2022.

²⁷⁹ 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, Sözleşme'nin Türkçe metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, erişim tarihi: 28.03.2022.

²⁸⁰ Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 03.06.2012, S. 28312.

THY Teknik A.Ş. çalışanı olan 45 işçinin iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Söz konusu fesihler çalışanlara gönderilen SMS ve e-postalar ile gerçekleştirilmiştir.

İşten çıkarılan işçiler, işe iade davaları açmaya başlamışlardır. İşçilerin davaları aynı düzlemde ilerlediğinden çalışmada Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi'nin verdiği bir karardan bahsedilecektir²⁸¹. İşe iade talepli davada ilk derece mahkemesi, işverenin savunma almaksızın iş sözleşmesini feshetmesi, davacının raporlu olması, davacıya ihtar verilmemesi nedeniyle geçerli fesih sebeplerinin oluşmadığından bahisle işe iadeye karar vermiştir. Yargıtay'a intikal eden dosyada yüksek mahkeme, davacı işçiyle birlikte 279 işçinin aynı anda rapor almasının hayatın olağan akışına aykırı olduğuna, yasama organının kararına istinaden toplanılmasının siyasi grev unsurlarını oluşturduğuna karar vermiştir. Yargıtay, aynı zamanda kararında Anayasa'nın 90'ıncı maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde işçilerin toplu protesto haklarına da değinmiş, ancak eylemin süresinin uzunluğunun toplu eylemlerde ölçülülük ilkesine uymadığına, hakkın kullanılmasında sınırın aşıldığına bu nedenle sendika özgürlüğü çerçevesinin dışında çıktığına karar vererek işe iade taleplerini reddetmiştir.

Öğretide Yargıtay'ın bu kararı, her ne kadar söz konusu eylemin pozitif hukuk bağlamında kanuni grev olarak kabul edilemese de, kanuni grev unsurlarını taşımayan tüm eylemlerin kanun dışı olarak nitelenmesinin, sözleşmeler ile korunmuş toplu eylem hakkına ve bu nedenle uluslararası hukukun temel prensiplerine aykırı olacağı nedeniyle isabetli olarak eleştirilmiştir²⁸².

Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesi'nin işe iade taleplerini reddetmesine karşılık, aynı eylemlerle ilgili olarak Yargıtay 7'nci Hukuk Dairesi, zıt yönde kararlar

²⁸¹ Yarg. 22. HD. 14.5.2013, 7515/10949, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 12.11.2021.

²⁸² Doğan, s. 323-324.

vermiştir²⁸³. Kararlara göre eylem günü raporlu olan kişilerin hastaneye başvurmalarının gerçeğe aykırı olduğu iddiasında işverenin bu hususta delil sunması gerekmektedir. Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi ise kararlarında rapor alan işçilerin eylemlerde bulunmasının işveren tarafından ispat edilememesi nedeniyle²⁸⁴ yerel mahkemenin verdiği işe iade kararlarını ve feshin haklı ve geçerli bir nedene dayandığını ispat yükünün işverene düştüğüne²⁸⁵ ilişkin yerel mahkeme kararlarını onamıştır. Aynı protestolar sonucunda farklı Yargıtay dairelerinin farklı kararlar vermesi üzerine, Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuruda bulunulmuştur. Adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin olarak Anayasa Mahkemesi, farklı kararların aynı mahkemeden çıkmış olmasının tek başına adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmeyeceğinin “...ancak, uygulamadaki birlikteliği sağlamaları beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşmaları, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkaracağından” bahisle hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşeceğine karar vermiştir²⁸⁶. Bu bağlamda Mahkeme, adil yargılanma hakkı kapsamındaki şikayetlerin kabul edilebilir olduğunu hükmetmiştir.

23’üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmasının 17 ay gecikmesi ve bu süreç yaşanırken diğer yandan da havacılık hizmetlerine getirilen grev yasağının etkileri sürerken 24’üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi de yaklaşmıştır. 1 Ocak 2013 itibarıyla geçerli olacak bu yeni dönem toplu iş sözleşmesi için sendika, 3 Eylül 2012’de

²⁸³ Yarg. 7. HD. 12.04.2013, E. 2013/10958, K. 2014/6405; Yarg. 7. HD. 12.04.2013, E. 2013/10963, K. 2014/6406; Yarg. 7. HD. 12.04.2013, E.2013/11199, K.2014/6412; Yarg. 7. HD. 26.04.2013, E. 2013/8796, K. 2014/7705.

²⁸⁴ Yarg. 9. HD. 04.02.2014, E. 2013/9629, K. 2014/3169; Yarg. 9. HD. 04.02.2014, E. 2013/9636, K. 2014/3176.

²⁸⁵ Yarg. 9. HD. 04.02.2014, E. 2013/9266, K. 2014/3156; Yarg. 9. HD. 04.02.2014, E. 2013/9272, K. 2014/3162.

²⁸⁶ (Türkan Bal [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § ...)

Bakanlığa yetki başvurusunda bulunmuştur. Başvurunun ardından 27 Kasım 2012’de Bakanlıktan sendikaya olumlu yetki tespit bildirimi tebliğ edilmiştir.

24’üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi hazırlıkları başlamışken havacılık personelini pek çok bakımdan ilgilendiren bir gelişme yaşanmıştır. 6 Kasım 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile havacılık hizmetlerinde getirilen grev yasağı kaldırılmıştır.

16 Ocak 2013 tarihinde 24’üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine başlayan işveren Türk Hava Yolları ve Hava İş Sendikası, ikinci oturumda uyuşmazlık tutanağı tutmuşlardır. Sendika, üyelerinin ücret, yıllık izin, çalışma süreleri gibi durumlarında iyileştirmeler istemesinin yanı sıra, 29 Mayıs’ta görevlerine son verilen işçilerin göreve iade edilmesini talep etmektedir. 6356 sayılı Kanun’un 50’nci maddesinde öngörülen prosedüre istinaden sendika, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne başvuruda bulunarak resmi arabulucu atanmasını talep etmiştir²⁸⁷. 26 Şubat 2013 tarihli arabuluculuk ilk oturumu, uyuşmazlık zaptı tutulmasıyla son bulmuştur. Uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliğini takiben sendika, 15 Mayıs 2013 tarihinde Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı işletmesinin tüm işyerlerinde uygulanmak üzere saat 03.00’te grev uygulamasının başlayacağını bildirmiştir. Aralık ayına kadar süren grev sonucunda nihayet 19 Aralık 2013 tarihinde 24’üncü Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış ve bu sözleşme ile, 2012 protestolarında iş sözleşmeleri feshedilen 305 işçi göreve iade edilmiştir.

²⁸⁷ Hava İş Genel Merkez 27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 235.

§ 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ

I. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri haiz ve söz konusu alandaki hükümleri tek bir çatı altında toplayan²⁸⁸ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girinceye dek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler, çalışma mevzuatı içinde çeşitli farklı düzenlemeler ile yer almaktaydı²⁸⁹. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. bölümünde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği, yalnızca İş Kanunu’na tabi olarak çalışan işçiler ve bu Kanun kapsamındaki işyerleri bakımından koruma sağlamaktaydı²⁹⁰. Bunun gibi, işyerlerinde çalışan çırak ve stajyerlerin de söz konusu bölümde yer verilen hükümlerden faydalanacağı öngörülmüştü. 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmemiş; bu kanunlara tabi çalışanlar, İş Kanunu içerisinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin korumasından yararlanamamışlardı. Söz konusu kanunlara ve evleviyetle 818 sayılı Borçlar Kanunu’na tabi çalışanlar bakımından uygulanabilecek nitelikteki düzenlemeler yalnızca genel kanun olması hasebiyle Borçlar Kanunu’nun 332’nci maddesinde yer almaktaydı ve anılan hükümde salt işverenin önlem alma yükümlülüğü ve işçinin uğradığı zarara yer verilmişti²⁹¹. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle ise anılan düzenlemeler, m. 417/II ve III’te öngörülmüştü. Kamu kesiminde çalışan memurlar ve sözleşmeli personel gibi kamu görevlilerinin ise iş sağlığı ve güvenliklerine ilişkin ayrıca bir düzenlemeye mevzuatta yer verilmemişti. Sonuç olarak, 4857 sayılı Kanun’a tabi çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin

²⁸⁸ Senyen Kaplan, s. 424.

²⁸⁹ Süzek, s. 902.

²⁹⁰ Kılıç, s. 93.

²⁹¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 355.

sağlanması için gerekli düzenlemeler mevcut ise de diğer çalışanlar bakımından temel bir norm eksikliği bulunmaktaydı ²⁹².

Mevzuattaki dağınıklık nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin uygulanması da çeşitli zorlukları beraberinde getiriyordu. Zira iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel çerçevede alınacak tedbirler, ilgili konudan doğacak sorumluluk ve yükümlülükler için İş Kanunu'na, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının tanımları için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na, söz konusu kaza veya hastalıkların ardından gündeme gelebilecek hukuki sorumluluk için Borçlar Kanunu'na ve cezai sorumluluklar için ise Türk Ceza Kanunu'na başvurulması gerekmektedir ²⁹³.

Söz konusu ihtiyacın giderilebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nı hazırlamış, Başbakanlıkça bu tasarı Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulmuştur. Meclis tarafından 20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Kanun'un öncelikli amacı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin mevzuattaki dağınık görünümünden kurtarılması ve tek çatı altına toplanmasıdır ²⁹⁴. Bunun yanı sıra aşağıda açıklandığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin korumanın kapsamının genişletilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin modern çabasının bir görünümü olarak işyerlerinde alınacak önlemlerin ve denetleme mekanizmalarının sağlanması, tehlikelerin ve risklerin saptanması, aynı çalışma alanında bulunan işverenler arasında iş birliğinin ve etkileşimin kurulması, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından uzak, güvenceli bir çalışma ortamında çalışmaları gibi geniş ölçekli bir sistem arayışını haizdir ²⁹⁵.

²⁹² Balkır, s. 23; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 355.

²⁹³ Balkır, s. 23.

²⁹⁴ Alpagut, s. 31; Centel, Alanı ve Kapsamı, s. ; Balkır, s. 23; Gerek, Düşündürdükleri, s. 12

²⁹⁵ Alpagut, s. 31; Balkır, s. 21.

Kanun'un kapsamının belirlenmesinde uluslararası hukuk etkili olmuştur²⁹⁶. Nitekim bu hususlar Kanun'un hem genel gerekçesinde hem de Kanun'un kapsamını belirleyen 2'nci maddenin gerekçesinde vurgulanmıştır. Ülkemiz, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi'ni 5038 sayılı Kanunla ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi'ni de 5039 sayılı Kanunla onaylanmıştır.

155 sayılı Sözleşme'de, Sözleşmenin kamu hizmetlerini de kapsama alacak şekilde tüm ekonomik faaliyet kolları bakımından geçerli olacağı, ve “çalışanlar” ifadesinin kamu çalışanları da dahil olacak şekilde istihdam edilen tüm kişileri belirttiğine yer verilmiştir. Bunun gibi, 161 sayılı Sözleşme'nin de tüm ekonomik faaliyet alanlarında ve işletmelerde istihdam edilen tüm çalışanlar için iş sağlığı hizmetlerinin devamlı olarak geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

ILO Sözleşmelerinin yanı sıra, Avrupa Birliği uyum süreci de ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin kapsam alanının belirlenmesinde etkili olmuştur²⁹⁷. Avrupa Birliği'ne tam üyelik için müzakerelere başlanılan 3 Ekim 2005 tarihinden sonra, AB iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleriyle mevzuatımızın uyumlaştırılması çabaları da hız kazanmıştır²⁹⁸. Zira Avrupa Birliği tarafından 1989 yılında kabul edilen ve sınırlı istisnalar haricinde tüm çalışanları kapsayan 89/391 EEC Çerçeve Direktifi, kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışma alanlarını düzenlemektedir²⁹⁹.

Gerek uluslararası sözleşmelerin getirdiği yükümlülükler, gerekse Avrupa Birliği uyum sürecinde atılmak istenen adımların etkisi ile çalışanların pek çoğunu iş sağlığı ve güvenliği alanında koruma dışı bırakan 4857 sayılı Kanun'daki mevcut hükümlerin yetersizliği gözler önüne serilmiştir.

²⁹⁶ Senyen Kaplan, s. 427.

²⁹⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 354.

²⁹⁸ Kabakcı, s. 61-62.

²⁹⁹ Kılıç, s. 94.

Yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hükümleri yeknesak bir düzenleme ile tek çatı altına toplanmış, bununla da kalınmayarak söz konusu düzenlemelerin kapsama altına aldığı çalışanlar oldukça genişletilmiştir³⁰⁰. Öyle ki 2’nci maddesinde Kanun’un tüm kamu ve özel işyerlerindeki çalışanlara uygulanacağı ifade edilmiştir, *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”* (m.2/I). Böylece eski düzenlemelerin aksine yalnızca 4857 sayılı Kanuna tabi işçiler değil, diğer İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin kapsamına girdikleri söylenebilecektir³⁰¹.

Kanun’un kapsamını belirten 2’nci maddesinde “işçi” kavramı yerine “çalışan” teriminin tercih edilmesi öğretide, memur sendikalarının kurulmasına imkan veren Anayasa m. 51/I hükmünün amacına benzetilmektedir³⁰². Gerçekten de mezkur hükümde işçi, memur ve sözleşmeli personelin birlikte anlaşılmasına olanak tanıyan “çalışanlar” ifadesine yer verilmiştir. Kanun’un m. 3/I-b hükmünde çalışan, *“Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi”* olarak tanımlanmıştır. Bu hüküm uyarınca da kamu hizmetleri bakımından yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarında görevli işçilerin değil, aynı zamanda memurlar ve diğer sözleşmeli personelin de kapsamda yer aldığı söylenebilir³⁰³. Kanun kapsamının birtakım istisnalar hariç olmak üzere tüm çalışanları kapsaması öğretide büyük ölçüde isabetli bulunmuştur³⁰⁴. Bununla birlikte, kamu personelinin görevlerini ifa ettikleri resmi dairelerin iş hukuku anlamında bir kamu işyeri olarak nitelendirilemeyeceği yönünde eleştiriler de mevcuttur³⁰⁵.

³⁰⁰ Süzek, s. 903.

³⁰¹ Senyen Kaplan, s. 426.

³⁰² Centel, Alanı ve Kapsamı, s. 81.

³⁰³ Süzek, s. 903.

³⁰⁴ Gerek, Düşündürdükleri, s. 12; Alpagut, s. 31-32.

³⁰⁵ Centel, Alanı ve Kapsamı, s. 81-82.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girerken İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri ilga etmiştir. Burada tartışılması gereken bir husus, Türk Borçlar Kanunu m. 417/II ve III'teki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yürürlükte bırakılmasıdır. İlk bakışta her ne kadar Türk Borçlar Kanunu genel hizmet sözleşmesi kapsamında olan hava taşıma işleri için yalnızca düzenlendiği Kanun'daki hükümlerin uygulanması gerektiği düşünülebilirse de, söz konusu alandaki tek ve özel kanun olması nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri gündeme gelecektir. Bu bağlamda, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan hava taşıma işleri de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri şemsiyesi altında bulunmaktadır.

İSG Kanunu, bazı çalışanları kapsam dışında bırakmıştır. Kanun'un 2'nci maddesine göre *"Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri"* hakkında bu Kanun hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır³⁰⁶.

Hava taşıma işleri bakımından, işin niteliği gereği çalışan istihdam edilmeksizin kendi nam ve hesabına hizmet üretimi yapılması zaten mümkün değildir. İnfaz hizmetleri kapsamında hava taşıma faaliyetlerinde çalıştırılma söz konusu değildir. Bu nedenle hava taşıma işlerinde çalışan yer personeli gibi uçucu personel de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin kapsama alanına girmektedir.

Son olarak, Kanun'un gerekçesinde 2'nci maddede yer verilen istisnalar dışında kalan ve "çalışan" olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarımda ve orman işlerinde çalışanların

³⁰⁶ Süzek, s. 903-904.

tamamının da Kanun kapsamında yer aldıkları ifade edilmiştir. Bunun yanında, Kanun hükümleri kapsamında çalışanların geçici/daimi, tam/kısmi süreli gibi ayrımlara tabi tutulmadıkları da yine Kanun gerekçesinde yer almaktadır.

Pek çok sektör çalışanlarında olduğu gibi hava taşıma işlerinde görevli uçucu personelin de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli mesleki riskleri mevcuttur. Zira işin esas olarak görüldüğü yer hava araçlarıdır ve atmosferin hava mürettebatı ve yolcular üzerinde dolaylı ve doğrudan çeşitli fiziksel etkileri bulunmaktadır. Özellikle de uçucu personel bakımından radyasyon, gürültü, vibrasyon, yüksek irtifa, basınç düşüklüğü, düşük ısı, ivmeli harekete devamlı maruziyet pek çok fizyolojik ve psikolojik problemlere yol açabilmektedir ³⁰⁷. Gerçekten de yüksek irtifadaki yetersiz oksijen hipoksiye, ani basınç değişiklikleri dekompresyon rahatsızlıklarına yol açabilmekte³⁰⁸, bunların yanı sıra denge ve yönelim bozuklukları, gürültüye ve uçak titreşimine bağlı çeşitli rahatsızlıklar hava taşıma personelinin etkin ve emniyetli bir uçuş gerçekleştirmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışma ortamına bağlı oluşan rahatsızlıkların yanı sıra, çalışma süreleri ve çalışmanın niteliği de çeşitli tıbbi sorunlara yol açmaktadır. Çoğu zaman kısıtlı uçuş süreleri boyunca hostesler gibi kabin görevlileri yolculara uçuş emniyeti ile bilgiler vermekte, yiyecek ve içecek hizmeti sağlamaktadır. Uçağın inişi gerçekleştiğinde de bir sonraki uçuş için hazırlıklar yapılmaya başlanmaktadır. Bahsedilen bu yoğunluk içerisinde uçucu personelin beslenmeye yönelik vakitleri son derece sınırlı hale gelmektedir. Nitekim bu da yeme bozukluklarına sebep olmakta, uzun süren çalışmalar zamanla fizyolojik olduğu kadar psikolojik sorunlara da yol açabilmektedir.

Hava taşıma işlerinin uzak mesafeler arası yapıldığı durumlarda mürettebatın kalkış noktası ile varış noktası arasındaki saat farkına bağlı olarak biyolojik saat uyumsuzluğu yaşaması da oldukça sık rastlanan bir durumdur. *Jet-lag* olarak ifade

³⁰⁷ Adahan, s. 27.

³⁰⁸ Çelik, Endüstri 4.0, s. 57.

edilen bu durum, vücutta ritim bozukluklarına ve uykusuzluk, aşırı yorgunluk, mide ve baş ağrıları gibi pek çok soruna neden olabilmektedir.

Hava araçları ile seyahat eden yolcular ve bu araçlarda mesleki faaliyetlerini sürdüren çalışanların sağlık sorunları o denli çeşitli ve komplike olabilmektedir ki bugün havacılık tıbbı, önemli bir tıp dalı haline gelmiştir. Zira bu rahatsızlıklar yalnızca tıbbi bozukluklara neden olmakla kalmamakta, aynı zamanda emniyetli bir uçuş gerçekleştirilmesini de zorlaştırmaktadır. Öyle ki uçuş kazalarında insan faktörü, en büyük etken olarak karşımıza çıkmaktadır³⁰⁹. Bu nedenle uçuş personelinin sağlığının korunması ve uçuş emniyetinin sağlanması için havacılık tıbbının gelişimi ivme kazanmıştır. İnsanların hava araçları ve uzay koşullarındaki esenliği ile ilgilenen çok disiplinli bir bilim dalı olan havacılık tıbbının amacı, söz konusu ortamlarda kişinin beden ve zihin sağlığını korumaktır³¹⁰. Havacılık tıbbı sayesinde havacılık alanında çalışanların ve bu yolla seyahat eden yolcuların uçmaya uygunluk değerlendirmesi yapılır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar ile hava taşıma işlerinde görevli mürettebatın karşı karşıya kalabileceği bu gibi mesleki risklerin önlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma koşullarının uçucu personel üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin engellenmesi ve sağlıklarının fiziksel ve ruhsal anlamda korunup geliştirilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği bakımından etkin bir önleme mekanizması sağlanmalıdır³¹¹.

İş sağlığı ve güvenliği, hava taşıma işçileri bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir. Zira özellikle uçuş personeli, alışlagelmişin dışında bir yerde, havada hareket eden bir araç içerisinde görevlerini ifa etmektedir. Bu itibarla çalışmamızın bu bölümünde hava taşıma işlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususları üzerinde

³⁰⁹ Detaylı bilgi için bkz. *Shappell ve diğerleri*, s. 228 vd.

³¹⁰ *Curd - Christiansen*, s. 25.

³¹¹ *Kabakcı*, s. 64.

durulmuştur. İlk olarak havacılıkta hayati öneme sahip havacılık emniyeti ve havacılık güvenliği konularında birtakım açıklamalar yapılmış, iki kavramın arasındaki farklar ve kapsamaları üzerinde durulmuştur. Akabinde hava taşıma işlerinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin çeşitli açıklamalar yapılmıştır. Bir sonraki kısımda ise uçaklar içerisinde sıklıkla gözlemlenen, hava taşıma işlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından temel riskler ele alınmıştır. Hava taşıma işlerinin yer aldığı tehlike sınıfları da devamında incelenmiş, konuya ilişkin çeşitli öneriler sunulmuştur. Nihayet bölümümüzün son kısmında ise işçi ve işveren taraflarının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan hak ve yükümlülüklerine dair detaylı bir inceleme yapılmıştır.

II. Havacılık Emniyeti ve Havacılık Güvenliği

Sivil hava taşımacılığının en önemli hedefi; taşımanın hızlı, güvenli ve risklerden olabildiğince uzak bir şekilde gerçekleştirilmesidir. Söz konusu hedefe ulaşabilmek için alınan önlemler ve çalışma ilkeleri, sektörün temelini oluşturan ve İngilizce literatürde “*aviation safety*” olarak tanımlanan alanın konusunda yer almaktadır. Bunun yanında havayolu ile yolcu ve yük taşımacılığında terör saldırıları, uçak kaçırma gibi eylemlerin engellenmesi yine İngilizce literatürde “*aviation security*” kapsamına girmektedir.

Safety ve *security* kavramları temelde benzer amaçlar gütseler de, taşıdıkları anlamlar itibariyle farklılık göstermektedir. Söz konusu kavramlar yalnızca İngilizce dilinde farklı kelimelerle ifade edilmiş olup, sivil hava taşımacılığının amaçlarını ve amaçlara ulaşmada izlenecek yöntemin belirlenmesi konusunda önem arz etmektedirler. Türkçede ise bu kavramlar yerine genellikle sırasıyla “*emniyet*” ve “*güvenlik*” terimleri kullanılmaktadır. Bununla birlikte emniyet ve güvenlik kelimelerinin günlük dil kullanımı bakımından aynı anlamı taşıyor olmaları, çoğunlukla kavram kargaşasına neden olmaktadır. Yalnız hava taşımacılığı bakımından değil, insan eliyle yürütülen tüm

faaliyetlerde tehlike ile karşılaşma olasılığı, yani risk bulunmaktadır. Öte yandan havacılık emniyeti ve güvenliği ile söz konusu risklerin minimize edilmesi amaçlanmaktadır.

Havacılık sektörü bakımından emniyet ve güvenlik kavramları açıklanmadan evvel, kısaca tehlike ve risk terimlerinin ne ifade ettiği belirtilmelidir. 6331 sayılı Kanun'da tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olarak tanımlanmıştır (m. 3/1-p). Mezkur Kanun'da risk ise tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak ifade edilmiştir (m. 3/1-o). Başka bir ifadeyle risk, belirli bir zaman dilimi içinde istenmeyen, olumsuz bir durumla karşılaşma olasılığı olarak tanımlanabilir³¹².

Havacılık sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların daha net anlaşılabilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla izlenecek yöntemin belirlenebilmesi için öncelikle havacılık emniyeti ve havacılık güvenliği kavramları açıklığa kavuşturulmalıdır. Çalışmanın bu bölümünde havacılık emniyeti ve havacılık güvenliği kavramları arasındaki fark ortaya konulacak, kavramların havacılık sektörü bakımından ne ifade ettiği açıklanacaktır.

1. Havacılık Emniyeti

Arapçadan Türkçeye geçmiş bir kelime olan emniyet, "emn" kökünden gelmekte olup, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde güvenlik, güven, inanma, itimat olarak açıklanmıştır³¹³. Ancak dilin günlük kullanımından ayrı olarak; emniyet, güvenlikten farklı bir anlam taşımaktadır. Sivil havacılık bakımından emniyet, İngilizce literatürdeki

³¹²Gerede, s. 30.

³¹³<https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 26.10.2021.

safety teriminin karşılığı olarak kullanılmakta olup, Merriam-Webster Sözlüğünde safety, “zarardan veya tehlikeden uzak olma durumu” olarak açıklanmıştır³¹⁴.

Havacılık bakımından emniyet, hava araçlarının kişilerde yaralanmaya veya kayba yol açabilecek faktörlerden arınmış olmasını sağlamak için gösterilen çabaları ifade etmektedir. Bu çabalar, olağan koşullarda bilinen tüm risk etmenlerinin ortaya konulması ve kabul edilebilir bir risk seviyesinde havacılık faaliyetlerinin yürütülmesine yöneliktir. Zira önceden de açıklandığı üzere hava taşımacılığı bakımından riskin sıfır olması uygulamada ihtimal dahilinde değildir³¹⁵.

Havacılık sektöründe riskler, pek çok farklı faaliyet alanı ve sürecinde bulunmaktadır. Söz gelimi uçuş öncesi hava aracının bakımında, hava aracının iniş ve kalkışı esnasında, uçuş sürecinde, hava trafik kontrol faaliyetlerinde, yer hizmetlerinde başkaca risklerle karşı karşıya kalınmaktadır. Öte yandan sivil havacılığın ve hava taşımacılığının dünyadaki gelişimi, teknolojinin geldiği boyut ve sektöre yapılan yatırımların artması ile bu riskler de azalmakta, havacılık ve uçuş emniyeti genişleyen bir boyut kazanmaktadır.

2. Havacılık Güvenliği

Türkçe bir kelime olan güvenlik, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu” olarak tanımlanmıştır³¹⁶. Sivil havacılık sektöründe sıklıkla güvenliğin karşılığı olarak İngilizce literatürdeki security kelimesi ise Merriam-Webster Sözlüğünde “korunma veya zarar görmeme durumu, casusluk veya sabotaj, suç, saldırı veya kaçmaya karşı korunmak için alınan önlemler” olarak ifade edilmiştir³¹⁷.

³¹⁴ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/safety>, erişim tarihi: 26.10.2021.

³¹⁵ Gereke, s. 30.

³¹⁶ <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 26.10.2021.

³¹⁷ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/security>, erişim tarihi: 26.10.2021.

Güvenlik, havacılık sektöründe Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) tarafından genişçe ele alınmıştır. Sözleşmeye taraf olan Devletlerin havaalanlarında güvenlik gerekliliklerin uygulanmasını öngören ve havacılık güvenliği için standartları ve önerilen uygulamaları içeren Ek-17’de güvenlik (security), uluslararası sivil havacılığın kanunsuz eylemlere karşı korunmasını hedefleyen önlemler, insan ve kaynak materyallerin birleşimi olarak ifade edilmiştir³¹⁸.

Verilen tanımlar uyarınca havacılık güvenliği, havacılık faaliyetleri kapsamına doğrudan ya da dolaylı olarak giren kişilerin, hava araçlarının ve hava taşımacılığı organizasyonunun terörist saldırılar, kaçırımlar, sabotajlar gibi kasti ve suç niteliği taşıyan tehlike ve risklerden korunması ile ilgili çalışmalar olarak ifade edilebilir³¹⁹.

3. Havacılıkta Emniyet ve Güvenlik Arasındaki İlişki

Havacılık emniyeti ve havacılık güvenliğinin ifade ettikleri anlamlar açıklandıktan sonra, aralarındaki ilişki ve farkların daha net bir biçimde anlaşılabilmesi için öncelikli olarak hangi kavramın üst bir kavram olarak diğerini kapsadığı tespit edilmelidir. Yukarıda da açıklandığı üzere havacılık emniyeti, bilinen ve belirlenebilir tüm risk faktörlerinin ortaya konularak söz konusu risklerin gerçekleşmesini olabildiğince önlemeye yönelik çabaları ifade etmektedir. Havacılık güvenliği ise daha çok kasti gerçekleşen ve suç niteliği taşıyan kanun dışı eylemlerle mücadeleyi amaçlamaktadır. O halde havacılık güvenliğinin engellemeye çalıştığı insan müdahalesi gerektiren suç nitelikli eylemlerin de birer risk faktörü oluşturduğu, bu bağlamda havacılık emniyetinin sağlanması için başkaca faktörler ile birlikte ortaya konulması gerektiği ifade edilebilir. Başka bir anlatım ile havacılık güvenliğinin engellemeye çalıştığı riskler, hava araçlarındaki motor arızaları, olumsuz hava koşulları gibi diğer

³¹⁸ ICAO Ek-17, Güvenlik: Uluslararası Sivil Havacılığın Kanunsuz Eylemlere Karşı Korunması, 11’inci Yayın, Mart 2020, s. 1-2.

³¹⁹ Gereke, s. 31.

riskler ile birlikte havacılık emniyetinin çalışma alanını oluşturmaktadır. Sonuç olarak havacılık sektöründe emniyetin güvenliği de kapsayan, daha geniş bir alan olduğu söylenebilir.

III. Hava Taşıma İşlerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel amacı, çalışanları yürüttükleri işlerden kaynaklanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır³²⁰. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı kavramları, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun odak noktalarını oluşturur³²¹. Yürütülen her işin kendine özgü tehlike ve riskleri bulunmakta olup iş kazaları ve meslek hastalıkları da yine çalışanların icra ettikleri görevlere göre çeşitlilik ve değişkenlik gösterebilmektedir.

Hava taşıma işlerine ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi dolayısıyla da çeşitli iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelebilmektedir. Hava aracının kalkışından önce hazırlanması sürecinde, havada gerçekleşen işlerde ve hava aracının inişine bağlı olarak kimi iş kazaları yaşanabilmektedir. Bunun gibi, çalışanların maruz kaldıkları gürültü, titreşim, radyasyon gibi etmenler de meslek hastalıklarına yol açabilmektedir.

1. İş Kazaları

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre iş kazası; “bir veya daha fazla işçinin yürüttükleri iş ile bağlantılı olarak yaralanmasına, belirli bir zarar görmesine veya ölümüne neden olan, şiddet eylemleri de dahil olmak üzere beklenmedik ve planlanmamış bir olaydır”³²². Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarar görmesine yol açan olay” olarak

³²⁰ Sözek, s. 899.

³²¹ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 85.

³²² https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_INJ_EN.pdf, erişim tarihi: 04.11.2021.

tanımlamıştır³²³. Avrupa Birliği İstatistik Ofisine (Eurostat) göre ise iş kazası, “çalışma sırasında fiziksel veya zihinsel zarara yol açan ayrı bir olay” olarak tanımlanır³²⁴.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3’üncü maddesinde iş kazası tanımına yer verilmiştir. Mezkur düzenleme uyarınca iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” ifade etmektedir (f. 1-g). Yasal tanım uyarınca çalışanın geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için;

- i. Kazanın işyerinde veya işin yürütülmesiyle bağlantılı olarak gerçekleşmesi³²⁵,
- ii. Kazanın çalışanın vücut bütünlüğü üzerinde ruhen ya da bedenen engele neden olması veya çalışanın ölümüne sebebiyet vermesi

gerekmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13’üncü maddede gerçekleşen kazaların hangi hallerde iş kazası olarak nitelendirileceği düzenlenmiştir. Mezkur hükme göre sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olay, ”sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında” meydana gelmişse iş kazası sayılacaktır.

³²³ Sümer, s. 85.

³²⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics, erişim tarihi: 04.11.2021.

³²⁵ Günay, s. 206.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistiklerine göre, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nın 4/1-a maddesi kapsamında hizmet sözleşmesiyle çalışan hava taşıma işçilerinden 2020 yılında toplam 384 kişi iş kazasına uğramıştır. İş kazası geçiren bu kişilerden 380'i havayolu ile yolcu taşımacılığı, 4 kişi ise havayolu ile yük taşımacılığı yapmaktadır. Kurum'un 2019 istatistiklerinde ise aynı çalışan grubunda iş kazası geçiren kişi sayısının 1534 olduğu görülmektedir. 1534 kişiden 2'si havayolu ile yük taşımacılığında görevli iken, kalan kişiler ise yolcu taşımacılığı görevlisidir³²⁶. Son iki yıl mukayese edildiğinde arada görülen büyük farkın, Covid-19 pandemisinin 2020 yılında patlak vermesi nedeniyle, söz konusu yılda pek çok devletin hava sahalarını kapatmaları, turizmin yavaşlaması, uçuşların eski yoğunluklarında gerçekleştirilememesi gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

2. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalığı, çalışanın ifa ettiği işin koşulları ve bu koşullara maruziyeti sonucunda ortaya çıkan, geçici veya sürekli, bedensel yahut ruhsal hastalıktır³²⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesine Ek 2002 Protokolüne göre ise, meslek hastalığı terimi, iş faaliyetinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalmanın bir sonucu olarak bulaşan herhangi bir hastalığı ifade etmektedir³²⁸. Meslek hastalıkları, iş kazalarından farklı olarak aniden ortaya çıkmamakta, çalışılan işin koşullarına belirli süre maruz kalmanın sonucu olarak süreç içerisinde meydana gelmektedir³²⁹.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3'üncü maddesine göre meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığa karşılık gelmektedir

³²⁶ İstatistikler, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, erişim tarihi: 21.03.2022.

³²⁷ *Sümer*, s. 110.

³²⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155, erişim tarihi: 21.03.2022.

³²⁹ *Sümer*, s. 110.

(m. 3/1-1). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (m. 14).

Yasal tanımlardan ulaşılabileceği üzere işçinin uğradığı bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelenebilmesi için gerekli olan şartlar şunlardır:

- i. Hastalığa yakalanan kişinin sigortalı olması,
- ii. İşin niteliği veya işin yürütüm koşullarına bağlı olarak bir hastalığın ortaya çıkması,
- iii. Hastalık nedeniyle kişinin bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması,
- iv. Hastalık ile ortaya çıkan zarar arasında nedensellik bağının bulunması.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistikleri incelendiği takdirde, 2019 ve 2020 yıllarında havayolu taşımacılığında çalışan işçilerde meslek hastalığı gözlemlenmemiştir. Öte yandan, hava taşıma işçilerinin daha çok iş kazasına uğradıkları görülmüştür. Çalışmamızın bir sonraki bölümünde hava taşımacılığında iş kazalarına ve dikkat edilmediği takdirde meslek hastalıklarına yol açabilecek temel riskler açıklanmıştır.

IV. Hava Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Temel Riskler

1. Sirkadiyen Ritim Bozuklukları

Sirkadiyen ritim, uyanma ve uyku döngüsüne bağlı olarak 24 saatlik periyotta vücudun fiziksel, mental ve davranışsal fonksiyonlarını düzenleyen içsel biyolojik saattir. Sirkadiyen ritim, uyku düzenindeki değişiklikler nedeniyle bozulabilir. Sirkadiyen ritim bozukluklarına pek çok faktör sebep olabilir. Hava mürettebatı üyeleri de çalıştıkları sırada özellikle zaman dilimi değişikliklerine bağlı olarak jet-lag ve

vardiyalı çalışma kaynaklı uyku bozukluğu olarak ifade edilen shift-lag nedeniyle bu rahatsızlıktan muzdariptirler.

Hava taşıma işlerinde çalışan uçucu personel, özellikle uluslararası uçuşlarda zaman dilimleri arasında hızla seyahat etmektedir. Bunun gibi, pek çok meslek grubunun aksine insanların uykuya ihtiyaç duydukları gece veya erken sabah saatlerinde uzun periyotlarla çalışmaları gerekebilmektedir. Bu şekilde bir çalışma periyodu, uçuş mürettebatının uyku ve uyanıklık arası dengelerini sağlayan biyolojik saatlerini etkilemektedir. Söz konusu etki vücutta yorgunluğa, uyku kalitelerinde düşüklüğe ve uykusuzluğa, ruh hali değişikliklerine, yaralanmalara, çeşitli iç organ semptomlarına, hafıza sorunlarına ve başkaca pek çok sağlık problemlerine yol açmaktadır. Söz konusu sağlık problemleri yalnızca çalışanları etkilemekle kalmayıp, uçuş emniyetinin sağlanması noktasında da sorunlara sebep olmaktadır.

Hava taşıma yoluyla seyahat eden yolcular, tek bir uçuşun ardından sirkadiyen kesintiye uğrasalar dahi birkaç gün ila birkaç hafta içerisinde iyileşebilmektedir. Öte yandan uçucu personel, bu bozukluklara sürekli olarak maruz kalmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanlar üzerinde kronik sirkadiyen ritim bozuklukları gözlemlenmektedir.

Çalışanların jet-lag ve shift-lag'e bağlı olarak sirkadiyen ritim bozukluklarına maruz kalmamaları için işverenlerce çalışma süreleri titizlikle belirlenmelidir. Öngörülemeyen çalışma periyotları belirlenmesinden kaçınılmalı, mürettebatın uyku ve uyanıklık dengesini sağlayabilmeleri için planlama yapabilmelerine olanak tanınmalıdır.

2. Kabin Hava Kalitesine Bağlı Riskler

Kabinlerdeki hava kalitesi konusu, havacılık mürettebatı bakımından iş sağlığı ve güvenliği anlamında en tartışmalı konulardan biridir. 1980'lerden bu yana üretilen hemen hemen tüm ticari hava taşıma araçları, kabin içerisindeki havanın %50'ye

yaklaşan bir oranını yeniden kabine sirküle eder³³⁰. Uçak yolculukları esnasında sigara içilmesinin yasaklanmasıyla birlikte toksikolojik risklerde önemli azalmalar olmuştur³³¹. Ancak aynı havanın sirküle edilmesi sürecinde her ne kadar hava filtreleri kullanılsa da kimi zaman hava kirliliği, yolculardan mürettebata yönelen bulaşıcı hastalık yapıcı mikroorganizmalar, havalandırma tehlikelerine bağlı olarak zararlı karbon monoksit, ozon ve karbondioksit dengesizlikleri tam olarak önlenememektedir.

Kabin hava kalitesine ilişkin ilk endişe, yetersiz nemlilikle ilgilidir. Kan-abin havasının yarıya yakını açıklandığı üzere devridaim yoluyla kabine tekrar aktarılırken kalan kısım ise dış havadan elde edilmektedir. Elde edilen havadaki nem, %6 ila %18 arasında değişkenlik göstermektedir. Oysa insan sağlığı için optimal nem seviyesi %40 ve %70 arasında bir değerdedir. Bu nedenle hava araçlarında kabin havası gereken nemlilik seviyesinin oldukça altındadır³³². Nitekim İsveç Uppsala Üniversitesi'nin 2005 yılında uçuş görevlileri üzerinde yürüttüğü bir çalışmada da kabin hava kalitesiyle ilgili en yaygın şikayet %53 oran ile hava kuruluğu olmuştur³³³. Kabin havasının genellikle kuru olması ve bu kuru havaya uzun süre maruziyet; burun tıkanıklığı, baş ve yüz bölgesinde ağrı, boğazlar ve burunda bölgesel tahrişler, yorgunluk ve dikkat dağınıklığına yol açabilmektedir³³⁴.

Hava araçlarının motorlarında sızdırma problemleri olması halinde de kabin hava kalitesi zarar görmektedir. Şayet motordan sızan ve insan sağlığına zararlı zehirli maddeler havaya karışırsa, bu maddelerle etkileşim çalışanlar ve yolcular üzerinde birtakım tıbbi sorunlara yol açabilir. Uçucu personelin kirlenmiş havaya maruz kalma süresinin daha yüksek olması, riski de artırmaktadır.

³³⁰ *Curdt - Christiansen*, s.

³³¹ *Griffiths - Powell*, s. 515.

³³² *Graf – Stüben – Pump*, s. 592.

³³³ *Lindgren – Norback*, s. 68.

³³⁴ *Griffiths - Powell*, s. 515.

3. Basınç Değişikliklerine Bağlı Riskler

Yeryüzünden yukarı doğru çıkıldıkça hava yoğunluğunun azalmasına bağlı olarak atmosfer basıncı düşmekte ve havada bulunan oksijen miktarı azalmaktadır. Yüksek irtifalarda hareket eden hava araçlarının kabinlerinde yeterli basınç bulunmamaktadır. Basınca ilişkin olarak Federal Havacılık Düzenlemeleri (FAR) birtakım standartlar belirlemiştir. Buna göre uçuşlarda kullanılacak basınçlı kabinler ve bölmeler, normal çalışma koşulları altında uçağın maksimum çalışma irtifasında 8.000 fitten fazla olmayan bir kabin basıncı irtifasını sağlayacak şekilde donatılmalıdır³³⁵. Başka bir ifadeyle, kabinlerdeki basınç irtifasının 8.000 fit üzerinde olması, yolcuların ve uçuş mürettebatının sağlığını ve dolayısıyla uçuş emniyetini zararlı yönde etkileyecektir.

Kabin basıncının düşüklüğüne bağlı olarak ortaya çıkabilecek en büyük risk, hipoksidir. Basınç düşüklüğü nedeniyle kandaki oksijen oranı düşer. Buna bağlı olarak oksijen taşımakla görevli kan hücreleri, dokulara yeterli oksijen taşıyamaz ve çeşitli tıbbi sorunlar meydana gelebilir. Özellikle de kalp-damar ve solunum rahatsızlıkları olan kişiler risk altındadır.

Hipoksinin baş ağrısı, nefes darlığı, kalp çarpıntısı, bakışlarda donuklaşma ve hatta hafıza ve bilinç kaybı gibi çeşitli etkileri olabilir. Hipoksiye uzun süre maruziyet, kişinin sağlığı bakımından ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışma ortamının niteliği gereği uçucu hava taşıma çalışanlarının sürekli olarak hipoksi tehlikesi altında olmaları, iş sağlığı ve güvenlikleri bakımından dikkate alınması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kabin basıncındaki değişimlere karşı önlem olarak hava mürettebatının bu değişimlere dayanıklı özel kıyafetler giymeleri sağlanabilir. Bununla birlikte, ticari

³³⁵ 14 CFR § 25.841 – Basınçlı kabinler (*Pressurized cabins*), <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/14/25.841>, erişim tarihi: 18.09.2021.

amaçlar ile tekdüze ve özel korumaları olmayan üniformaların kullanımı havayolu şirketlerinde yaygındır.

4. Beslenme Sorunlarına Bağlı Riskler

Uçuş mürettebatının sağlığını en çok riske atan faktörlerden biri de yetersiz beslenmedir. Yetersiz beslenmenin çalışma koşulları ve psikolojik nedenler olmak üzere pek çok nedeni bulunmaktadır. İlk olarak, özellikle kısa süren uçuşlarda kabin görevlileri yoğun olarak çalışmakta, yolculara uçuş emniyeti ile ilgili bilgiler vermekte ve ardından yiyecek ve içecek ikramı hizmetine başlamaktadırlar. Yoğun süren bu çalışma esnasında beslenmek için yeterince vakit bulamayan uçucu personel, insan sağlığı için gerekli olan besin değerlerinden uzak kalmaktadır³³⁶.

Beslenme rahatsızlıklarına yol açan bir diğer durum, özellikle hosteslerden beklenen vücut ölçülerine uygun kalma endişesidir. Türk Hava Yolları Kabin Memuru Alımı ve Kıdem Sıralaması ve Terfi Yönetmeliği uyarınca kabin personelinin kilo ölçüsü ve boy ölçüsü bakımından birtakım kurallar bulunmaktadır. Saptanan standartların üzerinde bir kiloya ulaşılması halinde personele yaklaşık 6 ay civarında bir süre verilmekte, standartlara ulaşması beklenmektedir. Ulaşılamadığı takdirde ise çalışanların işlerine son verilmektedir. İlgili husus, Yargıtay'ın pek çok kararına konu olmuştur. Yargıtay bir kararında çalışanın uygun kiloya ulaşamamasının temelinde bir sağlık sorunu olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir³³⁷.

³³⁶ Gültay, s. 31.

³³⁷ “Somut olayda davacının kilosu belirtilen üst sınırdan yüksek olduğu, verilen altı aylık sürede normal kilo sınırlarına ulaşamadığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Kabin görevlisi olan davacının bu görev için işyerine girerken aranan şartları sonradan yitirmesi durumunda, işverenin yeniden bu şartın sağlanmasını istemesi sözleşmeye aykırı bir durum değildir. Davacı işyerinde geçerli olan düzenlemeye göre uçuş özelliklerini hangi durumda yitireceğini de bilmektedir. Bu durumda fazla kilo alarak kabin görevlisi olma özelliğini yitiren davacının yeniden uygun kiloya gelmesine engel sağlık sorunu olup olmadığının irdelenmesi gerekir. Bu konuda davalı işverenin anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşundan itiraz halinde, mahkemece belirlenecek tam teşekküllü devlet hastanesi veya üniversitelerin tıp fakültelerinin ilgili anabilim dallarında görev yapan öğretim görevlilerinden oluşan heyetten alınacak raporla davacının fazla kilosunu verememesi iradesi dışında bir sebebe dayanmakta ise ancak bu durumda davacının yer hizmetlerinde görevlendirilip görevlendirilemeyeceği konusunda bilirkişiden rapor alınarak değerlendirme yapılabileceği, davacının fazla kiloyu verememesinde gayri iradi bir durumun

Aranan boy ve kilo oranları her ne kadar sözleşmeler ile belirlenmişse dahi, çalışanlar üzerinde beslenme bakımından psikolojik bir baskı yaratmaktadır. Bu durum da iş sağlığını tehlikeye düşüren bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Beslenme bozukluklarına ilişkin olarak karşılaşılan sorunlardan biri de su kaybıdır. Havayolu ulaşımlarında uçuş yüksekliği nedeniyle kabin basıncı ve kabin havasının kuruluğu, su kaybına neden olmaktadır. Bulunulan yüksekliklerde atmosferik su buharı miktarı, deniz seviyelerine oranla oldukça düşük düzeylerde olduğu için gerek yolcular gerekse uçuş mürettebatı, yeterli miktarda nemli hava soluyamamaktadır. Bu durum, vücutta dehidrasyon olarak bilinen su kaybına neden olmakta ve çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Yapılan araştırmalara göre, sekiz saate kadar süren hava yolculukları esnasında hissedilmeyen sıvı kaybı 150 ml civarındadır³³⁸.

Uçuş mürettebatının çalışma koşulları gereği söz konusu sıvı kaybına maruziyeti oldukça yüksektir. Beslenme ve sıvı alımı yetersizliklerine ilişkin olarak çalışanların çalışma süreleri yemek öğünlerini de içerecek şekilde hassasiyetle düzenlenmeli, kendilerine gıda ve sıvı takviyesi işverenler tarafından sağlanmalıdır.

5. Vibrasyon (Titreşim) Kaynaklı Riskler

Uluslararası Çalışma Örgütü 148 sayılı Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi³³⁹, vibrasyonu “katı maddeler yoluyla insan vücuduna iletilen ve sağlığa zararlı olan veya başka bir şekilde tehlike içeren herhangi bir titreşim” olarak tanımlamıştır. Havacılık Tıbbi Derneği’nin yaptığı tanıma göre vibrasyon, dinamik

bulunmadığının anlaşılması halinde ise davacının yer hizmetlerine geçirilmeye ilişkin diğer koşulların da bulunup bulunmamasına göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda bir karar verilmelidir.”, Yarg. 22. HD. 25.09.2012, 11598/19726, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 18.09.2021.

³³⁸ Oğuz, s. 166.

³³⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312293, erişim tarihi: 18.09.2021.

sistemlerin yarattığı hızlı, periyodik veya aperiodyik hareketlerin yarattığı titreşimler anlamına gelmektedir³⁴⁰.

Hava araçlarında titreşimler normal ve anormal olarak iki şekilde sınıflandırılabilir. Hava akışı gibi dış kuvvetlerin uçak yüzeyine temas etmesi, düşük seviyeli titreşimler oluşturur. Kabin hava basıncını dengelemeye yönelik mekanizmalar, hava araçlarının motorları, jeneratörler, ve yüzey sürtünmeleri, hava araçlarında titreşime yol açan başlıca etmenlerdir. Bunların yanı sıra hava araçlarının yüksek hızlı hareketleri ve türbülans da titreşime neden olmaktadır. Türbülans durumu yaşandığında titreşimler daha büyük olsa da yine de normal titreşim kategorisinde yer alırlar³⁴¹. Bu titreşimler, içinde bulunan hava aracının yüzeyinden veya oturma bölümlerinden vücuda yayılabileceği gibi, kuvvetli ses dalgaları biçiminde hava aracılığıyla da insana ulaşabilir.

Anormal titreşimler ise motor – rotor dengesizlikleri, mekanik parçaların arızalanması veya yanlış ayarlanması, kapılar ve kontrol yüzeyleri üzerinde etkili olan hava akışı bozuklukları gibi nedenlerle oluşan ani başlangıçlı titreşimlerdir³⁴². Her iki türdeki titreşimler de uçuş mürettebatının uzun süreli maruziyeti sonucunda insan sağlığı üzerinde çeşitli rahatsızlıklara sebep olmaktadır.

Ulusal mevzuat bakımından Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, titreşimi bütün vücut titreşimi ve el-kol titreşimi olarak ele almıştır³⁴³. Yönetmeliğe göre bütün vücut titreşimi “vücudun tümüne aktarıldığında, çalışanın sağlık ve güvenliği için risk oluşturan, özellikle de bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açan mekanik titreşimi” ifade ederken, el-kol titreşimi ise “insanda el-kol sistemine aktarıldığında, çalışanın sağlık ve güvenliği için risk oluşturan ve özellikle de damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol

³⁴⁰ <http://www.hvtd.org/?p=525>, erişim tarihi: 18.09.2021.

³⁴¹ Carbaugh - Carriker – Huber - Ryneveld, s. 4.

³⁴² Carbaugh - Carriker – Huber - Ryneveld, s. 4.

³⁴³ Çelik, Endüstri 4.0, s. 51.

açan mekanik titreşimi” belirtmektedir (m. 4)³⁴⁴. Sürekli olarak el-kol titreşimine maruz kalan çalışanların uzun vadede parmak kan akışında bozukluk, el ve kolun nörolojik ve motor fonksiyonlarına bağlı rahatsızlıklar, kas ve eklem rahatsızlıkları gibi tıbbi sorunlar yaşayabildikleri gözlemlenmiştir³⁴⁵. Bütün vücut titreşimine maruziyet ise omurga, boyun ve omuzlar üzerinde çeşitli sağlık sorunlarına neden olmakta, bunların yanında ise kimi zaman sindirim sistemi, dişi üreme organları ve vücudu çevreleyen damarlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Düşük frekanslı titreşimlere maruziyet ise mide bulantısına yol açabilmektedir.³⁴⁶

Yönetmeliğin 5’inci maddesinde aşıldıkları takdirde çalışanın titreşime maruziyetinden kaynaklanabilecek risklerin kontrol altına alınmasını gerektiren maruziyet eylem değerleri ve çalışanların belirlenen değerler üzerinde titreşimlere maruz kalmaması gereken maruziyet sınır değerlerine yer verilmiştir ³⁴⁷. Maruziyet sınır değerlerinin aşılması gerekliliği, aşıldığı takdirde işverenin sınır değerinin altına inilmesi ve tekrarının önlenmesi için gerekli tedbirleri alması yükümlülüğü 9’uncu maddede belirtilmiştir. Bununla birlikte, “deniz ve hava taşımacılıklarında çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla ilgili genel ilkelere uyulması koşuluyla, bütün vücut titreşimi bakımından, işin ve işyerinin özellikleri açısından, alınan tüm teknik ve idari önlemlere rağmen maruziyet sınır değerlerine uyulmasının mümkün

³⁴⁴ R.G. 22.08.2013, S. 28743.

³⁴⁵ Çalışanların El-Kol Titreşimine Maruziyet Risklerinden Korunmalarına İlişkin Uygulama Rehberi, s. 44.

³⁴⁶ Çalışanların Bütün Vücut Titreşimine Maruziyet Risklerinden Korunmalarına İlişkin Uygulama Rehberi, s. 39.

³⁴⁷ **Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri**

MADDE 5 – (1) Bu Yönetmeliğin uygulanması bakımından, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri aşağıda verilmiştir:

a) El-kol titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 5 m/s².

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 2,5 m/s².

b) Bütün vücut titreşimi için;

1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 1,15 m/s².

2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: 0,5 m/s².

olmadığı koşullarda Yönetmeliğin 9’uncu maddesinin uygulanmayacağı” 13’üncü maddede ifade edilmiştir.

Uluslararası anlamda ise Federal Havacılık Düzenlemeleri (FAR), titreşime ilişkin olarak tüm motorların titreşim kaynaklı olarak herhangi bir motor parçasında yüksek strese neden olmadan ve uçak yapısına aşırı titreşim kuvvetleri vermeden işleyebilecek şekilde tasarlanması gerektiğini düzenlemiştir ³⁴⁸.

Havacılık Tıbbı Derneği’ne göre vibrasyonun neden olabileceği olumsuz etkileri minimuma indirmek için öncelikle vücudun titreşime ilk olarak maruz kaldığı zemin ve koltuk oturma alanlarının titreşim emici özelliklere sahip olması gerekir. Hava yoluyla ulaşan titreşimlerin azaltılabilmesi için ise vibroakustik enerji yalıtımı sağlayan araçlar kullanılabilir³⁴⁹.

6. Gürültü Kaynaklı Riskler

ILO 148 sayılı Sözleşmenin 3’üncü maddesinde gürültü, işitme bozukluğuna yol açabilecek, sağlığa zararlı veya herhangi başka bir şekilde tehlikeli olabilecek tüm sesler olarak tanımlanmıştır.

Hava araçları henüz kalkışa geçmemişken, başka bir ifadeyle yerdeyken, uçak motorları, kalkış hazırlıkları ve frenleme gürültüye sebep olmaktadır. Kalkışa geçildikten sonra ise hava araçlarındaki sesler, hava aracının etrafındaki hava tabakaları arasındaki aerodinamik etkileşimden kaynaklanır. Hava araçlarının gövdesi, kanatları, kontrol yüzeyleri ve iniş takımları, bu etkileşime neden olan yüzeylerdir. Yüksek hız, türbülans ve yiyecek-içecek ve güvenlik anonsları ise başkaca gürültü kaynaklarıdır. Oluşan seslerin belirli düzeyleri aşması halinde uçuş içi iletişim kesintiye uğrayabileceği gibi, kısmi süreli işitme kayıpları da yaşanabilir.

³⁴⁸ 14 CFR § 33.63 – Titreşim (Vibration), <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/14/33.63>, erişim tarihi: 18.09.2021.

³⁴⁹ <http://www.hvtd.org/?p=525>, erişim tarihi: 18.09.2021.

Gürültü, insan sağlığı üzerinde pek çok açıdan negatif etkilere sahiptir. Uzun süreyle gürültüye maruz kalma; uyku bozukluğu, kardiyovasküler ve metabolik sistem rahatsızlıkları, hipertansiyon, kulak çınlaması ve işitme kayıpları gibi fizyolojik problemlere neden olabileceği gibi, öfke, saldırganlık, yüksek stres gibi psikolojik sorunlara da yol açmaktadır³⁵⁰. Uçuş mürettebatının çalışma şartları gereği sürekli olarak uçak gürültüsüne maruz kalması bir iş sağlığı problemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşverenlerin çalışanları gürültüden korumak için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım yükümlülükleri vardır³⁵¹. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'in 6'ncı maddesinde işverenlerin çalışanların maruz kaldıkları gürültü düzeylerini risk değerlendirmesi kapsamında ele alarak maruziyet düzeyini belirlemesi gerektiğine yer verilmiştir³⁵². Bunun gibi, Yönetmelik'in 8'inci maddesinde işverenin gürültüye maruziyetten kaynaklanan risklerin kaynağında yok edilmesini veya en aza indirilmesi yükümlülüğü ifade edilmiştir. Yönetmelik'in devamında, 9'uncu maddede işverenin çalışanlara gerektiği takdirde kulak koruyucu donanımları sağlaması gerektiği, 11'inci maddede ise işverenin çalışanları gürültü riskleri ve gürültüden korunma konularında bilgilendirmesi yükümlülükleri öngörülmüştür³⁵³.

Federal Havacılık Düzenlemeleri de (FAR), hava araçlarında gürültü standartlarına ilişkin geniş kapsamlı bir kurallar bütünü ortaya koymuştur³⁵⁴. Düzenlemelerde hava araçlarının türlerine göre gürültü ölçüm araçları ve maruz kalınabilecek üst sınırlar belirlenmiş, hava araçlarının gereken standartları sağladığına ilişkin lisansları almaları gerektiği ifade edilmiştir.

³⁵⁰Çelik, Endüstri 4.0, s. 47.

³⁵¹Akpınar, s. 141.

³⁵²Akpınar, s. 141-142.

³⁵³Çelik, Endüstri 4.0, s. 49.

³⁵⁴14 CFR Kısım 36 – Gürültü Standartları (*Noise Standards: Aircraft Type And Airworthiness Certification*), <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/14/part-36> , erişim tarihi: 24.09.2021.

Gürültünün havacılık personeli üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri önlemek ve önlenemediği takdirde minimuma indirebilmek³⁵⁵ için yapılması gereken ilk ve en önemli adım, gürültüye maruziyetin azaltılacağı bir biçimde hassas ve dengeli bir çalışma takvimi düzenlenmesidir³⁵⁶. Bunların yanında, uçuşa hazırlık süresince, uçuş esnasında ve sonrasında gürültünün sağlık üzerindeki negatif etkilerini azaltmak için gerektiği takdirde, işverenlerce çalışanlara kulak tıkaçları ve koruyucu teçhizat sağlanmalıdır. Bunların yanında, hava araçlarının özellikle kabin bölümünde yer alan zemin döşemesi, koltuklar gibi parçaları, gürültü emici materyaller tercih edilerek yapılmalıdır.

7. Radyasyona Bağlı Riskler

Uzay ve Güneş'ten kaynaklanan yüksek enerjili parçacıklar, kozmik iyonize radyasyona neden olurlar. Yükseklik ve enlem arttıkça, maruz kalınan iyonize radyasyon oranı da o denli artmaktadır. Bu nedenle atmosfer yoğunluğunun daha az olduğu yüksek irtifalarda geçen uzun menzilli uçak yolculuklarında yolcuların ve mürettebatın maruz kaldığı radyasyon oranı yüksektir³⁵⁷. Nitekim uçuş personeli, görevleri nedeniyle yüksek seviyelerde iyonize radyasyona maruz kaldıkları için pek çok ülkede radyasyon işçisi olarak sınıflandırılmaktadır³⁵⁸.

Türkiye'nin 1968 yılında onayladığı ILO 115 sayılı Çalışanların İyonize Radyasyondan Korunması Hakkında Sözleşme³⁵⁹, işçilerin iyonize radyasyona maruz kalmalarını mümkün olan en düşük seviyede sınırlamak için her türlü çabanın gösterilmesi ve ilgili tüm taraflarca gereksiz maruziyetten kaçınılması gerektiğini ifade etmektedir (m. 5).

³⁵⁵Kabakcı, s. 71.

³⁵⁶Akpınar, s. 143.

³⁵⁷Şimşek Kuzpınar, s. 86.

³⁵⁸Griffiths - Powell, s. 518.

³⁵⁹Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312260, erişim tarihi: 24.09.2021.

Uzun süre kozmik radyasyona maruz kalarak çalışan havacılık personelinde cilt, meme, kemik, testis, beyin, mesane, göğüs, kolon gibi kanser hastalıklarına yakalanma oranı artmaktadır. 2011’de yürütülen bir araştırmaya³⁶⁰ göre kadın uçuş görevlileri, rutin olarak kozmik radyasyona maruz kaldıkları için genel popülasyondan daha yüksek meme ve diğer kanser risklerine sahip olmaktadır³⁶¹.

Kozmik radyasyon kaynaklı kanser hastalıklarından ve diğer tıbbi sorunlardan çalışanların korunabilmesi için işverenlerin birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır³⁶². Havacılık personelinin yüksek irtifalardaki uzun mesafeler süren uçuşları, personel sayısı artırılarak dağıtılabilir. Bu sayede çalışanların maruziyet süreleri azaltılacaktır. Bunun gibi, özellikle hamile uçuş personelinin çalışması, daha kısa süren ve tercihen zaman dilimi değişikliklerine sebep olmayacak uçuşlar ile sınırlı tutulabilir. Kozmik iyonize radyasyona maruziyetin etkilerinin azaltılabilmesi için Uluslararası Radyolojik Koruma Komisyonu’nun (ICRP) önerdiği bir başka yöntem ise havacılık personelinin uçuş rotalarının sistemli bir şekilde dağıtılmasıdır. Yüksek irtifalarda ve yüksek enlemlerde gerçekleşen uçuşlarda radyasyon riski daha yüksek olduğundan aynı çalışanın arka arkaya bu rotalardaki uçuşlarda görevlendirilmesinden kaçınılabilir³⁶³.

8. Psikolojik Riskler

Havacılık personelinin uzun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olmaları, yeterli uyku ve yeme içme düzeninden yoksun olmaları, meslekleri gereği sık sık evlerinden ve ailelerinden uzakta seyahat halinde olmaları, uçuş sırasındaki riskler ve yolcu memnuniyetini sağlama gibi durumlar, yoğun iş stresine neden olmaktadır. Bunun gibi, uçuş emniyetinin sağlanması da personelin üzerinde büyük bir yük olarak strese

³⁶⁰ Anderson et al.

³⁶¹ ILO, Civil Aviation and Its Changing World of Work, s. 25.

³⁶² Çelik, Endüstri 4.0, s. 59.

³⁶³ ICRP, 2016: Havacılıkta Kozmik Radyasyondan Radyolojik Koruma. ICRP Yayını 132. Ann. ICRP 45(1), s. 37.

neden olmaktadır. Sayılan stres faktörleri, beraberinde öfke, çeşitli travmalar, fiziksel ve duygusal gerginlikler, anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıklar getirebilmektedir³⁶⁴.

Çalışanların fizyolojik sağlıklarının korunması kadar psikolojik sıhhatlerinin sağlanması da işverenlerin yükümlülüğündedir. Çalışma ortamında iş stresinin yaratacağı olumsuz etkilerin önüne geçilebilmesi için özellikle uzun menzilli uçuşların ardından personelin dinlenebilmesi için gereken ortamın ve zamanın sağlanması, çalışanlara mental sağlıklarıyla ilgili bilgilendirmeler yapılması ve kişilerin yardımcı olabilecek programlara yönlendirilmesi gibi aksiyonlar alınabilir³⁶⁵. Bunların yanı sıra, uçuşlardaki yukarıda açıklanan fizyolojik riskler de minimize edilerek iş stresine neden olan faktörlerin bir kısmı ekarte edilebilir.

9. Kas ve İskelet Rahatsızlıkları

Havacılık personelinin fizyolojik olarak en çok etkilendiği risklerden biri de kas ve iskelet rahatsızlıkları ile uçuşlar esnasında sıklıkla yaşanan yaralanmalardır. Özellikle hava araçlarında türbülans yaşandığı zamanlarda yolcular her ne kadar oturur vaziyette olsalar da kabin görevlilerinin uçuş emniyetini sağlamak için yolcuları kontrol etmeleri ve bu nedenle hareket halinde olmaları gerekmektedir. Bunun gibi, uçaktan acil tahliye gerektiği hallerde de düzeni sağlamak ve yolcuların emniyetli bir şekilde uçaktan ayrılmasını sağlamak için personel daima hareket etmektedir. Bu gibi riskli hallerde hızlı hareket etme nedeniyle uçuş personeli arasında yaralanmalar sıklıkla görülmektedir.

Yaralanmaların yanı sıra, emniyetli uçuşlar gerçekleştirildiğinde dahi uçuş süresi boyunca personel, kısıtlı alanda sürekli ayakta durmak ve hareket etmek zorundadır. Ağır yolcu bagajlarının kaldırılıp indirilmesi, uçuş servis arabalarının itilmesi, yaşlı ve engelli yolculara yardım edilmesi, ani uçak hareketleri sonucu oluşan denge kayıpları,

³⁶⁴Çelik, Endüstri 4.0, s. 70.

³⁶⁵Çelik, Endüstri 4.0, s. 95-96.

uzun süre boyunca ayakta durmak, rutin hareketler yapmak havacılık personelinin osteoartit, kas krampları, omurga eğriliği gibi kas ve iskelet sistemi hastalıklarına yakalanma olasılığını artırmaktadır.

Havacılık personelinin yaşadığı yaralanmaların önüne geçilebilmesi için işverenlerin yolcular kadar personel için de emniyetli bir uçuş programı düzenlemesi gerekmektedir. Bu bağlamda çalışma sürelerinin insan sağlığını etkileyecek düzeyde uzun tutulmaması, mümkünse personelin yeteri kadar dinlenmesine olanak tanıyacak bir şekilde hassas vardiyalı düzende çalıştırılması gibi önlemler alınabilir. Uzun vadede ortaya çıkabilecek kas ve eklem yıpranmalarına bağlı rahatsızlıkların önüne geçilebilmesi için sağlık hizmetleri sunulabileceği gibi personel için spor merkezleri kurulabilir.

V. Hava Taşıma İşlerinin Yer Aldığı Tehlike Sınıfları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tehlike sınıfının tanımı yapılmıştır. 3/1-r hükmüne göre tehlike sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından yürütülen işin niteliği, işin her aşamasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim metotları, çalışma ortamı ve koşulları ile ilgili diğer hususlar göz önünde bulundurularak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade etmektedir. Kanun'un 9'uncu maddesinde işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yürütülen asıl işin dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Bir işyerinin hangi tehlike sınıfında yer aldığı ise, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre tespit edilecektir³⁶⁶.

İşyeri tehlike sınıflarının bilgisine, NACE kodları vasıtasıyla ulaşılabilir. NACE kodları, işyerinin faaliyet kapsamını ve buna istinaden işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı bilgisini muhteva eden bir kod niteliğindedir. Kodun karşısında yer alan tehlike sınıfları

³⁶⁶Eraslan, s. 86.

ise işin niteliğine bağlı olarak “Az Tehlikeli”, “Tehlikeli” ve “Çok Tehlikeli” olarak değişkenlik gösterebilir. İşyerinin veya işin yer aldığı tehlike sınıfına göre işverenin sağlık muayenesi yaptırması, işe başlarken sağlık raporunun alınması gibi konularda birtakım değişiklikler meydana gelmektedir³⁶⁷.

Hava yolu taşımacılığına ilişkin tehlike sınıflarının bilgisine 51- Hava yolu taşımacılığı NACE kodu alt başlığında düzenlenen liste vasıtasıyla ulaşılabilir Buna göre tarifeli hava yolu ile yolcu taşımacılığı, “Tehlikeli” sınıfında yer almaktadır³⁶⁸. Turistik ve gezi amaçlı olanlar ile tarifesiz olan hava yolu yolcu taşımacılığı ile hava taksi taşımacılığı da “Tehlikeli” olarak saptanmıştır³⁶⁹. Hava yolu yolcu taşıma araçlarının mürettebatıyla birlikte kiralanması da “Tehlikeli” sınıfında yer almaktadır³⁷⁰. Yolcu taşımacılığından başka, hava yolu ile yük taşımacılığı da “Tehlikeli” olarak belirlenmiştir³⁷¹.

Kanaatimizce hava yolu ile yapılan gerek yolcu gerek yük taşımacılıkları “Çok Tehlikeli” sınıfında yer almalıdır. Zira hava araçlarında çalışan personel, içinde bulunduğu aracın mekaniğinden kaynaklanan gürültü, titreşim ve kalitesiz havaya maruz kalmakta; yüksek irtifada uzun süre bulunmaktan kaynaklı basınç ve radyasyona yol açan iyonize ışınlarla temas kurmaktadır. Ayrıca çalışmanın sıklığı ve özellikle uluslararası uçuşlarda karşılaşılan uyku düzeni bozukluğu hem fiziksel hem de zihinsel tahribata sebep olmaktadır. Hava aracının emniyetli bir uçuş gerçekleştirebilmesi için her daim teyakkuzda ve göreve hazır bulunan çalışanlar, pek çok kas ve iskelet sistemi hastalıklarına yakalanmakta, yetersiz beslenme nedeniyle sağlığını kaybetmektedir. Hal böyle iken yürütülen işlerin “Çok Tehlikeli” sınıfında yer alması kanaatimizce daha isabetli olacaktır.

³⁶⁷ *Senyen Kaplan*, s. 462.

³⁶⁸ 51.10.02 NACE Kodlu Hava yolu yolcu taşımacılığı (tarifeli olanlar) sınıfı.

³⁶⁹ 51.10.02 NACE Kodlu Hava yolu yolcu taşımacılığı (turistik ve gezi amaçlı olanlar ile tarifesiz olanlar) (hava taksi taşımacılığı dahil) sınıfı.

³⁷⁰ 51.10.03 NACE Kodlu Hava yolu yolcu taşıma araçlarının mürettebatıyla birlikte kiralanması sınıfı.

³⁷¹ 51.21.17 NACE Kodlu Hava yolu ile yük taşımacılığı sınıfı.

VI. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

1. İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, işçiyi koruma ve gözetme borcunun önemli bir görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır³⁷². İşverenin söz konusu yükümlülüğünün gözetme borcuyla ilişkisi Yargıtay kararlarına da yansımıştır³⁷³. İşverenin çalışanların işle ilgili olarak sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü genel hatlarıyla çizen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesinin gerekçesinde işverenin sağlayacağı bu korumanın aynı zamanda devlete karşı bir ödevi olduğu ifade edilmiştir.

4'üncü madde ile işverene yüklenen yükümlülükler emredici niteliği haizdir³⁷⁴. Aynı zamanda hükümde, işverenin söz konusu yükümlülüklerini yerine getirirken uyması gereken esaslara da yer verilmiştir³⁷⁵. Buna göre işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin olarak harici uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet talep edebilir. Bununla birlikte alınan bu hizmet, işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır (m. 4/2). Aşağıda detaylı bir şekilde açıklandığı üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için çalışanların da birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak çalışanların yükümlülüklerinin olması, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine etki etmemektedir (m. 4/3). Hükümde yer verilen son esas, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin almaları gereken tedbirlerin maliyetlerini herhangi bir şekilde çalışanlara yansıtamayacağına ilişkindir (m. 4/4). Başka bir ifadeyle işveren, işyerinde söz konusu yükümlülüğüne ilişkin alacağı

³⁷²Centel, s. 8; Sümer, s. 99; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 197; Tunçomağ/ Centel, s. 132; Günay, s. 199; Zevkliler/ Gökyayla, s. 444; Eren, s. 563; Kılıçoğlu, s. 414.

³⁷³"İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır." Yarg. 10. HD. 30.03.2021, E. 2020/11687, K. 2021/4203, www.legalbank.net, erişim tarihi: 29.09.2021.

³⁷⁴Sümer, s. 99.

³⁷⁵Centel, s. 8.

önlemlerin masraflarını ücret kesintisi veya katkı payı gibi yollarla çalışanlardan sağlayamayacaktır.

6331 sayılı Kanun’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemlerin ve esaslarının genel hatlarıyla çizildiği 4’üncü maddenin yanı sıra, başkaca özel düzenlemeler de bulunmaktadır. İlk olarak, 5’inci maddede işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken ilkeler sıralanmıştır. “Risklerden korunma ilkeleri” başlığını taşıyan bu düzenleme ile işverenlerin risklerden kaçınmak ve kaynağında önlemek, önlenemeyecek riskleri analiz etmek, kişisel korunma önlemlerini ilk planda tutmak ve çalışanlara uygun emir ve talimatlar vermek gibi çeşitli kurallara yer verilmiştir.

Kanun’un 6’ncı maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunma yükümlülüğü esaslarıyla açıklanmış, 10’uncu maddede ise işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacak hususlar düzenlenmiştir. Alınan tüm önlemlere karşın meydana gelebilecek istenmeyen durumların olumsuz etkilerini azaltabilmek için işverenin acil durum planı yapma yükümlülüğü Kanun’un 11’inci maddesinde öngörülmüştür. 14’üncü maddede işverenin işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutma ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirme yükümlülüğüne yer verilmiştir. Kanun’da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin özel bir yükümlülüğü olarak sağlık gözetiminde bulunma yükümlülüğü 15’inci maddede; çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için bilgilendirilmesi ve eğitimlerinin sağlanması ise 16 ve 17’nci maddelerde düzenlenmiştir. Kanun’un 18’inci maddesinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü detaylarıyla açıklanmıştır. İşverenin çalışan temsilcisi görevlendirme yükümlülüğü 20’nci ve nihayet gereken durumlarda büyük kaza önleme

politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü 29'uncu maddede özel olarak düzenlenmiştir³⁷⁶.

A. Gereken Her Türlü Önlemleri Alma Yükümlülüğü

İşverenin işyerinde yürütülen faaliyetin meydana getirebileceği tehlike ve risklere karşı çalışanlarını koruma yükümlülüğü, yukarıda da ifade edildiği üzere koruma ve gözetme borcunun bir görünümüdür³⁷⁷. Bu bağlamda 6331 sayılı Kanun'un 4/1-a hükmüne göre işveren, *“Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, ... için çalışmalar yapar.”* Benzer şekilde, işçinin kişiliğinin korunmasını düzenleyen TBK 417/2 hükmü de işverenleri *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak”* ile yükümlü kılmıştır.

Her iki Kanun hükmü de işverenleri işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması noktasında geniş bir yükümlülüğe tabi tutmuş, çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin güvence altına alınabilmesi için işverenlerin almaları gereken önlemleri mevzuatta sayılan tedbirler ile sınırlı bırakmamıştır³⁷⁸. Nitekim öğretide de yasal düzenlemelerde yer verilmiş “her türlü” ifadesinden iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan ve hakkaniyet gereği işverenden beklenebilecek başkaca tedbirlerin anlaşılması gerektiği belirtilmektedir³⁷⁹. Yargıtay da kararlarında hakkaniyet olgusuna yer vermiş, şartlara uygun olarak işverenden beklenebilecek önlemlerin uygulanmasının bir yükümlülük olduğunu ifade etmiştir³⁸⁰.

³⁷⁶ İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ihlali halinde maruz kalabileceği idari para cezaları hakkında detaylı bilgi için bkz. Çavuş, s. 180 vd.

³⁷⁷ Kılıç, s. 94; Süzek, s. 910; Senyen Kaplan, s. 448; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 167; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 197.

³⁷⁸ Kabakcı, s. 63.

³⁷⁹ Centel, s. 8; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 100; Süzek, s. 910; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 368.

³⁸⁰ “...Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve iş yerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.”, Yarg. 10. HD. 23.03.2021, E. 2020/7034, K. 2021/7034, www.legalbank.net, erişim tarihi: 29.09.2021.

Teknolojinin gelişimi ve buna bağlı olarak üretim ve istihdam biçimlerinin değişmesiyle birlikte işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin geliştirilmesi ve değiştirilmesi gerekebilir³⁸¹. Bu hallerde işveren, her türlü önlemi alması gerektiğinden gereken revizeleri yapmak ve şartlar gerekli kıldığı takdirde yeni başkaca koruma ve önleme tedbirleri almakla yükümlüdür³⁸². Nitekim söz konusu husus, 6331 sayılı Kanun'un gerekçelerinde de *"Yaşanan tecrübeler de göstermiştir ki değişen ve gelişen şartların getirdiği teknik gelişmelere uygun düzenlemelerin yapılması da iş sağlığı ve güvenliğini ileri taşıyacak önemli kriterlerdendir."* denilmek suretiyle açıkça ifade edilmiştir. Alınan önlemlerin bilimsel ve teknik gelişmelere paralel olarak genişletilmesi ve geliştirilmesi de işveren üzerine yüklenmiş bir yükümlülük olduğundan³⁸³ işveren, aldığı eski önlemleri göstererek sorumluluktan kurtulamayacaktır³⁸⁴.

Yargıtay da verdiği kararlarda *"... salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır."* ifadelerini kullanmakla bu hususun altını çizmektedir³⁸⁵.

O halde özellikle teknolojinin gelişiminden ilk merhalede etkilenen sektörlerden biri olan sivil havacılık sektöründe de işverenler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerinin sağlanması için gereken tüm önlemleri almalıdır. Zira hava araçlarında kullanılan her yeni teknoloji, insan sağlığını çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda özellikle hava araçlarında görevlerini yürüten personelin korunması için tüm tedbirler alınmalıdır.

³⁸¹ Süzek, s. 911.

³⁸² Senyen Kaplan, s. 448.

³⁸³ Kabakcı, s. 63.

³⁸⁴ Centel, s. 8; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 100.

³⁸⁵ Yarg. 10. HD. 16.11.2020, E. 2020/6998, K. 2020/6526, www.kazanci.com.tr , erişim tarihi: 29.09.2021.

B. Çalışanın İşe Uygunluğunu Dikkate Alma Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun, işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği 4'üncü maddede, işverence çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması gerektiğini öngörmüştür (m.4/1-ç). Başka bir anlatımla işveren, işin niteliği gereği kişinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden işe uygun olmaması halinde bu kişi söz konusu işte çalıştırılmayacaktır³⁸⁶. Çalışanın görevlendirileceği işe sağlık anlamında uygun olmaması veya yürütülecek iş için aranan gerekli eğitimi almamış olması, iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışan için risk anlamına gelecektir³⁸⁷.

Emniyetli bir uçuş sağlanabilmesi için uçuş sürecinde birtakım gerekliliklerin sağlanması şarttır. Uluslararası havacılıkta MEL (Minimum Equipment List) olarak ifade edilen asgari teçhizat listesi, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü dokümanlarında “uçuş esnasında geçici olarak gayri faal olabilecek ekipmanı belirli koşullara bağlı olarak listeleyen bir doküman” olarak tanımlamıştır³⁸⁸. Söz konusu listede yer alan bazı ekipman ve cihazların çalışır durumda olmamalarına rağmen kimi zaman sınırlı bir süre veya uçuş için emniyetli bir uçuşun gerçekleştirilebileceği kabul edilmektedir³⁸⁹. Başka bir anlatım ile hava aracına ilişkin bir eksikliğin çalışanlar ya da yardımcı başkaca cihazlarla telafi edilebilmesi mümkündür. Öte yandan, havacılık personelinin uçuşa veya uçuş sürecine uygun olmaması, MEL kapsamında mazur görülebilecek bir eksiklik olarak nitelendirilemez³⁹⁰. Bununla birlikte, uygulamada kimi zaman ekonomik gerekçelerle ve maliyet düşürülebilmesi amacıyla uçuşa uygun olmayan personelin³⁹¹ görevlendirildiği görülmektedir. Uçuş emniyetini zedeleyen bu durumun yaratabileceği

³⁸⁶Kabakcı, s. 72.

³⁸⁷Centel, s. 11.

³⁸⁸<http://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/mevzuat/sektorel/taslaklar/SHT-MEL-MMEL.pdf>, erişim tarihi: 25.10.2021. Asgari teçhizat listesi hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. Obadimu/ Karanikas/ Kourousis, s. 2 vd.

³⁸⁹Öztürk, s. 3.

³⁹⁰Obadimu/ Karanikas/ Kourousis, s. 6.

³⁹¹İng. Unsafe/Unfit to Fly

sonuçlar ise ağır olup, işverenin çalışanların işe uygunluğunu dikkate alma yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmektedir.

Uçuş mürettebatının sahip olduğu lisansın sınıfına göre Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) Eklerinde ve Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (EASA) Düzenlemelerinde aranan şartları sağlayan geçerli bir sağlık raporuna sahip olmaları gerekmektedir. Bunun yanında, uçuş görevinin öncesinde sağlık açısından taşınması gereken başkaca şartlar da bulunmaktadır. Bu şartlar, uygulamada “Emniyetliyim” (*I'M SAFE*) olarak formüle edilmekte olup hastalık (*illness*), ilaç durumu (*medication*), stres (*stress*), alkol (*alcohol*), yorgunluk (*fatigue*), duygu durumu (*emotion*) hallerini ifade etmektedir. Sayılan durumlar uyarınca pilotların uçuş öncesinde hasta olmamaları, uçuşu olumsuz yönde etkileyebilecek bir ilaç kullanmamış olmaları, stresli, alkol kullanmış ve yorgun olmamaları, uçuş emniyetine zarar verebilecek şekilde heyecan, öfke gibi duyguları barındırmamaları gerekmektedir³⁹². Bu bağlamda işverenin uçucu personelin uçuşa uygunluğunu değerlendirmesi ve gereken önlemleri alması yükümlülüğünün gereklerindendir.

Söz konusu yükümlülük, Türk Sivil Havacılık Kanunu 27'nci maddede de hüküm altına alınmıştır. Buna göre Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün hava seyrüsefer güvenliğini sağlamak için yapacağı veya yaptıracığı teknik denetimlerde havacılık personelinin o hava aracı tipi için gerekli nitelikleri taşımadığı veya uçuşu yürütecek fiziksel ya da zihinsel kapasiteye sahip olmadığı tespit edildiği takdirde işletmecinin faaliyeti durdurulabilecektir.

Havayoluyla yapılan taşımalar bakımından, işe uygunluğun sağlanabilmesi ve garanti altına alınabilmesi için bazı personele yönelik olarak yeterlik belgesi şartı bulunmaktadır. TSHK 95'inci madde uyarınca pilotlar ile hava aracının sevk ve idaresi

³⁹²Öztürk, s. 8.

bakımından gerekli personelin, faaliyette bulunabilmeleri için, Ulaştırma Bakanlığından yeterlik belgesi almaları ve bu belgeleri belirli süreler içinde yenilemeleri zorunludur.

C. Denetleme Yükümlülüğü

Kanun'un 4/1-b hükmünde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverene yüklenmiş bir görev de denetleme yükümlülüğüdür. Mezkur düzenlemede işveren için "*...işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*" denilerek işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çalışanlarca uygulanıp uygulanmadığının denetimi sağlanması amaçlanmaktadır³⁹³. Bir başka ifadeyle, işverenin işyerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin önlemleri alması tek başına yeterli olmayıp, alınan önlemlere uyulmasını sağlaması da gerekmektedir³⁹⁴. Söz konusu düzenleme oldukça isabetlidir zira işyerlerinde çalışanların güvenlik kültürü zayıf olabilir³⁹⁵. Bu kültürün oluşması ve güçlenmesi için de işyerinde emir ve talimat verme yetkisini haiz işveren aktörünün gücünün kullanılması yerindedir³⁹⁶. Nitekim Yargıtay da "*Çalışanların iş güvenliği de kendi dikkatlerine bırakılamaz. Her işveren önlemlere uyulmasını temine mecburdur. Bu kapsamda işverenin ne tür bir denetim mekanizması kurduğu tutanak ve belgeleriyle ortaya konmalıdır.*" diyerek işverenin denetim yükümlülüğünü ifade etmiştir³⁹⁷. Bunun yanında söz konusu denetleme yükümlülüğünün işveren vekilleri aracılığıyla da sağlanabileceğini ifade etmek gerekir³⁹⁸.

İşveren, aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmasını denetleme yükümlülüğünü çalışanları uyarmak suretiyle yapabileceği gibi çeşitli yaptırımlar da

³⁹³Kabakcı, s. 65-66.

³⁹⁴Kılıç, s. 95.

³⁹⁵ Senyen Kaplan, s. 454-455; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 370-371.

³⁹⁶ Süzek, s. 911.

³⁹⁷ Yarg. 10. HD. 09.06.2011, E. 2010/1709, K. 2011/8489, www.kazanci.com.tr , erişim tarihi: 30.09.2021.

³⁹⁸Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 102; Senyen Kaplan, s. 455.

uygulayabilir³⁹⁹. Alınan önlemlere uymamakta direnen çalışanlara gerektiği takdirde disiplin cezası gibi yaptırımlar uygulayabilir⁴⁰⁰. Nitekim Yargıtay’a konu olan bir olayda yüksek mahkeme, baret ve gözlük gibi koruyucu ekipmanları takmayan çalışanın iş akdinin feshinin geçerli olduğuna hükmetmiştir⁴⁰¹.

Gerek uçuş emniyeti ve güvenliğinin sağlanabilmesi, gerekse havacılık personelinin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunabilmesi için işverenlerce alınan önlemlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir. Söz gelimi hava aracında çalışan personele koruyucu ekipman sağlanması ile yetinilmemeli, verilen ekipmanın doğru, etkili ve düzenli kullanıldığı kontrol edilmelidir.

D. Bilgilendirme Yükümlülüğü

Sağlıklı ve emniyetli bir iş ortamına sahip olunabilmesi için çalışanların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi önem taşır⁴⁰². 6331 sayılı Kanun’un 16’ncı maddesi, işverenlerin bilgilendirme yükümlülüğünü düzenlemiştir⁴⁰³. Mezkur hükme göre işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenlerin çalışanları işyerinde karşılaşılabilecek tehlikeler, riskler ve alınan önlemler, yasal hak ve sorumluluklar ile olağanüstü hallerde görevlendirilmiş kişiler hususlarında bilgilendirmeleri gerekmektedir.

Çalışanların bilgilendirilmesini düzenleyen 16’ncı maddede “*Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.*” ifadesine yer verilmiştir (m. 16/2-b). Başka işyerlerinden çalışmak

³⁹⁹ Süzek, s. 911.

⁴⁰⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 102.

⁴⁰¹ “Davacıya verilen uyarılara rağmen iş güvenliği açısından kendisine verilen koruyucu malzemeleri takmaması nedeniyle kendi sağlığını tehlikeye attığı gibi, işverenliği de risk altına soktuğu, uyarılara rağmen davacının aynı davranışı tekrarlaması üzerine 4857 sayılı İş Kanunu 17 ve 18 maddeleri uyarınca yapılan feshin geçerli olduğunun kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”, Yarg. 9. HD. 11.09.2014, E. 2014/11104, K. 2014/26334, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 30.09.2021.

⁴⁰² Süzek, s. 914; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 371.

⁴⁰³ Akpınar, s. 245 vd.

üzere gelen çalışanların alt işveren işçileri, geçici işçiler, kamu hizmetleri nedeniyle gelen çalışanlar, eser sözleşmesi ile iş alan yüklenicinin işçileri vb. olduğu söylenebilir. Yasa metninde bu şekilde çalışanların “işverenlerine” bilgi verileceği öngörüldüğünden, öğretide kimi yazarlarca işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün çalışanlara değil, bu çalışanların işverenlerine karşı olduğu ifade edilmiştir⁴⁰⁴.

Kanaatimizce, salt Kanun metninden hareketle, yalnızca işverenlere karşı bir bilgilendirme yükümlülüğü bulunduğundan bahsetmek güçtür⁴⁰⁵. Zira “çalışanların bilgileri almalarını sağlamak üzere” ifadesi de yine metin içerisinde kullanılmıştır. Öncelikli olarak, bilgilendirme yükümlülüğünün amacını göz önünde tutmak gerekir. Varılmak istenen en önemli hedef iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için çalışanların bilgilendirilmesi olduğundan söz konusu bilgilendirme yükümlülüğünün hem işyerine çeşitli sebepler ile gelen çalışanlara hem de bu çalışanların işverenleri olan alt işveren, müteahhit gibi kişilere karşı olduğunu kabul etmek daha isabetli olacaktır⁴⁰⁶. Başka bir ifadeyle, bilgilendirme yükümlülüğünün gereğinin, söz gelimi alt işveren işçilerine yapılmamışsa bile alt işverene yapıldığını göstermekle işveren sorumluluktan kurtulmamalıdır⁴⁰⁷. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde⁴⁰⁸ işverenin katılım sağlama ve bilgilendirme yükümlülüğünün düzenlendiği 6’ncı maddede işverenin sağlık ve güvenliğe ilişkin konularda başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmesi gerektiği ifade edilmiştir (m.6/1-c).

Bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene uygulanacak yaptırım, Kanun’un 26/1-g hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre bilgilendirme yükümlülüğünün gerektirdiği hususları yerine getirmeyen işverene, bilgilendirmediği her bir çalışan için bin Türk lirası olmak üzere idari para cezası verilecektir.

⁴⁰⁴ Sözek, s. 915; Senyen Kaplan, s. 450.

⁴⁰⁵ Kabakcı, s. 63.

⁴⁰⁶ Kılıç, s. 97.

⁴⁰⁷ Aynı yönde bkz. Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 156.

⁴⁰⁸ R.G. 29.12.2012, S. 28512

E. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için işverenlerin önlem almaları tek başına yeterli değildir. Çalışanların da alınan önlemlere uygun davranması ve yürüttükleri faaliyetin olası risk ve tehlikeleri konusunda bilinçli olmaları gerekmektedir⁴⁰⁹. İşyerinde güvenlik kültürünün oluşabilmesi için ilk olarak çalışanlarda bu bilincin yerleştirilmesi gerekmektedir⁴¹⁰. Güvenlik algısının oluşturulmasında da en büyük enstrüman olarak karşımıza eğitim çıkmaktadır⁴¹¹. Çalışanların bilgilendirilmelerinin yanı sıra eğitilmeleri vasıtasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanabilecek, risklere ve tehlikelere karşı bilinç oluşacak ve alınan önlemlerin uygulanabilirliği artacaktır⁴¹². Nitekim 6331 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi de işverenin çalışanların eğitimi konusundaki yükümlülüğünü düzenlemektedir. Mezkur hükme göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri özellikle işe başlanmadan evvel, çalışma ortamı yahut iş değişikliklerinde, yeni iş ekipmanları kullanılması gerektiğinde verilecek olup, gerektiği takdirlerde düzenli aralıklara yinelenenektir.

16'ncı maddede düzenlenen ve yukarıda detaylı bir şekilde açıklanan bilgilendirme yükümlülüğü, eğitim verme yükümlülüğünden farklıdır. Aralarındaki bu fark öğretide, ölçme ve değerlendirme yapıp yapılmamasına göre çizilmiştir⁴¹³. Buna göre bilgilendirme tek taraflı olup, eğitim verme sürecindeki gibi ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmayı her zaman gerektirmemektedir. Sonuç olarak işverenin çalışanlara karşı hem iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak bilgilendirmelerde bulunma

⁴⁰⁹ Sözek, s. 912.

⁴¹⁰ Akpınar, s. 245 vd.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 371.

⁴¹¹ Senyen Kaplan, s. 451.

⁴¹² Kılıç, s. 97.

⁴¹³ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 157.

hem de gerekli eğitimlerin sağlanması noktalarında ayrı ayrı yükümlülükleri mevcuttur⁴¹⁴.

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü, işyerindeki tüm çalışanlara karşıdır. Başka bir ifadeyle, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere, tam süreli veya kısmi süreli, belirli süreli veya belirsiz süreli gibi ayrımlara gidilmeksizin tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Aynı doğrultuda, çalışanların yaptıkları işlerin tehlike sınıfları da eğitimlerinin sağlanması noktasında ayırım yaratmayacaktır. Bununla birlikte, tehlike sınıflarına göre sağlanacak eğitimlerin süreleri değişkenlik gösterebilecektir⁴¹⁵.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için işyeri çalışanlarının yanı sıra, çeşitli gereklilikler üzere başka işyerlerinden çalışmaya gelen işçilerin eğitimi de sağlanmalıdır. Söz konusu husus, madde gerekçesinde “...mevcut çalışanların dışında başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen ve geçici iş ilişkisi kurularak çalıştırılanların da ilgili eğitimleri alması zorunlu kılınmıştır.” denilmek suretiyle vurgulanmıştır.

Çalışanların eğitime ilişkin düzenlemeleri içeren 17’nci maddede isabetli olarak verilecek eğitimin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağı 4’üncü maddeye ek olarak bir kez daha yinelenmiştir. Buna göre, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak verilen eğitimlerin maliyeti, çalışanların ücretinden kesinti yoluyla veya başka vasıtalar ile temin edilemeyecektir⁴¹⁶. Yine isabetli olarak eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı yasa metninde öngörülmüştür (m. 17/7). Hatta eğitim sürelerinin haftalık çalışma sürelerini aştığı takdirde süreye bağlı olarak fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak hesaplanması gerektiği de Kanun’da düzenlenmiştir.

⁴¹⁴ *Süzek*, s. 912 vd.

⁴¹⁵ *Senyen Kaplan*, s. 451 vd.

⁴¹⁶ *Süzek*, s. 914.

Kanun'un yanı sıra çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemek üzere Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁴¹⁷ de bulunmaktadır. Yönetmelik'te tehlike sınıflarına göre iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin asgari hangi aralıklarla tekrarlanmaları gerektiği ve asgari süreleri belirlenmiş, eğitimlerin temel ilkeleri, verilme ve belgelendirme süreci düzenlenmiştir.

İşin niteliği gereği hava araçlarında çalışan personelin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bilgilendirilmeleri ve eğitilmeleri önem arz etmektedir. Zira söz gelimi pek çok ülkede havacılık personeli radyasyon işçisi olarak sınıflandırılmakta, tehlikeli işler sınıfında sayılmaktadır. Bunun gibi, çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere hava araçlarında yaşanan kazaların en büyük etmeni insan faktörüdür. Havacılık personelinin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunabilmeleri için işverenlerce gerekli eğitimler yapılmalı, uçuş emniyeti kadar personel güvenliği de öncelik haline getirilmelidir. Zira verilecek eğitimler sonucunda kazandırılacak güvenlik bilinci ile çalışanların tehlikeli davranışlardan kaçınmaları sağlanabilecektir.

F. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşyerlerinde var olan tüm tehlikelerin eksiksiz olarak önceden tespit edilebilmesi imkansızdır. Ancak çeşitli çalışmalar yürütülerek muhtemel tehlikeler ve bu tehlikelerin yaratabilecekleri işyerinin kendine özgü mesleki riskleri büyük ölçüde belirlenerek önlenabilir⁴¹⁸.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerini sağlamaya yönelik olarak işverenlerin önemli bir yükümlülüğü de risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüdür⁴¹⁹. 6331 sayılı Kanuna göre işverenler, risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmakla yükümlüdürler

⁴¹⁷R.G. 15.05.2013, S. 28648

⁴¹⁸ *Süzek*, s. 916.

⁴¹⁹ *Akpınar*, s. 103.

(m. 4/1-c). Risk değerlendirmesi, Kanun'un 3'üncü maddesinde *“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”* olarak tanımlanmıştır. Daha açık bir anlatımla risk değerlendirmesi, işyerinde yürütölen işle bağlantılı tehlikelerin söz konusu işi gören çalışanlar için hangi şekillerde risk oluşturabileceğinin saptanmasıdır⁴²⁰. Tehlikelerin yaratabileceğı riskler ele alındıktan sonra buna göre önleme politikaları geliştirilecek ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için önemli bir adım atılmış olacaktır⁴²¹. Sonuç olarak risk değerlendirmesi prosesinde ilk olarak yürütölen işle ilgili tehlikeler saptanacak, akabinde tehlikelerin neden olabileceğı olası zararlı sonuçlar olan riskler analiz edilecek ve nihai amaç olan önleme çalışmaları belirlenecektir⁴²².

İş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik sağlanmaya çalışan önleyici politikaların önemli bir adımı olan risk değerlendirmesi yapılırken uyulacak usul ve esaslar Kanun'un 10'uncu maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliğı Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde⁴²³ düzenlenmiştir. Yönetmelikte risk değerlendirmesinin tanımı yapılırken isabetli olarak 6331 sayılı Kanun ile özdeş tanıma yer verilmiştir⁴²⁴.

Yönetmelik'te risk değerlendirmesinin işverenin oluşturduğı bir ekip tarafından gerçekleştirileceğı öngörölmüştür (m. 6/1). Söz konusu ekibi işveren veya işveren vekili, iş güvenliğı uzmanları ile işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları ve riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar oluşturacaktır⁴²⁵. Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu'nun 38'inci maddesi uyarınca kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliğı uzmanı ve işyeri

⁴²⁰ Akın, Risk Değerlendirmesi, s. 35; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 374.

⁴²¹ Kılış, s. 104-105; Senyen Kaplan, s. 456.

⁴²² Süzek, s. 917.

⁴²³ R.G. 29.12.2012, S. 28512

⁴²⁴ Detaylı bilgi için bkz. Akın, s. 34-35.

⁴²⁵ Akpınar, s. 60 vd.

hekimî çalıştırma yükümlülüğü 31/12/2023 tarihinde başlayacaktır. Bu nedenle anılan işyerlerinde bulunacak risk değerlendirmesi ekibinde söz konusu kişilerin bulundurulması zorunlu değildir⁴²⁶. Öte yandan risk değerlendirmesi ekibinin sayılan kişilerle sınırlı tutulmamıştır. Yönetmeliğin 6/2 hükmü uyarınca işveren, ihtiyaç duyduğu takdirde ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alma imkanına sahiptir.

Risk değerlendirmesi ekibinin koordinasyonunu işveren kendisi sağlayabileceği gibi, bu iş için ekip içinden bir kişiyi de görevlendirebilir (Yön m. 6/3). Ekipte yer alan kişilerin görevlerini ifa edebilmeleri için ihtiyaç duyulan araç gereç, mekan ve zaman işveren tarafından karşılanacaktır (Yön m. 6/4).

İşyerinin bulunduğu tehlike sınıfına göre risk değerlendirmesinin hangi sıklıkta yenileneceği de yine yönetmelikte düzenlenmiştir. 12'nci madde uyarınca, yapılmış risk değerlendirmelerinin çok tehlikeli işyerlerinde iki, tehlikeli işyerlerinde dört ve az tehlikeli işyerlerinde altı yılda bir yenilenmesi gerekmektedir. Aynı hükümde, işyerinin taşınması, üretim yöntemlerinde değişikliklere gidilmesi gibi belirli hallerde risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerektiği de öngörülmüştür.

Risk değerlendirmesine ilişkin önemli bir düzenleme, Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde yer almaktadır. Mezkur hüküm uyarınca aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması halinde ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılmalıdır⁴²⁷. Söz konusu hüküm, hava taşımacılığı için oldukça önem arz etmektedir. Zira bilindiği üzere havalimanları pek çok farklı hava taşımacılığı firmalarının ortak çalışma alanlarıdır. O halde aynı havalimanında çalışan hava taşımacılığı işverenleri risk değerlendirmelerini ayrı ayrı yapmak ve bu yöndeki çalışmalarını koordinasyon içinde yürüterek birbirlerini ve çalışan temsilcilerini saptadıkları riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler.

⁴²⁶ *Süzek*, s. 916.

⁴²⁷ *Senyen Kaplan*, s. 458.

İşyerlerinde alt işveren ve alt işveren çalışanları bulunması halinde risk değerlendirmesinin kim tarafından ne şekilde yapılması gerektiği, Yönetmeliğin 15'inci maddesinde düzenlenmiştir. O halde işyerinde alt işveren bulunuyorsa her alt işveren yürüttüğü işle ilgili olarak risk değerlendirmesi çalışması yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür⁴²⁸. Alt işverenlerin yapacakları risk değerlendirme çalışmalarında asıl işverenin denetim ve koordine görevleri bulunmaktadır⁴²⁹.

Türk Sivil Havacılık Kanunu 40'ıncı maddede, risk değerlendirmesi yapılabilmesi amacıyla, havayolu ile seyahat edecek kişilerin bilgilerinin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde toplanabileceği, kaydedilebileceği, işlenebileceği ve paylaşılabileceği öngörülmüştür.

G. Sağlık Gözetiminde Bulunma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverenlerin bir diğer önemli yükümlülüğü, çalışanların sağlık muayenelerini yapmalarına ilişkindir⁴³⁰. 6331 sayılı Kanun'un 15'inci maddesinde sağlık gözetimi olarak ifade edilmiş sağlık muayeneleri ile çalışanların sağlık durumları ve fiziksel yetersizlikleri belirlenerek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmaktadır⁴³¹.

Kanun koyucu; işe girişlerde ve iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmaların ardından işe dönüş taleplerinde, işin devamı süresince Bakanlığın belirlediği periyodik aralıklarla işvereni, çalışanlarının sağlık muayenelerini yapmakla yükümlendirmiştir (m. 15/1-b). İşverence yaptırılacak sağlık muayenelerinin yanı sıra, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflara giren işlerde çalışacak kişilerin işe başlatılabilmeleri için sağlık raporu almaları gerekmektedir (m. 15/2).

⁴²⁸ Yiğit, s. 215.

⁴²⁹ Süzek, s. 918.

⁴³⁰ Senyen Kaplan, s. 462.

⁴³¹ Süzek, s. 918; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan, s. 376.

6331 sayılı Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınacağı, 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden alınabileceği 15/3 hükmünde öngörölmüştür. İşverenin sağlık gözetimi yükümlölüğü kapsamında gerçekleştirdiği muayene vb. faaliyetlerden doğan giderleri de tıpkı diğer iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlölüklerinde olduğu gibi çalışana yansıtılamayacaktır (m. 15/4). Nihayet, çalışanların sağlık muayeneleri sonucu elde edilen bilgiler gizli tutulmak zorundadır (m. 15/5).

Açıklanan düzenlemeler uyarınca işverenler, hava taşıma işlerinde çalışan personelin sağlık gözetimi yapmakla yükümlüdürler. Sağlık muayeneleri düzenli yapıldığı takdirde hem pek çok mesleki risk altında çalışan personelin sağlığı korunacak hem de hizmet verdikleri yolcular bakımından etkili bir güvenlik koruması gerçekleştirilmiş olacaktır. Uçuş emniyetinde insan faktörünün etkisi yadsınamaz olduğundan bu sayede uçuş emniyeti de sağlama alınmış olacaktır.

H. Kayıt ve Bildirim Yükümlölüğü

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın esas amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek olsa da, kimi zaman bu olumsuz durumların meydana gelmesinin önüne geçilememektedir. Koruma politikası kapsamında, yürütölen iş sonucunda doğan iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve incelenerek rapor düzenlenmesi işverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında getirilmiş bir başka yükümlölüktür (m. 14)⁴³². Kayıt yükümlölüğüünün yanı sıra devlet mekanizmasının da sürece aktif olarak dahil edilebilmesi için işverenin bildirim yükümlölüğü de vardır⁴³³.

Mezkur düzenleme uyarınca işveren, iş kazalarını kazadan sonraki, meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik

⁴³² Senyen Kaplan, s. 468.

⁴³³ Süzek, s. 919; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 378.

Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür (m. 14/2). Öte yandan, bildirim yalnızca işverene yüklenmiş bir görev değildir. Şayet meslek hastalığı ön tanısı işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları tarafından konulmuşsa, bu kişi ve kurumlar, SGK tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularına vakaları sevk edecektir⁴³⁴. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir (m. 14/3,4).

İşverenin kayıt ve bildirim yükümlülüğü uyarınca hava taşıma işlerinde görevli personelin yürüttükleri iş nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı yaşamaları halinde işveren havayolu firması, kayıt tutmak ve Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimleri yapmakla mükelleftir.

I. Özel Tehlike Bulunan Yerlere Girilmesini Önleme Yükümlülüğü

Pek çok işyerinde özel önlem almaksızın girilemeyen, yetkilendirilmiş çalışanların dışında kişilerin girilmesine izin vermeyen, yürütülen işin niteliği gereği kendine özgü tehlikeleri bulunan belirli bölümler olabilir. İşverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini korumak için dikkat etmesi gereken bir husus da bu şekilde özel tehlike bulunan yerlere girilmesini önlemeye yöneliktir. Nitekim işverenin bu yükümlülüğü 6331 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde "Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." şeklinde düzenlenmiştir.

İşverenin bu yükümlülüğü, hava taşımacılığı bakımından da oldukça önem arz etmektedir. Nitekim havaalanlarında hava araçlarının uçuşa hazırlanmaları, manevra yapmaları, park etmeleri, akaryakıt ikmallerinin sağlanması, yük ve yolcu aktarımının yapılması için ayrılmış apron adı verilen alanlara giriş, özel izin gerektirmektedir. Zira

⁴³⁴ Senyen Kaplan, s. 469.

apronlar, kişisel işitme ve hijyen önlemleri alınmaksızın, koruyucu giysi ve ekipman kullanılmaksızın girilemeyecek bölgelerdir. İşitme önlemleri 28 Temmuz 2013 tarih ve 28721 sayılı Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliğe, kişisel koruyucu donanımlar ise 2 Temmuz 2013 tarih ve 28695 sayılı Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe uygun olmalıdır⁴³⁵. İşverenin ve havaalanı işletmelerinin apron, pist, taksi yolu gibi üst düzey önlem gerektiren ve özel tehlike arz eden alanlara yetkilendirilen çalışanlar haricinde çalışanların girmesini önlemleri gerekmektedir.

2. Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi, işverenlerin olduğu kadar çalışanların da çeşitli sorumluluklara uygun hareket etmesiyle sağlanacaktır⁴³⁶. İşverenin yükümlülüklerine uygun hareket ederek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almış olması tek başına yeterli olmayacak, çalışanların da bu önlemlere uygun olarak faaliyetlerini yürütmeleri gerekecektir⁴³⁷.

İşçilerin iş sözleşmesinden doğan önemli bir borçları da sadakat ve özen borcu kapsamında işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ve yürüttükleri işe zarar getirmekten kaçınmadır⁴³⁸. Söz konusu özen borcu gereği iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun hareket etmek de çalışanların bir yükümlülüğü olarak değerlendirilebilir⁴³⁹.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aşağıda açıklanacak 6331 sayılı Kanun düzenlemelerinin yanı sıra Türk Borçlar Kanunu'nda da

⁴³⁵ Apron Operasyonları Emniyet Kılavuzu, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü s. 10.

⁴³⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 402; Senyen Kaplan, Çalışanlar, s. 38ç

⁴³⁷ Süzek, s. 948.

⁴³⁸ Senyen Kaplan, s. 499; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 133; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 159 vd.; Tunçomağ/ Centel, s. 100; Zevkliler/ Gökyayla, s. 436-437; Eren, s. 550; Kılıçoğlu, s. 401 vd.; Türk Borçlar Kanunu ile işçinin sadakat borcuna ilişkin olarak getirilen düzenlemeler için ayrıca bkz. Alpagut, Sadakat Borcu, s. 23 vd.

⁴³⁹ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarının hukuki sonuçları için bkz. Senyen Kaplan, Çalışanlar, s. 41 vd.

yer verilmiştir. Buna göre 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinin karşılığı olarak düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2 hükmünde işverenin "... iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" olduğu belirtilmiştir.

A. İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehlikeye Düşürmemek

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, 6331 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur hükümde yer verilen ilk ve genel yükümlülük, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitime ve işverenin söz konusu alandaki emir ve talimatlarına uygun düşecek şekilde iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmemeye yöneliktir. Öyle ki çalışanların bu konudaki yükümlülükleri yalnızca işveren ve işyeri ile sınırlı olmayıp, yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanları da kapsamaktadır⁴⁴⁰.

İş güvenliğini tehlikeye düşüren haller, her işin niteliği gereği kendine özgü durumlar barındırabileceğinden mevzuatta açıkça sayılmamıştır. Bu konuda net bir çerçeve çizmek de mümkün olmayacağından her somut durum ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁴⁴¹. Havacılık personeli bakımından iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek hallere, girilmesi yasak olan pist ve taksi yolu gibi tehlikeli bölgelere yetkilendirilmemiş personellerin girmesi, koruyucu ekipman kullanılması gereken apron gibi alanlarda ilgili ekipman olmaksızın çalışılması, hava araçlarının yakıt ikmallerinin yapıldığı esnada yakın çevrede sigara içilmesi gibi durumlar örnek gösterilebilir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışları, iş kazası meydana gelmesinde ve meslek hastalıklarına yakalanmada risk artırıcı bir faktör olsa

⁴⁴⁰ Sözek, s. 948 vd.

⁴⁴¹ Güner, s. 74.

da salt davranışın gerçekleşmesi dahi yükümlülüğe aykırılığın oluşmasında yeterlidir⁴⁴². Başka bir anlatımla, çalışanın tehlikeli hareketleri sonucunda herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığı vücut bulmasa dahi yükümlülüğün ihlali söz konusu olabilecektir⁴⁴³. Nitekim Yargıtay da sigara içilmesi için tahsis edilen özel bölümün dışında sigara içen bir işçinin iş akdinin feshini, iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle haklı bulmuştur⁴⁴⁴.

B. İşyerindeki Araçların Uygun Kullanımı

Çalışma niteliği gereği, işveren çalışanlarına belirli araç gereç, makine, teçhizat vb. sağlamakla yükümlüdür. Söz konusu teçhizatın nasıl kullanılacağına ilişkin eğitim vermek ve bunların iş sağlığı ve güvenliğine hanel getirmeyecek şekilde güvenli bir biçimde sağlanması, işverenin yükümlülüğüdür. Buna karşılık çalışanların da bu araçları aldıkları eğitimlere ve işverenin emir ve talimatlarına istinaden uygun kullanmaları gerekmektedir⁴⁴⁵. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşebilecektir.

Kanun'un 19'uncu maddesinde, "İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek", çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Benzer hususlar, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği'nde⁴⁴⁶ de detaylı olarak düzenlenmiştir.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işverenin iş ekipmanlarını güvenli hale getirme ve ilgili ekipmanların kullanımı noktasında çalışanlarını

⁴⁴² Sözek, s. 950.

⁴⁴³ "İş güvenliği hükümleri, işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik titizlikle uyulması gereken kurallardır. Bu konuda işverenin alması gereken tedbirlerin yanında işçinin de yükümlülükleri vardır... İşçinin bu konuda uyarılması veya hatırlatmada bulunulmasına gerek olmadığı gibi, belli bir zararın oluşması da gerekmez.", Yarg. 7. HD. 08.02.2016, E. 2015/36698, K. 2016/1933, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 07.09.2021.

⁴⁴⁴ Yarg. 9. HD. 02.11.2004, E. 2004/1834, K. 2004/24692, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 07.09.2021.

⁴⁴⁵ Senyen Kaplan, s. 500.

⁴⁴⁶ R.G. 25.04.2013, S. 28628.

bilgilendirme ve onlara eğitim verme yükümlülüğünün karşılığını, çalışanların bu ekipmanları uygun ve doğru kullanma, keyfiyete yönelik olarak hareket etmeme yükümlülüğü oluşturmaktadır. Havacılık personeli de bu doğrultuda, dikkatli çalışmayı son derecede önemli kılan bir iş yürüttüklerinden kendilerine işveren tarafından sağlanan teçhizat ve ekipmanı iş güvenliğine uygun kullanmakla mükelleftirler⁴⁴⁷.

C. Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımı

Çalışanın yürütülen işten kaynaklanan risklere karşı korunması amacını taşıyan donanım, donanımın ayrılabilir veya ayrılamaz nitelikteki parçaları, kişisel koruyucu donanım (KKD) olarak ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri neticesinde dahi risklerin tam olarak engellenemediği hallerde kişisel koruyucu donanım, çalışanın sağlığının korunması noktasında önemli bir rol oynamaktadır⁴⁴⁸. İşverenin söz konusu donanımı sağlama yükümlülüğünün karşılığında çalışanın da bu donanımı uygun ve doğru kullanma yükümlülüğü bulunmaktadır⁴⁴⁹.

Kişisel koruyucu donanımın seçimi, kullanım usul ve esasları, işverenlerin yükümlülükleri gibi hususlar, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelikte⁴⁵⁰ düzenlenmiştir. Çalışanların kişisel koruyucu donanımı doğru kullanması ve koruması yükümlülüğü de 6331 sayılı Kanun'un 19/2-b hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre çalışmanın önceki bölümlerinde açıklandığı üzere havacılık personelinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında korunabilmeleri için işverenlerince kendilerine sağlanan koruyucu donanımları kullanma yükümlülükleri bulunmaktadır⁴⁵¹. Söz gelimi hava araçlarında yaşanan türbülans esnasında vücut basıncını ve nefes alış verişini koruyan burunluk ve maske gibi araçların kullanımı bu yükümlülüğe örnek olarak gösterilebilir.

⁴⁴⁷ Senyen Kaplan, Çalışanlar, s. 39.

⁴⁴⁸ Senyen Kaplan, s. 501.

⁴⁴⁹ Süzek, s. 949; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 402.

⁴⁵⁰ R.G. 02.07.2013, S. 28695.

⁴⁵¹ Akpınar, s. 187; Senyen Kaplan, Çalışanlar, s. 39.

D. Haber Verme Yükümlülüğü

6631 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak çalışanların bir yükümlülüğü, işyerindeki makine, araç gereç gibi ekipmanla veya işyerindeki bölümlerle ilgili ya da koruma tedbirlerinde rastladıkları bir eksikliğe ilişkin olarak ciddi ve yakın bir tehlike gördüklerinde işverene haber vermeleridir⁴⁵². İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ciddi ve yakın tehlikenin anlamı net olarak tanımlanmamıştır. Bu nedenle ciddi ve yakın tehlikeden, iş kazasına sebep olabilecek, çalışanın ruh ve beden bütünlüğünü ciddi ölçüde ihlal edebilecek ve yakın bir zamanda meydana gelebilecek tehlike anlaşılabilir.

Öğretide isabetli olarak meslek hastalıklarına ilişkin olarak işverene haber verme yükümlülüğünün ihlali nedeniyle çalışanın sorumlu tutulamayacağı savunulmaktadır⁴⁵³. Gerçekten de meslek hastalıklarına sebep olabilecek tehlikeler her ne kadar ciddi boyutta olsalar da meslek hastalıklarının ortaya çıkışı yakın denecek kadar kısa bir zaman almayacaktır. Bu nedenle meslek hastalığı oluşmasına sebep olabilecek tehlikelerle karşılaşan veya koruma tedbirlerinde bir eksiklik gören çalışanların işverene haber vermemeleri halinde bundan sorumlu tutulmamaları gerekmektedir.

Çalışanlara yüklenmiş bu yükümlülükle amaçlanan, işverenin durumdan haberdar edilmesi ve bu sayede alması gereken önlemleri almasının sağlanmasıdır. Başka bir anlatımla istenmeyen sonuçların önlenmesi için işverene koruma tedbirlerindeki eksikler bildirilmeli ve işveren buna bağlı olarak güvenliği sağlamak için işverenin aksiyon alması sağlanmalıdır.

⁴⁵² *Senyen Kaplan*, s. 502.

⁴⁵³ *Güner*, s. 75.

E. İşbirliği Yapma Yükümlülüğü

Çalışanların işbirliği yapmaları yükümlülüğü, 19'uncu maddede iki ayrı bentte düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler (m. 19/2-ç)⁴⁵⁴. Bunun yanı sıra, kendi görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak da çalışanların iş birliği yapma yükümlülüklerinin bir diğer boyutudur (m. 19/2-d)⁴⁵⁵.

İşbirliğine ilişkin yükümlülükler, 6331 sayılı Kanun'dan başka İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde⁴⁵⁶ de yer almaktadır. Yönetmeliğin çalışanların hak ve yükümlüklerinin düzenlendiği 8'inci maddesine göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.

F. Diğer Yükümlülükler

Sayılan yükümlülüklerden başka, çalışanların işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için uymaları gereken başkaca yükümlülükler de bulunmaktadır. Bunlardan biri, 6331 sayılı Kanun'da düzenlenen bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağıdır. Kanun'un 28'inci maddesi uyarınca çalışanların işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde kullanarak gelmeleri, bunun gibi, işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmaları yasaklanmıştır⁴⁵⁷. Öte yandan, aynı maddede alkollü içki kullanma yasağının uygulanmayacağı hallere de yer verilmiştir. Nitekim havacılık personelinin yürüttüğü iş bu istisnalardan birini oluşturmadığından, havacılık personelinin işyerinde alkollü içecek veya uyuşturucu madde kullanmaları yasaktır.

⁴⁵⁴ Senyen Kaplan, s. 504.

⁴⁵⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 402.

⁴⁵⁶ R.G. 29.12.2012, S. 28512.

⁴⁵⁷ Akpınar, s. 292.

Çalışmanın önceki bölümlerinde işveren bakımından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin sağlanmasının bir yükümlülük olduğu açıklanmıştı. İşverenin bu yükümlülüğünün karşılığı olarak da çalışanların sağlanan söz konusu eğitimlere katılmaları, eğitimlerde öğrendikleri bilgileri yürüttükleri işlerde kullanmaları yükümlülüğü bulunmaktadır. Söz konusu yükümlülük, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 9’uncu maddede öngörülmüştür.

3. Çalışanların Hakları

A. Önlem Alınmasını İsteme Hakkı

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işverenin alması gereken önlemler ve yükümlülükler çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanmıştı. Bunun yanında, çalışanların da işverenden gerekli gördükleri tedbirlerin alınmasını isteme hakları vardır. Zira hizmet sözleşmesinin unsurlarından olan bağımlılık unsuru, çalışanların işverenin kendilerine verecekleri talimatlar ile sıkı sıkıya bağlı olmaları anlamına gelir⁴⁵⁸. Ancak bu şekilde işveren tahakkümü altında çalışılması, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmaları hakkını bertaraf etmez⁴⁵⁹.

Çalışanlar, işverenden önlem alınmasını isteme haklarını kendileri kullanabilecekleri gibi, çalışan temsilcisi vasıtasıyla da kullanabilirler. Nitekim 6331 sayılı Kanun’un 20’nci maddesinde de çalışan temsilcilerinin tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip oldukları hüküm altına alınmıştır (f. 3).

⁴⁵⁸Esener, s. 127; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 63; Günay, s. 88.

⁴⁵⁹Kılıç, s. 98-99.

B. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği mekanizmaları, çalışanın sağlığını iş görme borcunun üzerinde tutmaktadır. Bu anlayışa bağlı olarak yürütülen işle bağlantılı şekilde ciddi ve yakın tehlikeler meydana gelmesi halinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınmayı uygun hale getiren çeşitli uluslararası ve ulusal düzenlemeler mevcuttur⁴⁶⁰. Ülkemizin 2004 yılında onayladığı 1981 tarihli 155 sayılı ILO Sözleşmesi 13'üncü maddesi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak çalışmaktan kaçınma haklarını düzenlenmiştir. Mezkur hükümde *“Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.”* denilmek suretiyle çeşitli koşulların oluşması halinde iş görme borcunu ifadan kaçınan işçinin korunacağı ifade edilmiştir.

Paralel bir düzenleme, ulusal mevzuatımıza başlangıçta 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiş, ardından 6331 sayılı Kanun'un kabulüyle birlikte burada yer almaya başlamıştır. Kanun'un 13'üncü maddesi uyarınca çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlikeyle⁴⁶¹ karşı karşıya kalmaları halinde kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir⁴⁶². Kurul veya işverenin söz konusu talebe olumlu cevap vermeleri halinde gerekli tedbirler alınıncaya dek çalışanlar çalışmaktan kaçınabilir. Öğretide haklı olarak kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverenin karar vermesi gerekliliği eleştirilmektedir⁴⁶³. Zira gerçekten de kendi işyeriyle ilgili olarak çalışanların iş görmekten kaçınması sonucunu doğurabilecek bir hususta işverenin objektif hareket etmesi beklenemeyebilir.

⁴⁶⁰ Sözek, s. 944; Senyen Kaplan, s. 504.

⁴⁶¹ Öğretide “ciddi ve yakın tehlike” ifadesi yerine “yaşamsal veya acil” ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olacağına ilişkin bir görüş için bkz. Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 408.

⁴⁶² Akpınar, s. 292.

⁴⁶³ Güner, Çalışanların Hakları, s. 53.

Mezkur düzenlemede çalışmaktan kaçınma hakkının nasıl kullanılacağına ilişkin usulün yanı sıra çalışanların bu hakkı re'sen kullanabilecekleri bir hal de yer almaktadır⁴⁶⁴. 3'üncü fıkra uyarınca ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması halinde çalışanlar kurul/işveren prosedürüne bağlı kalmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilirler. Önlenemezlik, çalışanın içinde bulunduğu somut koşullarda, alınacak tedbirlerin söz konusu tehlikeyi kaldıramayacağını ifade etmektedir⁴⁶⁵. Bu hakkın kullanılmasından dolayı çalışanların hakları kısıtlanamayacaktır. Öte yandan çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkını resen kullanırlarken oldukça dikkatli olmaları gerekmektedir. Zira ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması, her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilecektir⁴⁶⁶. Önlenebilecek, ciddi sayılmayan tehlikelere karşılık resen çalışmaktan kaçınma, çalışanlar bakımından devamsızlık ve hatta haksız fesih niteliği taşıyabilecek ve ağır sonuçlara neden olabilecektir.

Havacılık personeli açısından ciddi ve yakın tehlikeye örnek olarak hava araçlarında meydana gelen motor arızaları gösterilebilir. Tespit edilen arızalar, uçuş emniyetini zedeleyecek boyutta ise çalışanlar, hava aracında ifa edecekleri görevi yapmaktan imtina edebilirler. Nitekim yolcu taşımacılıkları bakımından yolcu güvenliği sağlanması için de söz konusu husus zaruridir. Bununla birlikte, hava kargo taşımacılıklarında da hava araçlarında bulunan kişiler yalnızca hava personelidir. Bu durumda da personelin çalışmaktan kaçınma haklarını kullanmaları gündeme gelecektir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, herhangi bir süre ile sınırlandırılmamıştır⁴⁶⁷. Buna göre, ciddi ve yakın tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar iş görme borcunun ifasından kaçınılabılır. Öte yandan işveren, esaslı bir değişiklik teşkil etmemesi suretiyle çalışanlarını başka birimlerde görevlendirebilir. Çalışanın bu yeni

⁴⁶⁴ *Süzek*, s. 946.

⁴⁶⁵ *Sümer*, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 185.

⁴⁶⁶ *Senyen Kaplan*, s. 506.

⁴⁶⁷ *Süzek*, s. 946.

geçici görevini yapmaktan imtina etmesi sadakat borcunun ihlali anlamına gelebileceğinden işveren, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁴⁶⁸.

Çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak suretiyle iş görme borcunu ifa etmediği süre, kıdeme bağlı haklarında dikkate alınacaktır. Başka bir anlatımla çalışmaktan kaçınılan süre kıdem süresi içerisinde hesaplanacaktır. Söz gelimi hava aracındaki motor arızası nedeniyle uçuşun ertelenmesi halinde ertelenme süresi, çalışan personel bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir⁴⁶⁹.

C. Fesih Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanlara sözleşmelerini feshetme hakkı tanınmıştır. Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği 13'üncü maddede hizmet sözleşmesiyle çalışanların talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilecekleri öngörülmüştür. Düzenlemede açıkça belirtildiği üzere çalışanların fesih haklarını kullanabilmeleri için ilk olarak işverenden gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemini almasını talep etmeleri gereklidir. Talebe rağmen işveren gerekli önlemi almaz ise fesih hakkı kullanılabilir⁴⁷⁰.

Havacılık personeli bakımından önem arz eden bir husus, fesih hakkının düzenlendiği hükümde çalışanların “tabi oldukları kanun hükümlerine göre” fesih haklarını kullanabileceklerinin belirtilmesidir. Havaalanlarında yer hizmetlerinde çalışan personel, İş Kanunu hükümlerine tabi olduklarından ötürü mezkur Kanun'un 24/II-f hükmüne⁴⁷¹ göre iş akitlerini feshedebilecektir. Zira anılan hükümde çalışma şartları uygulanmadığı takdirde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını haiz olduğu

⁴⁶⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 187.

⁴⁶⁹ Senyen Kaplan, s. 506.

⁴⁷⁰ Senyen Kaplan, s. 507.

⁴⁷¹ “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa...”

öngörölmüştür. Yer hizmetleri dışında kalan pilot, hostes, telsizci gibi uçucu personel ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435'inci maddesi uyarınca haklı nedenle derhal fesih yoluna başvurabileceklerdir.



§ 5. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN HAVA TAŞIMA İŞÇİLERİ

Kişilerin kendilerini, ailelerini varsa bakmakla yükümlü oldukları diğer kişileri mesleki, fiziki veya sosyal tehlikelerden koruyabilmesi için hukuk sistemlerinde çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Sosyal güvenlik programı da bu gibi tehlikelere karşı, özellikle ekonomik kayıplar yaşayan kişilerin insan onuruna yakışır düzeyde asgari yaşam standartlarına sahip olabilmeleri için getirilmiş bir sistemdir⁴⁷².

Ülkemizde sosyal güvenliğı düzenleyen mevzuat içerisindeki temel kanun, 2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur⁴⁷³. Kanun'un amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişı ile ilgili usul ve esasları düzenlemek olarak belirtilmiştir (m. 1). Kanun'un kişiler bakımından kapsamı ise 4'üncü maddede sigortalı sayılanların, 5'inci maddede kısmen sigortalı sayılanların, 6'ncı maddede ise sigortalı sayılmayanların sıralanmasıyla belirtilmiştir.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtildiğı üzere, ister İş Kanunu hükümlerine tabi olsun ister Türk Borçlar Kanunu hükümlerine bağılı olarak çalışsın, hava taşıma işlerinde çalışan işçiler, bir hizmet sözleşmesi vasıtasıyla işverenleri ile hukuki ilişki kurmaktadır. Bu şekilde hizmet sözleşmesi ile çalışanların sigortalılık durumları ise 5510 sayılı Kanun'un sigortalı sayılanları sıraladığı 4'üncü maddesinin ilk fıkrasının a bendinde düzenlenmiştir. Bu itibarla hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılacaktır⁴⁷⁴.

⁴⁷² Arıcı, s. 3.

⁴⁷³ R.G. 06.06.2006, S. 26200.

⁴⁷⁴ Arıcı, s. 224.

Hava taşıma işçilerinin sigortalılıkları hususunda yararlanacakları sigorta kolları bakımından ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmamızın kapsamı itibariyle detay kalabilecek bu hususa ilişkin olarak, önceden detaylı olarak hazırlanmış çalışmalara atıf verilecek, konu ayrıca ele alınmayacaktır. Bununla birlikte hizmet sözleşmesiyle çalışan hava taşıma işçilerinin sigortalı sayılma şartları, sigortalılıklarının başlangıcı ve bildirilmesi ile sona ermesi hususları konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından çalışmamızda ele alınmıştır. Akabinde, hava taşıma işçilerinden uçuş personelinin sosyal güvenliklerine ilişkin olarak kanaatimizce mevzuatımızdaki en büyük eksiklik olan varsayımsal hizmet süreleri bakımından durumları değerlendirilmiştir.

I. Hava Taşıma Personelinin Sigortalı Sayılma Şartları

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a hükmü kapsamında sigortalı sayılan hizmet sözleşmesiyle çalışanların sigortalılıkları, birtakım şartlara bağlanmıştır. Söz konusu şartların varlığı halinde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiler sigortalı sayılacaklardır. Yukarıda da belirtildiği üzere hava taşıma işlerinde çalışan personelin sigortalılığı, mezkur 4/1-a hükmü çerçevesinde değerlendirilecektir.

Hava taşıma işçilerinin sosyal sigortalar bakımından sigortalı sayılabilmeleri için yasal düzenlemeler ve uygulamada aranan şartlar; mevcut iş ilişkilerinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, yürütülen işin işverene ait işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde gerçekleştirilmesi ve 5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde düzenlenen sigortalı sayılmayan kişilerden olmamak olarak sıralanabilir. Bununla birlikte, kimi noktalarda şartların modern çalışma ilişkileri ve sosyal sigortalar bakımından ayrıca değerlendirilmesi gerekecektir. Çalışmanın bu bölümünde, hava taşıma işçileri özelinde 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a kapsamında hizmet sözleşmesiyle çalışanların sigortalı sayılma şartları değerlendirilecektir.

1. İş İlişkisinin Hizmet Sözleşmesine Dayanması

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a düzenlemesi, Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanları*” düzenlemiştir. Mezkur hüküm değerlendirildiği takdirde çalışan ve işveren arasındaki hukuki ilişkisinin hizmet sözleşmesi çerçevesinde gerçekleştirilen bir iş ilişkisi olması gerektiği görülecektir⁴⁷⁵.

5510 sayılı Kanun, söz konusu grubun sigortalılığına ilişkin olarak her ne kadar bir hizmet sözleşmesinin varlığını işaret etmiş olsa da, Kanun'da ayrıca yasal bir hizmet sözleşmesi tanımına yer verilmemiştir. Kanun'un “Tanımlar” başlıklı 3'üncü maddesinin 11'inci fıkrasında hizmet akdinin “22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdi” şeklinde ifade edilmek suretiyle Borçlar Kanunu ve iş mevzuatına yollamada bulunduğu görülmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girerek 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nu ilga etmesiyle birlikte artık yeni Kanun'da yer verilen hizmet sözleşmesinin dikkate alınacağı söylenebilir⁴⁷⁶. Zira eski Kanun'da yer verilen hizmet akdi tarifi, yeni Kanun'da da benzer şekilde düzenlenmiştir⁴⁷⁷.

Hava taşıma işçilerinden uçucu personelin işverenleriyle olan iş ilişkileri, çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabidir. Kanun'un 393'üncü maddesinde hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Hükümde hizmet sözleşmesi, “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle

⁴⁷⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 81.

⁴⁷⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 81.

⁴⁷⁷ Ayrıca 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'un “Yollamalar” başlıklı 8'inci maddesi uyarınca “*Diğer mevzuatta, bu Kanun veya Türk Borçlar Kanunuyla yürürlükten kaldırılmış ya da değiştirilmiş bulunan kanunların maddelerine yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır.*”, R.G. 04.02.2011, S. 27836.

işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır⁴⁷⁸.

Uçucu personelin dışında, havaalanlarında yer hizmetleri görevlerini yürüten hava taşıma işçileri, 4857 sayılı Kanun’un kapsam dışına çıkardığı hava taşıma işlerinde çalışanların istisna grubunu oluşturmaktadır. Daha önce de açıklandığı üzere yer hizmetlerinde görevli hava taşıma çalışanları, 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışmaktadırlar. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır (m. 8/1).

Çalışanların sigortalılık durumları saptanırken uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir husus, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir hizmet sözleşmesine mi yoksa eser sözleşmesine mi dayandığına ilişkindir. Türk Borçlar Kanunu 470’inci maddesinde “yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme” şeklinde tanımlanan eser sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin ayırıcı unsurları olan zaman ve bağımlılık unsurlarını haiz değildir. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılabilmek bakımından kural olarak hizmet sözleşmesinin varlığı şart bulunduğundan, hizmet sözleşmesinin unsurlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

A. Hizmet Sözleşmesinin Unsurları

Hizmet sözleşmesinin tanımlanmasının ardından, diğer sözleşmelerden ayrılan yönlerini ortaya çıkarabilmek için unsurlarının kısaca açıklanması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi’nin verdiği bir kararda, hizmet sözleşmesinin unsurları iş görme unsuru, ücret unsuru ve bağımlılık unsuru olarak ifade edilmiştir⁴⁷⁹. Yüksek Mahkeme

⁴⁷⁸ Kılıçoğlu, s. 391; Eren, s. 541; Zevkliler/ Gökyayla, s. 426.

⁴⁷⁹ AYMK. 26-27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29, R.G. 19.10.1968, S. 13031.

kararında ayrıca hizmet sözleşmesinin sahip olduğu bağımlılık unsurunun, iş görmeye ilişkin diğer sözleşmelerden ayıran ana ölçüt olduğunu belirtmiştir.

Bağımlılık unsuru, işçinin iş görme borcunu ifa ederken işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmesi, işverenin organizasyonu altında çalışması olarak ifade edilebilir⁴⁸⁰. Yukarıda yer verilen Anayasa Mahkemesi kararında ifade edildiği üzere, bağımlılık unsuru gerçekten de hizmet sözleşmesinin istisna ve eser sözleşmelerinden ayrılmasını, kendi karakteristiğine kavuşmasını sağlamaktadır⁴⁸¹.

Bağımlılık unsuru, Yargıtay kararlarında da kendisine sıkça yer bulmuştur. Yargıtay'a göre bağımlılık unsurunun içeriği, işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır⁴⁸². Bağımlılık unsuruna ilişkin olarak bir başka kararında Yargıtay, işveren ve işçi arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa dahi işçinin işverenin iş organizasyonu içinde yer almasının, unsurun varlığı açısından yeterli olacağını ifade etmiştir⁴⁸³.

Hizmet sözleşmesinin bir diğer unsuru, iş görme unsurudur. İş görme unsuru, çalışanın hizmet sözleşmesi kapsamında aldığı ücrete karşılık olarak esas borcu olup, işverenin emir ve talimatları altında işverenin kendisinden istediği veya görevinin gerektirdiği işleri yürütmesi anlamına gelmektedir⁴⁸⁴. İş görme borcu kural olarak şahsi bir borç doğursa da işin niteliği uygun düştüğü takdirde başkalarınca da ifa edilebilir⁴⁸⁵.

⁴⁸⁰ Süzek, s. 235; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 63; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 83; Kılıçoğlu, s. 392; Zevkliler/ Gökyayla, s. 431; Eren, s. 543.

⁴⁸¹ Tunçomağ/ Centel, s. 69; Kılıçoğlu, s. 392.

⁴⁸² Yarg. 9. HD. 23.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, www.calismatoplum.org, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁴⁸³ "Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa, bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır.", Yarg. 10. HD. 05.02.2013, 327/1329, www.calismatoplum.org, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁴⁸⁴ Süzek, s. 233; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 80; Tunçomağ/ Centel, s. 67; Kılıçoğlu, s. 392; Eren, s. 542; Zevkliler/ Gökyayla, s. 426.

⁴⁸⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 63; Zevkliler/ Gökyayla, s. 435; Eren, 549; Centel, İşçinin Borçları, s. 6.

Ücret ödeme unsuru, hizmet sözleşmesinin bir başka unsurudur⁴⁸⁶. İşçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işveren de ücret ödeme borcu altındadır⁴⁸⁷. Ücret ödeme unsuru, hizmet sözleşmelerinin varlığı açısından zorunlu bir unsur olsa da ayırt edici olarak nitelendirilemez⁴⁸⁸. Zira ücret karşılığı görülen her iş, hizmet sözleşmesi niteliğini taşımayabilir⁴⁸⁹.

Öğretide hizmet sözleşmelerinin bir başka unsuru olarak, zaman unsurunun varlığı da tartışılmaktadır⁴⁹⁰. Hizmet sözleşmelerinde zaman unsuru, hizmetin belirli yahut belirsiz bir zaman dilimi içerisinde görülmesini ifade etmektedir⁴⁹¹. Yargıtay, verdiği kararlarda bağımlılık unsurunun yanı sıra, zaman unsurunun da hizmet sözleşmelerinde ayırıcı bir ölçüt olduğunu ifade etmektedir:

*“Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özelliği, "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında (bağımlılık) edim yerine getirilmektedir.”*⁴⁹²

B. Unsurların Sigortalılık Bakımından Değerlendirilmesi

Yukarıda açıklandığı üzere, hizmet sözleşmesinin unsurları bağımlılık, iş görme, ücret ve zaman olarak sayılabilir. Bununla birlikte, sosyal güvenlik hukukunda sigortalı sayılma bakımından unsurlar ayrıca incelenmelidir. Zira hizmet sözleşmesinin varlığının kabulü için aranan her şart, sigortalı sayılmak için aranmamaktadır.

⁴⁸⁶ Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin ücret ödeme borcuna ilişkin olarak bkz. Centel, Ücret, s. 5 vd.

⁴⁸⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 64; Tunçomağ/ Centel, s. 68-69; Günay, s. 92; Kılıçoğlu, s. 393; Zevkliler/ Gökyayla, s. 427 vd.; Eren, s. 544.

⁴⁸⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 82.

⁴⁸⁹ Süzek, s. 234.

⁴⁹⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 81-82; Zevkliler/ Gökyayla, s. 427.

⁴⁹¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 303; Günler, s. 39; Kılıçoğlu, s. 396.

⁴⁹² Yarg. 10. HD. 27.03.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4783, www.calismatoplum.org, erişim tarihi: 27.12.2021.

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a hükmü kapsamında sigortalı sayılmak için bağımlılık unsurunun somut olayda dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Zira teknolojik gelişmeler, istihdam yapılarında çeşitli değişikliklere neden olmuş, esnek çalışma, uzaktan çalışma gibi birtakım atipik çalışma şekilleri doğmuştur. Bu tip işlerde çalışan ilk bakışta her ne kadar doğrudan işverenin emir ve talimatları altında, işveren organizasyonu içinde çalışıyor olarak görülmese de, yine de bağımlılık ilişkisi devam etmektedir⁴⁹³. Bununla beraber hava taşıma işçileri bakımından genellikle bu çalışma ilişkileri uygulamada pek görülmemekte, çalışanlar sahada hizmet vermektedir.

Hizmet sözleşmesi unsurları ile sigortalı sayılmaya ilişkin şartlar arasındaki en büyük farklılık, ücret konusunda karşımıza çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 82'nci maddesinde, ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden hesaplanacağı (f. 2) ve ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünün işveren tarafından ödeneceği öngörülmüştür (f. 3). Buna göre, ücret her ne kadar hizmet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olsa da, sigortalı sayılma bakımından varlığı mecburiyet teşkil etmemektedir. Başka bir ifadeyle, kişinin ücret almaksızın çalıştığı haller dahi sigortalı sayılmasına engel olmamaktadır.

506 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, ücret almadan yapılan çalışmaların da sigorta kapsamında değerlendirilebileceğini ifade etmiştir:

“506 sayılı Kanunda hizmet akdine dayalı çalışmanın ücretsiz de olabileceğinden söz edilmesinin nedenine gelince, 506 sayılı Kanun'un sistematigi dikkate alındığında, yasa koyucunun, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından ücreti hizmet akdinin zorunlu bir unsuru olarak öngörmediği, bu anlamda, 506 sayılı Kanunda

⁴⁹³ Süzek, s. 237; Günay, s. 88.

anılan hizmet akdinin, Borçlar Kanunu'nda tanımlanan şekliyle hizmet akdine göre özellikler gösteren bir (hizmet) sözleşme biçiminde olduğu söylenebilir.”⁴⁹⁴

Ücrete ilişkin olarak ifade edilmesi gereken bir diğer husus, ücret ödeme şeklinin de sigortalı sayılmaya ilişkin olarak bir fark yaratmayacağıdır⁴⁹⁵. Yargıtay da verdiği bir kararda, işyerinde iş oldukça buğday boşaltan ve maktu ücret almayan, boşalttığı buğday tonu başına ücret alan bir işçinin sigortalılığının etkilenmeyeceğini ifade etmiştir⁴⁹⁶. Benzer şekilde, kısmi süreli çalışmalar da sigortalılığı etkilemeyecektir⁴⁹⁷.

C. Fiilen Çalışma

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 7'nci maddesi, sigortalılığın başlangıcını düzenlemektedir. Mezkur hükme göre hizmet sözleşmesiyle çalışan 4/1-a kapsamında sigortalı sayılanların sigorta hak ve yükümlülükleri, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır. Buradan anlaşılması gereken, sigortalılık niteliğinin hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarihte değil, kural olarak fiilen (eylemli olarak) işe başlama tarihinde kazanıldığıdır⁴⁹⁸. Bunun gibi, işe giriş bildirgesinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na gönderildiği tarih de fiili çalışma olmadığı takdirde sigortalılığın başlangıcı bakımından dikkate alınmayacaktır⁴⁹⁹.

⁴⁹⁴ Yarg. HGK. 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26, www.calismatoplum.org, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁴⁹⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 303.

⁴⁹⁶ Yarg. 10. HD. 08.06.1995, 5048/5358, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁴⁹⁷ “Somut olayda, davacı davalıya ait işyerine günde iki kez gitmek suretiyle rasat işlemi yaptığı ve aldığı bilgileri, işverenin talimatı doğrultusunda cetvellere geçirdiği ve aylık bilgi ve belgeleri işverene göndermekle yükümlü olduğuna göre aradaki çalışma ilişkisinin hizmet akdi niteliğinde olduğu açık-seçiktir. Öte yandan, hizmet akdinin unsurlarının oluşması için çalışmanın; sürekli ve aynı işverenin işyerinde geçmesinin gerekmediği dava konusu olayda olduğu gibi (Part-Time) biçiminde geçmesinin de mümkün olduğu 506 sayılı Yasanın 2. maddesinin açık hükmü gereğidir.”, Yarg. 21. HD. 13.10.1997, 6660/6343, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁴⁹⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 87.

⁴⁹⁹ “Olağan olarak sigortalılık niteliği, taraflar arasında hizmet akdi (iş sözleşmesi) ilişkisinin kurulması ve çalışmaya/çalıştırılmaya başlanması ile kazanılmakta olup, yazılı olarak düzenlenen veya sözlü olarak benimsenen hizmet akdi ile birlikte, sigortalılığın oluşumu yönünden eylemli (fiili = gerçek) çalışma olgusunun varlığının da kanıtlanması gerekmektedir.”, Yarg. 10. HD. 27.10.2015, 18398/17889, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 27.12.2021.

Yasal düzenlemelere ve uygulamaya rağmen ne yazık ki ülkemizde sahte/hayali sigortalılık oranı hayli yüksektir. Sigortalılara sağlanan yardımlardan yararlanabilmek maksadıyla fiilen bir işverenin yanında çalışılmamasına rağmen işverenin işe giriş belgesi verdiği bu durumun yaptırımı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır⁵⁰⁰. Yönetmeliğin 19'uncu maddesi uyarınca Kanunen sigortalılık niteliği taşınmamasına rağmen gerçeğe aykırı şekilde bildirim yapıldığı tespit edildiği takdirde, söz konusu tescil kayıtları iptal edilecektir.

Fiilen çalışma şartı hususunda açıklanması gereken bir diğer husus, işçinin çalışmaya hazır bulunması ancak çeşitli nedenlerle çalışmaması halidir. Öğretide katıldığımız bir görüşe göre işin ifasının haklı bir neden bulunmaksızın işveren tarafından engellendiği hallerde çalışmak için üzerine düşen her şeyi yapan işçi nasıl ücrete hak kazanıyor ise, sigortalılığının da başladığı yahut sürdüğü kabul edilmelidir⁵⁰¹.

D. Hizmet Sözleşmesinin Geçersiz Olması

Hizmet sözleşmelerinin geçersiz olmaları halinde çalışan kişinin sigortalılığının ne şekilde etkileneceği açıklanmalıdır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 394'üncü maddesinde geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin, hizmet ilişkisi sona erinceye değin geçerli bir hizmet sözleşmesinin tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracağı öngörülmüştür (f. 3)⁵⁰². Açık Kanun hükmünden hareketle, geçersiz bir hizmet sözleşmesiyle çalışan kişilerin de sosyal güvenlik hukukundan doğan haklarının varlığının devam edeceğine, bir başka ifadeyle hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin tek başına sigortalı sayılmaya engel oluşturmayaacağına ulaşılabılır. Buna göre, çalışanın sigortalılığı, geçersizlik tespit edilene dek devam edecektir. Söz konusu husus

⁵⁰⁰ R.G. 12.05.2010, S. 27579.

⁵⁰¹ *Akyiğit*, s. 19-20.

⁵⁰² *Kılıçoğlu*, s. 396.

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına da yansımıştır. Öyle ki Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu, kişinin çalışmasının yasak olduğu bir işte çalışması halinde dahi sigortalılığın geçerli olacağına karar vermiştir⁵⁰³.

Bununla birlikte, hizmet ilişkisinin geçersiz olduğu birtakım durumlar, sigortalılığın geçerli kabul edilmesine de imkan bırakmamaktadır. Hizmet ilişkisinin kamu düzenine, genel ahlaka aykırı olduğu hallerde sigortalılığın var olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir. Söz gelimi uyuşturucu ticaretini konu alan bir ilişkide sigortalılığının bulunduğu kabul edilemez⁵⁰⁴. Bunun gibi, geçersizliğin önceden bilinmesi ve hizmet sözleşmesinin buna rağmen yapılmasında da sigortalılığın varlığı kabul edilemeyecektir. Sahte sigortalılık halleri de yukarıda açıklandığı üzere sigortalılığa engel oluşturmaktadır.

2. İşverene Ait İşyeri ya da İşyerinden Sayılan Yerlerde Çalışma

İş kazaları ve meslek hastalıklarının tespit edilebilmesi için sosyal güvenlik hukukunda işyeri kavramı ve kapsamı önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra sigortalı sayılmaya ilişkin bir koşul olarak da işyerinde çalışma olgusu karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle sigortalı sayılmaya ilişkin şartlar açıklanırken, sigortalının işverene ait işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde çalışması koşulunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde verdiği kararlarda sigortalı sayılma bakımından söz konusu koşulun varlığını mecburi olarak nitelendirmekteydi:

*“Bununla birlikte sigortalı sayılabilmek için bunlardan ayrı olarak hizmet sözleşmesinin öngördüğü edimin işverene ait işyerinde görülmesi koşulunun da gerçekleşmiş bulunması gerekir.”*⁵⁰⁵

⁵⁰³ “Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortalı kanunlarının işçilere tanıdığı haklardan istifade edeceğine, 18.6.1958 tarihli birinci toplantıda ittifakla karar verildi.”, Yarg. İBGK. 18.06.1958, E. 1957/20, K. 1958/9, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 27.12.2021.

⁵⁰⁴ *Günler*, s. 45.

⁵⁰⁵ Yarg. 10. HD. 18.06.1990, 2951/6089, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 27.12.2021.

Bununla birlikte, öğretide Yargıtay'ın eski dönemlerde istikrar kazanmış bu kararları özünde doğru kabul edilse de günümüzde iş ilişkilerinin geldiği nokta nedeniyle yetersiz görülmektedir. Gerçekten de yaşanan teknolojik gelişmeler ve bunun sonucunda hizmet ilişkilerinin bir kısmının çevrimiçi olarak da yürütülebilmesi, ekonomik kaygılar ile işyeri çalışmalarından doğabilecek giderlerin azaltılmaya çalışılması, bunun sonucunda uzaktan çalışma şeklinde istihdam biçimlerinin ortaya çıkması gibi durumlar sonucunda sigortalı sayılmak için aranan “işverenin işyerinde çalışılması” şartı gölgede kalmaya başlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu da yaşanan gelişmeleri dikkate almış, işyerini tanımlarken “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” demek suretiyle iş organizasyonu kavramının varlığını öne çıkarmıştır (m. 2/3). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda ise işyeri, sigortalı sayılanların maddi ve gayri maddi unsurlar birlikte işlerini yürüttükleri yerler olarak ifade edilmiş, İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçların da işyerinden sayılacağı öngörülmüştür (m. 11/1-2).

Kanaatimizce, sigortalı sayılmaya ilişkin bir koşul olarak sigortalının işlerini işverene ait işyeri ya da işyerinden sayılan yerlerde ifa etmesi gerekliliği sıkı sıkıya yorumlanmamalıdır. Öğretideki genel kabulün de bu yönde olmasının yanında, Yargıtay da artık yeni kararlarında “iş organizasyonu” olgusunun varlığına dikkat etmektedir⁵⁰⁶.

Hava taşıma işlerinde çalışan personel bakımından işyerinde çalışma olgusu büyük bir sıkıntı arz etmemektedir. Zira taşımacılık işinin niteliği gereği uçucu personel görevlerini büyük ölçüde hava araçlarında, yer hizmetlerinde görevli çalışanlar ise hava

⁵⁰⁶ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 90.

limanı ve uçak bakım tesisleri gibi işverenin işyeri olduğu tartışmaya açık olmayan yerlerde yürütmektedir.

3. Sigortalı Sayılmayanlardan Olmama

506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 6'ncı maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulamasında sigortalı sayılmayan kişi grupları düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde bu grupların belirtilmesi sayesinde 4'üncü maddenin uygulanmasında tereddüte neden olabilecek kişi ve çalışma ilişkilerinin açıklandığı ifade edilmiştir.

Mezkur hükme göre sigortalı sayılmayanlar; işverenin ücretsiz çalışan eşi, evde hısımlar arasında yapılan işlerde çalışanlar, uygulamalı eğitim gören öğrenciler, eski hale getirilen hastalar, on sekiz yaşını doldurmamış bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri, tarımda süresiz işlerde çalışanlar, tarımda ve diğer bağımsız çalışanlardan geliri düşük olanlar, kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde çalışanlar, gençlik ve spor faaliyetlerinde geçici olarak görevlendirilenler, askerlik görevini yapanlar ve yabancı ülkelerde sosyal sigortaya tabi olanlar olarak sıralanabilir. Bununla birlikte sayılan gruplar içerisinde yer yer istisnalara da yer verilmiş, başka bir ifadeyle zorunlu sigorta kapsamı dışında tutulan bazı grupların sigortalı sayılacakları öngörülmüştür.

Çalışmamızın kapsamı gereği sigortalı sayılmayacak şekilde öngörülmüş tüm gruplar açıklanmayacaktır. Bununla birlikte hava taşıma işlerinde çalışan personeli ilgilendirebilecek uygulamalı eğitim gören öğrenciler ve yabancı ülkelerde sosyal sigortaya tabi olanların değerlendirilmesinde fayda vardır.

Teknik ve mesleki eğitim alan öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya aktararak mesleki gelişim ve deneyim kazanmaları için kimi işyerlerinde çalışmaları söz konusu olmaktadır. 5510 sayılı Kanun'da sigortalı sayılmayan gruplardan biri, bu şekilde yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki

yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrencilerdir (m. 6/1-f). Esasen sırf öğrenci olmak, sosyal sigorta kollarından yararlanmaya engel değildir. Bu düzenlemenin getirilmesindeki temel düşünce, söz konusu çalışmaların teknik eğitimin bir parçası olduğu yönündedir. Hava taşıma işleri bakımından da ülkemizde kurulu bulunan Havacılık Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrenciler staj faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu öğrencilerin eğitimlerinin bir parçası olarak kabul edilecek çalışmaları, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının kapsamında yer almamaktadır.

Bununla birlikte, kimi zaman somut olay bakımından ayrıca değerlendirmelerde bulunulmalıdır. Söz gelimi öğrenci tarafından yerine getirilen hizmet, aldığı eğitimin bir parçası olarak nitelendirilemeyecek ölçüdeyse, başka bir ifadeyle öğrenciye gördürülen iş açıkça öğrencinin işgücünden yararlanılması sonucunu doğuruyor ise sigortalılığın varlığı gündeme gelecektir. Aksi yönde bir yaklaşım, hem öğrenci emeğinin sömürülmesine hem de görülen işin tehlikelerine bağlı olarak doğabilecek zararların tazmin edilmemesine yol açacaktır. Nitekim Yargıtay da eski Kanun döneminde verdiği bir kararda okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışan öğrencinin sigortalı sayılması gerektiğini ifade etmiştir⁵⁰⁷.

Anayasamızın 60'ıncı maddesi, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağını ve teşkilatı kuracağını öngörmüştür. Mezkur düzenleme incelendiği takdirde sosyal güvenlik hakkına sahip olmada Türk vatandaşları ve yabancılar şeklinde bir ayırım yapılmadığı görülecektir. Bununla birlikte, mevzuatımızda çifte sigortalılığı önlemeye ilişkin birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 6/1-e hükmünde

⁵⁰⁷ “506 sayılı Yasanın 3/1-H maddesine göre “resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların müsaadesiyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbiki mahiyette yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler” uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı sayılmadıklarından davacının 01.10.2001-14.06.2002 tarihleri arasında okul ile davalı işveren arasında yapılan mesleki eğitim sözleşmesine göre staj yaptığı ve 14.6.2002 tarihinde liseden mezun olduğu belli olmakla; 01.10.2001-14.06.2002 tarihler arasındaki bu staj döneminde okulun açık olduğu tarihlerde 2 gün okulda teorik derslerde 3 gün işyerinde staj yapılan günlerde sigortalı sayılamayacağını, okulun kapalı olduğu dönemlerdeki tüm sürelerinde ise sigortalı olduğunun kabul edilmesi gerekecektir.”, Yarg. 21. HD. 03.11.2008, E. 2007/22085, K. 2008/16972, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 28.12.2021.

uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişilerin zorunlu sigorta kapsamında bulunmadıkları öngörülmüştür. Bu sayede yabancı ülke vatandaşlarının bir başka ülkede sosyal güvenlik hakkına sahip olmaları halinde çifte sigortalılığın gündeme gelmesinin önüne geçilmiştir.

Ticari Hava Taşıma İşletmeleri Yönetmeliği (SHY-6A), 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'a ve bu Kanun kapsamında yayımlanan uygulama yönetmeliklerine uygun olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin almak koşulu ile geçici olarak yabancı uçuş ekibi ve teknik personel çalıştırabileceğini düzenlemiştir (m. 22/2). Bu usule uygun olarak çalıştırılan yabancı personelin sosyal sigortalılıkları 5510 sayılı Kanun'un açıklanan hükmüne uygun düştüğü takdirde personel, sigortalı kapsamından çıkarılmış olacaktır.

II. Sigortalılığın Başlangıcı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 92'nci maddesi *"Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."* şeklindedir (f. 1). Söz konusu düzenleme, sosyal sigortalardaki zorunluluk ilkesinin varlığına işaret etmektedir⁵⁰⁸. Nitekim sosyal sigortaları özel sigortalardan ayıran en temel farklılık da bu zorunluluktur⁵⁰⁹.

⁵⁰⁸ Alper, s. 143.

⁵⁰⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 148.

Zorunluluk ilkesi; işveren, sigortalı çalışan ve Sosyal Güvenlik Kurumu arasında kamu hukuku karakterli bir hukuki ilişkiye neden olmaktadır.

Sosyal sigortaların tabi olduğu zorunluluk ilkesi, sosyal sigortalılığın kişi üzerinde yalnızca hak olarak değil aynı zamanda bir yükümlülük olarak vücut bulmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda, sigortalılığın doğmasında kişilerin olumlu ya da olumsuz iradelerinin varlığı etkili değildir. Gerekli şartların bulunması halinde kişinin isteği hangi yönde olursa olsun sigortalılık oluşacaktır. Yargıtay da yerleşik kararlarında sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden kaçınılamayacağını, bundan feragat edilemeyeceğini ve sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin tespitine ilişkin davaların kamu düzeniyle ilgili olduğunu ifade etmektedir⁵¹⁰.

5510 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde her sigortalılık türü bakımından ayrı ayrı olarak sigortalılığın hangi tarihten itibaren başlayacağı açıklanmıştır. Çalışmamızın kapsamını Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışan hava taşıma işçileri oluşturduğundan yalnızca bu maddeye tabi çalışanların sigortalılıklarının başlangıcı değerlendirilecektir. 7'nci maddeye göre bu kişilerin sigorta hak ve yükümlülükleri, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlayacaktır. Söz konusu tarih, çalışanın fiilen işe başladığı tarih olup işverence gerekli bildirimlerde bulunulmaması, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun tescil işlemini gerçekleştirmemesi yahut mevzuattan doğan başkaca yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, sigortalılığın başlangıcını etkilemeyecektir. Bunun gibi, çalışanın deneme süresi içinde bulunması da sosyal sigortalar kapsamında hak ve yükümlülüklerinin doğmasına engel oluşturmayacaktır⁵¹¹. Buna göre, hizmet sözleşmesi ile çalıştıkları için 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi

⁵¹⁰ "Öte yandan. 5510 Sayılı Kanun'un 92. (mülga 506 Sayılı Kanun'un 6.) maddesinde ifade edildiği üzere "sigortalı olmak hak ve yükümüünden kaçınılamaz ve feragat edilemez." Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi karşısında, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına dair davaların, kamu düzenine dair olduğu, bu sebeple özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğunun gözetilmesi zorunludur." Yarg. HGK. 30.10.2013, 10-326/1515, www.legalbank.net, erişim tarihi: 28.12.2021.

⁵¹¹ Alper, s. 145.

kapsamında sigortalı olan uçucu yahut yer hizmetlerinde görevli hava taşıma personelinin sigortalılıkları, fiilen göreve başladıkları tarihten itibaren başlayacaktır.

III. Sigortalılığın Başladığının Bildirilmesi

Çalışmanın önceki bölümlerinde açıklandığı üzere, hizmet sözleşmesiyle 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a kapsamında sigortalı sayılan çalışanların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren zorunlu sigortalılıkları da başlamış sayılsa da, sigortalılığın bildirilmesi yükümlülüğü devam etmektedir. Söz konusu yükümlülük, işveren üzerinde bulunmakta olup, Kanun'da farklı sigortalı türlerinin bildirim usulleri ayrı ayrı düzenlenmiştir. Çalışmamızın kapsamını hizmet sözleşmesiyle çalışan hava taşıma işçileri oluşturduğundan bu bölümde 4/1-a maddesi çerçevesinde sigortalı sayılanların bildirimlerine ilişkin usul ve esaslar değerlendirilecektir.

İşverenin bildirim yükümlülüğü, 5510 sayılı Kanun'un 8'inci maddesi ile Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde⁵¹² düzenlenmiştir. Buna göre işverenler, çalışanlarını sigortalılıkları başlamadan önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na e-sigorta yoluyla bildirmekle yükümlüdür. 4/1-a kapsamında çalışanların sigortalılıkları işe başlama tarihinde başlayacağına göre işverenlerin yükümlülükleri de esasen çalışmaya başlama tarihinden en geç bir gün önce bildirmeye ilişkindir⁵¹³. Söz konusu erken bildirim yükümlülüğü getirilmesinin amaçları sigortasız çalıştırma başka bir ifadeyle kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi, Kurum'un sigorta yardım ve diğer yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getirebilmesinin sağlanmasıdır⁵¹⁴.

Bununla birlikte, genel kural her ne kadar işe başlamadan önce bildirimde bulunulması ise de, bu kuralın birtakım istisnaları mevcuttur. Bu istisnalardan biri yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında işe alınan sigortalılara

⁵¹² R.G. 12.05.2010, S. 27579.

⁵¹³ Şakar, İş ve Sosyal Güvenlik, s. 217.

⁵¹⁴ Alper, s. 148.

ilişkindir. Bu kişilerin işe giriş bildirgelerinin çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde işverenlerince Kurum'a verilmesi yeterli olmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 8/1-b, SSIY m. 11/3-b). Bununla birlikte hava taşımalarının hızlı gerçekleşmesi, devletlerce etkin kontrol edilmesi, taşımanın hava araçlarında uçuş halinde gerçekleştirilmesi gibi özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, sefer sırasında çalışan istihdam edilmesi çok da ihtimal dahilinde görünmemektedir.

İşverenlerin sigortalı çalışanlarını işe başlamadan önce Kurum'a bildirmesi genel kuralının hava taşımacılığını ilgilendiren bir diğer önemli istisnası, çalışma iznine tabi yabancılara ilişkindir. Söz konusu düzenleme 5510 sayılı Kanun'da yer almamakta olup, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile getirilmiştir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere hava taşımalarında Bakanlık'tan izin alınması koşulu ile geçici olarak yabancı uçuş ekibi ve teknik personel çalıştırılabilmektedir. Yönetmeliğe sonradan eklenen bir düzenleme ile yabancı uyruklu kişilerin bildirimleri; çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 45 gün içinde ya da çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihi ile çalışma izin tarihinin farklı olması halinde çalışma izin belgesinin işverene tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde yapılmışsa süresinde yapılmış sayılacaktır (SSIY m. 11/3-e).

Sigortalılığın başladığının bildirilmesi esasen işveren üzerinde bir yükümlülük olsa da mevzuatta sigortalının kendisinin yapacağı bildirim de düzenlenmiştir. Kanun'un sigortalı bildirim ve tescili düzenleyen 8'inci maddesinde sigortalıların da çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirecekleri öngörülmüştür (f. 2). Bununla birlikte hükmün devamında söz konusu bildirimin yapılmamasının sigortalı aleyhinde delil oluşturmayacağı da belirtilmiştir. Bildirim usulü, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Eki'nde yer alan Sigortalı Bildirim Belgesi'nin doldurularak doğrudan yahut internet üzerinden Kurum'a iletilmesi şeklindedir. Sigortalıların bu

yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde aleyhlerinde delil oluşmayacağı gibi, uygulanacak herhangi bir yaptırım da öngörülmemiştir. Söz konusu yükümlülüğün getirilmesindeki temel amaç, sigortalılığın çapraz kontrolünü sağlamaktır.

Sigortalının çalışmaya başladığını bildirdiği tarih ile işverenin bildirimde belirttiği tarihlerin örtüşmemesi halinde öncelikle yazışma yoluyla ihtilafın giderilmesi yoluna gidilir. Taraflara yapılan taahhütlü yazılar sonrası da uyuşmazlık giderilemezse Kurum tarafından gerekli görülen kontrol ve denetim usulleri uygulanır (SSİY m. 12/1).

Bizzat sigortalının bildirimde bulunmasına ilişkin olarak ifade edilmesi gereken son husus, işverenin Kurum'a herhangi bir bildirimde bulunmamasına ilişkindir. Şayet işveren tarafından bildirimde bulunulmamış ise yalnızca sigortalının kendisinin bildirimde bulunması, 4/1-a maddesi kapsamında sigortalılığın varlığını ispat etmeye yeterli sayılmamaktadır⁵¹⁵.

İşverenin sigortalılığın başladığına ilişkin bildirimde bulunma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde uygulanmak üzere mevzuatta birtakım yaptırımlar öngörülmüştür. Bu yaptırımlardan ilki 5510 sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinde düzenlenen rücutur. Söz konusu düzenleme uyarınca işe giriş bildirgesinin Kurum'a sonradan verilmesi veya Kurum'un re'sen sigortalı çalıştırıldığını tespit etmesi hallerinde bu tarihlerden önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurum tarafından ödenecektir (f. 1). Söz konusu hallerde Kurum tarafından yapılan yahut ileride yapılması gerekli görülen masraflar, 23'üncü maddenin 2'nci fıkrasındaki usule uygun olarak işverene rücu edilecektir. Bu hususta belirtilmesi gereken bir nokta, işverenin işe giriş bildirgesi vermemesinden doğan sorumluluğunun kusura dayanmayan bir sorumluluk olduğudur. Yargıtay da 506 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu bir kararda bu hususu şu şekilde ifade etmiştir:

⁵¹⁵ *Günler*, s. 104.

“Öncelikle, m. 9-10'a dayanan davalarda Kurum'un borçları kanundan doğmaktadır. Ancak, işçi ile Kurum arasında, bir hizmet ilişkisi bulunmadığı gibi, işverenin sorumluluğunun nedeni, işverenin Kuruma bildirge verme yükümlülüğünü ihlal etmesidir. Yoksa, işçiye karşı BK. m. 332 çevresindeki borç ve yükümlülüklerini ihlal etmesi ve kusurlu davranması değildir. Sigorta olayının meydana gelmesinde, işverenin hiç kusuru bulunmasa bile, salt 9. maddeye aykırı davranmasından ötürü tazminatla mülzem olur.”⁵¹⁶

İşverenin bildirim yükümlülüğünü ihlal etmesi karşısında uygulanacak bir diğer yaptırım idari para cezası olup, miktarı ve hangi hallerde artırılacağı Kanun'un 102'nci maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu yükümlülüğünü usulüne uygun olarak gerçekleştirmeyerek yerine getirmeyen işveren hakkında her sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır (m. 102/1-a,1). Yükümlülüğün yerine getirilmemesinin mahkeme kararı, ilgili kurum ve kuruluşlarca yapılan denetimler sonrası yapılan tespitler ile anlaşılması halinde ise uygulanacak idari para cezasının asgari ücretin iki katı tutarında olacağı öngörülmüştür (m. 102/1-a,2).

IV. Sigortalılığın Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesiyle çalışan ve bu nedenle 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a hükmü kapsamında sigortalı sayılan uçucu ve yer hizmetlerinde görevli hava taşıma personelinin sigortalılıklarının sona ermesi, aynı Kanun'un 9'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca söz konusu personelin kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılıkları, hizmet sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erecektir. Hizmet sözleşmelerinin sona ermesi, farklı nedenlerden kaynaklanabilir. Sözleşmenin sona ermesi; tarafların anlaşması (ikale), ölüm, belirli süreli hizmet sözleşmelerinde belirlenen sürenin dolması, sözleşmenin geçersiz hale

⁵¹⁶ Yarg. 10. HD. 06.05.1997, 3381/3384, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi: 30.12.2021.

gelmesi gibi fesih dışında sona erme nedenlerinden kaynaklanabileceği gibi fesih vasıtasıyla da gerçekleşebilir. Bunların yanı sıra, çalışanların Kanun'un 4/1-c hükmü kapsamında sigortalılıklarının başlaması, başka bir ifadeyle memur statüsünde çalışmaya başlamaları da yine 4/1-a kapsamında sigortalılıklarının sona ermesine neden olacaktır⁵¹⁷.

Çalışanların sigortalılıklarının herhangi bir nedenden dolayı sona ermesi halinde de tıpkı sigortalılığın başlangıcında olduğu gibi işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunma yükümlülükleri vardır. Buna göre sigortalılığı sona eren çalışanın durumu işvereni tarafından en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmelidir (m. 9/3). İşverenin bu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde uygulanacak yaptırıma da Kanun'da yer verilmiştir. Buna göre sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirim öngörülen süre zarfında ya da Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen usule uygun olarak yapmayanlar hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır (6283 sayılı Kanun ile değişik m. 102/1-j).

V. Varsayımsal Hizmet Süreleri Bakımından Hava Taşıma İşçileri

Hava taşıma personelinin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hukuki durumları incelenirken değerlendirilmesi gereken bir başka husus da varsayımsal hizmet süreleri kapsamında yer almamalarına ilişkindir. Çalışmamızın bu bölümünde fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süreleri bakımından ayrı ayrı değerlendirmeler yapılacaktır.

⁵¹⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 172.

1. Fiili Hizmet Süresi Zammı

Her işyerinin ve bu işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin kendine özgü birtakım tehlike ve riskleri bulunmaktadır. Bununla birlikte bazı çalışanlar, diğerlerine kıyasla daha yıpratıcı ve ağır işler yürütmektedirler. Sosyal güvenlik sistemi, bu şekilde yıpratıcı ve zor koşullar altında çalışan işçilerin korunmasına ilişkin birtakım düzenlemeler öngörmüştür⁵¹⁸. Kanun koyucunun mevzuatta yer verdiği fiili hizmet süresi zammı da bu düzenlemelerden biri olup, niteliği itibariyle daha ağır şartlarda yürütülen işlerde çalışanlara prim ödeme süreleri ve emeklilik yaş hadleri bakımından pozitif ayrımcılık yapılmasına ilişkindir⁵¹⁹. Uygulamada yıpranma payı adı verilen ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 40'ıncı maddesinde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı, bu madde kapsamında öngörülen bazı işyerleri ve bu işlerde çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına varsayımsal ek hizmet süreleri eklenmesine ilişkindir.

Sosyal güvenlik mevzuatı ile fiili hizmet süresi zammı uygulamasının getirilmesinin çeşitli sosyal ve iktisadi amaçları bulunmaktadır. İlk olarak, güç koşullarda çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları için yerine getirmesi gereken şartların, nispeten daha rahat bir çalışma ortamına sahip işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanmaları için yerine getirmeleri gereken şartlar ile aynı tutulmasının eşitliğe ve hakkaniyet ilkesine aykırı olacağı düşünülmektedir⁵²⁰. Bunun yanında, mevzuatta yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için doldurulması gereken normal hizmet süresinin uzunluğu, bu çalışanların yürüttüğü işler bakımından çalışanlar üzerinde çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilir. Ekonomik perspektiften bakıldığında ise ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların uzun sürelerde hizmette bulunmaları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olacak, gereken tazminat ve sağlık yardımları ise toplum

⁵¹⁸ Başterzi, s. 95.

⁵¹⁹ Sümer, Sosyal Güvenlik, s. 224.

⁵²⁰ Başterzi, s. 95.

üzerinde ek maliyete neden olacaktır. Sayılan nedenler ile getirilen fiili hizmet süresi zammı düzenlemesiyle birlikte mevzuatta öngörülmüş işyerleri ve işlerde çalışanların sağlıklarının olumsuz etkilenmemesi için daha erken emekli olabilmelerine olanak sağlanmıştır.

Fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanmak için birtakım şartların birlikte yerine getirilmesi gerekmektedir. İlk olarak, 5510 sayılı Kanun'un 40'ıncı maddesinde düzenlenen işyerleri ve işlerde çalışılması şartı aranmaktadır. Söz konusu işler ve işyerleri, mevzuatta sınırlı sayı ilkesine tabi olarak belirlenmiştir⁵²¹. Başlangıçta 15 kategori halinde düzenlenen işler ve işyerleri, zamanla çeşitli eklemeler yapılarak 20 kategoriye yükseltilmiştir. Mezkur hükme göre fiili hizmet süresi kapsamına giren işler/işyerleri şunlardır: kurşun ve arsenik işleri, cam fabrika ve atölyeleri, cıva üretimi işleri sanayii, çimento fabrikaları, kok fabrikalarıyla termik santraller, alüminyum fabrikaları, demir ve çelik fabrikaları, döküm fabrikaları, asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoiyionizan maddelerle yapılan işler, su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, Türk Silahlı Kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet ve polis mesleği ve Milli İstihbarat Teşkilatı, İtfaiye veya yangın söndürme işleri, basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Türkiye Büyük Millet Meclisi ile Cumhurbaşkanlığı, ceza infaz kurumları ve insan sağlığına ilişkin işler.

Bununla birlikte, söz konusu işlerde veya işyerlerinde çalışan herkes fiili hizmet süresi zammından yararlanamayacaktır. Sigortalının aynı zamanda mezkur hükmün ikinci sütununda yer verilen işleri icra etmesi gerekmektedir (2013/11 sayılı Genelge, 181). Söz gelimi cıva üretimi işleri sanayiinde çalışanlardan yalnızca cıva izabe

⁵²¹ *Tuncay/Ekmekçi*, s. 530.

fırınlarında görülen işlerde çalışanlar ile elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar fiili hizmet süresi zammından yararlanabileceklerdir.

Fiili hizmet süresi zammından faydalanacak sigortalının söz konusu işlerde fiilen çalışması da bir başka şartı oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle sigortalının yürüttüğü iş mevzuatta sayılan işler veya işyerlerindeki işlerden olsa dahi kişinin eylemli olarak işini yürütmemesi, fiili hizmet süresi zammından yararlanmasına engel teşkil edecektir. Nitekim bunun gibi, eylemli çalışmanın olmadığı günler de fiili hizmet süresi zammının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Fiili hizmet süresi zammının hesabı, 5510 sayılı Kanun'un 40'inci maddesi ile Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵²²'te düzenlenmiştir. 20 farklı kategoride sayılan işleri yürüten sigortalıların bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için kendi kategorisinde belirlenmiş 60, 90 veya 180 gün sayısı, prim ödeme gün sayılarına fiili hizmet süresi zammı olarak eklenecektir. Kanun'un söz konusu maddesinde 360 günden eksik sürelerle ait fiili hizmet süresi zammının, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirleneceği ifade edilmiştir. Yine mevzuatta fiili hizmet süreleri zammının prim ödeme gün sayısına eklenecek üst sınırları da düzenlenmiştir. Söz gelimi kurşun ve arsenik işlerinde çalışan sigortalılara eklenecek azami fiili hizmet süresi zammı 5 yıl iken, Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında çalışan ve şartları sağlayan sigortalılara eklenecek fiili hizmet süresi zammının prim ödeme gün sayısına eklenecek üst sınırı 8 yıldır. Yeraltı işleri kategorisinde çalışanlar için ise herhangi bir üst sınır öngörülmemiştir. Söz konusu sürelerin, üç yılı geçmemek üzere; TBMM ile Cumhurbaşkanlığı kategorisinde bulunanlar için tamamı diğerleri için yarısı emeklilik yaş hadlerinden indirileceği de

⁵²² R.G. 27.09.2008, S. 27010.

yine mevzuatta düzenlenmiştir (5510 sayılı Kanun 40/3). Yeraltı işlerinde çalışan sigortalıların erken emeklilikleri için söz konusu süre sınırı uygulanmayacaktır.

Emeklilik yaş haddi indiriminden yararlanabilmek için sigortalıların belirli süreler ile çalışmış olmaları şartı bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 40'ncı maddesinin 4'üncü fıkrasına göre söz konusu yaş haddi indiriminden yararlanılabilmesi için ölüm ve malûliyet halleri ile TBMM ile Cumhurbaşkanlığı kategorisinde bulunanlar hariç, yeraltı işlerinde çalışan sigortalıların en az 1800 gün, diğer sıralarda yer alan sigortalıların ise en az 3600 gün belirtilen işyeri ve işlerde çalışmış olmaları şarttır.

Fiili hizmet süreleri zammına ilişkin yapılan bu açıklamaların ardından, konunun hava taşıma personeli ile olan ilişkisi açıklanmalıdır. Yukarıda sayılan gruplardan anlaşılacağı üzere, uçucu personelden ne kabin ekibinin ne de kokpit ekibinin işleri veya işyerleri, fiili hizmet süresi zammından faydalanabilecek kategorilerde bulunmaktadır. Çalışmamızın iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin bölümünde, özellikle uçucu personelin maruz kaldıkları risk ve tehlikeler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Kanaatimizce sirkadiyen ritim bozuklukları, kanser riski taşıyan iyonlara yüksek oranda ve sıklıkla maruziyet, titreşim, gürültü gibi risk etmenleriyle sürekli karşı karşıya kalınan bir faaliyeti yürüten uçucu personelin yürüttükleri işlerin “yıpratıcı ve ağır iş” olarak nitelendirilmemiş olması bir eksikliktir. Azami uçuş süresini dolduran uçucu personel, aylık 200 saatin üzerinde görev yapmaktadır. Bu sürelerle hava aracında çalışanlarda pek çok sindirim ve sinir sistemi rahatsızlıkları ve kalp sorunları oluşmakta, kanser riski katbekat artmaktadır. Zaten İş Kanunu korumasından da faydalanamayan bu çalışma ekibinin bir de sosyal güvenlik mevzuatında düzenlenen bu önemli korumadan yararlandırılmamaları, hakkaniyet ilkesine aykırılık oluşturmaktadır⁵²³.

⁵²³ Şimşek Kuzpınar, s. 86.

Fiili hizmet süresi zammı, sigortalıların prim ödeme gün sayılarına yapılan bir zam yahut emeklilik yaş haddinin düşürülmesini sağlayan bir sistemden ibaret değildir. Şayet işveren, söz konusu riskli ve yıpratıcı işlerde çalışanların maruz kalacakları tehlike ve risklere karşılık iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli üst düzey önlemleri almışsa, başka bir ifadeyle alınan bu önlemler sayesinde sigortalılar mevzuatta geçen işlerde risk altında çalışmıyorlarsa, fiili hizmet süresi zammı da gündeme gelmeyecektir. Bu haliyle uygulama, işverenleri de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri almaya itmektedir. Hava taşıma personelinin de sayılan kategorilere dahil edilecek şekilde düzenlenmesiyle birlikte, hava taşıma işverenleri de alabilecekleri önlemleri alma noktasında daha dikkatli olacaklardır.

Öğretide bazı yazarlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri ile Cumhurbaşkanı yardımcıları ve bakanların fiili hizmet süresi zammı listesine eklenmiş olmalarına dikkat çekmektedirler. Söz konusu yazarlara göre milletvekili, bakan veya cumhurbaşkanı olarak çalışmanın riskli olup olmadığı tartışmalıdır⁵²⁴. Bu görüşü desteklemekle beraber, temel mantığı iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan sorunları sosyal güvenlik mevzuatıyla dengelemeyi hedeflemek üzerine kurulu fiili hizmet süresi zammının, gerçekten de sağlığa ilişkin birincil risklere sahip uçuş personelini kapsamaması kanaatimizce büyük bir eksikliktir.

2. İtibari Hizmet Süresi Zammı

Sosyal güvenlik mevzuatında düzenlenen varsayımsal hizmet sürelerinin bir başka türü de itibari hizmet süresi zammı olarak karşımıza çıkmaktadır. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun 35 ila 37'nci maddeleri arasındaki düzenlemeler, birtakım değişiklikler yapılarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na alınmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 49'uncu maddesinde düzenlenen itibari

⁵²⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 531.

hizmet süresi, söz konusu Kanuna göre bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelerin hesabında dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte itibari hizmet süresinin, 5510 sayılı Kanun ile tanınan hakları kazanma bakımından gerekli prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesinin hesabında dikkate alınmayacağı da yine aynı hükümde belirtilmiştir. İtibari hizmet süresi zammından yararlanacak personel genel itibariyle Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelidir.

Subay, yedek subay, astsubay, yedek astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erlerden; harbi doğuran genel ve kısmî seferberliğe katılanların, harbin ilânından seferberliğin bitim tarihine, seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olanların, çarpışmaların başlangıcından seferberliğin sona erdiği tarihe, harp veya seferberlik ilân edilmeden yabancı ülkelere gönderilen Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görev yapanların çarpışma meydana gelmesi halinde, çarpışma süresince veya çarpışma bitmeden dönenler için Türkiye'ye dönüş tarihine kadar geçen tutsaklık süreleri dahil fiilî hizmet sürelerinin her yılı için altı ay itibari hizmet süresi olarak eklenir (5510 sayılı Kanun m. 49).

İtibari hizmet süresi zammının kapsamını genel itibariyle askeri kuvvetlerde görev alan personel oluştursa da, sayılan kişilerden başka, kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu, denizaltıcı, dalgıç, kurbağa adam ve paraşütçüler de itibari hizmet süresi zammından yararlanacak kişiler arasında sayılmışlardır. Buna göre sayılan sigortalıların söz konusu görevlerde geçirdikleri fiili hizmet sürelerinin her yılı için üç ay itibari hizmet süresi eklenecektir.

Hava taşıma personelini ilgilendiren konu da esasen burada başlamaktadır. Mevzuatta, “kamu idarelerinde pilot olan ve olmayan uçucu personel” ifadesi kullanılmıştır. Yıpratıcı bir işte çalışmanın telafisine yönelik olarak getirilmiş bu

uygulamanın neden yalnızca kamu idarelerinde görevli uçucu personel ile sınırlandırıldığını anlamak güçtür. Sivil olarak çalışan uçucu personel de tıpkı kamu idarelerinde görevli uçucu personel gibi hava aracında çalışmanın tüm risk ve tehlikeleriyle karşı karşıyadır⁵²⁵. Bir an için kamu idarelerinde görevli uçucu personelden askeri hizmet yürütenlerin görevlerinin, sivil uçucu personele kıyasla daha ağır olduğu düşünülse dahi, Kanun'da kamu idarelerinde görevli uçucu personelin aynı zamanda harbi doğuran genel ve kısmi seferberliğe katılmaları veya seferberliği gerektiren iç tedip hareketlerine fiilen katılan birliklerde görevli olmaları hallerinde bu süreler için öngörülen itibari hizmet süresi zamlarından ayrıca yararlanacakları düzenlenmiştir (m. 49/2). Buna göre söz konusu kişilerin harp, seferberlik veya askeri hareketi gerektiren iç tedip hallerinde görevli olmaları nedeniyle hak kazandıkları bir itibari hizmet süresi zaten bulunmaktadır. Hüküm bir bütün olarak yorumlandığında herhangi bir askeri faaliyette yer almasalar dahi, sırf kamu idarelerinde görevli uçucu personelin itibari hizmet süresi zammından yararlandırılırken sivil uçucu personelin kapsam dışı bırakılması kanaatimizce eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine aykırılık teşkil etmektedir.

⁵²⁵ Şimşek Kuzpınar, s. 86.

SONUÇ

Hava taşımacılığı; konforlu yapısı, uzak mesafelerin hızla kat edilebilmesini sağlaması, güvenli bir ulaşım sunması, hem devletlerin hem de bireylerin ekonomisine olan katkıları nedeniyle özellikle küreselleşen dünyada oldukça büyük öneme sahip bir ulaşım alt türüdür. Ülkemiz de gerek havalimanları sayısı gerekse öncü firmalarıyla hava taşımacılığı sektöründe dünyada hatırı sayılır bir mertebede bulunmaktadır. Bununla birlikte, hava taşımacılığının arkasında yatan işgücü bakımından çalışanlara yeterli düzeyde hakların sunulduğunu söylemek ne yazık ki mümkün görünmemektedir.

Hava taşımacılığının en önemli aktörlerinden olan hava taşıma işçilerinin yer hizmetlerinde görev ifa edenleri 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışırken, hava aracında görevli olan uçuş personeli ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabidir. İş Kanunu ise sırf çalışma yaşamına ilişkin kuralları düzenlediğinden yalnızca genel hizmet sözleşmesi düzenlemeleri, İş Kanunu kurallarına nazaran oldukça yetersiz kalmaktadır. Söz konusu durum, uçuş personelinin İş Kanunu ile çalışanlara getirilen pek çok haktan mahrum kalmalarına neden olmaktadır.

Hava taşıma işçileri gibi deniz taşıma işlerinde görevli bazı çalışanlar da esasen İş Kanunu kapsamı dışında olsalar da, deniz taşıma sektörüne münhasır olarak çıkarılmış 854 sayılı Deniz İş Kanunu sayesinde daha güçlü haklara sahip olmuşlardır. Hava taşımacılığına ilişkin olarak ise çeşitli kereler münhasır bir Hava İş Kanunu'nun çıkarılacağı gündeme gelmişse de çalışmalar hiçbir zaman yasal zeminde yer bulamamıştır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi çeşitli önemli işçilik alacaklarına hak kazanamayan, yahut İş Kanunu kapsamında çalışan bir başka işçiye kıyasla daha düşük nitelikte haklara sahip olan uçuş personelinin mağduriyetlerini gidermek için uygulamada toplu iş sözleşmelerine başvurulduğu görülmektedir. Toplu iş sözleşmeleri

sayesinde uçuş personeli, tıpkı İş Kanunu hükümlerine bağlı olarak çalışanlar gibi Kanun'da sayılan haklara kavuşabilmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde bulunan hava taşıma firmalarının ve bu firmalardaki çalışanların sayısı göz önünde bulunduğunda, pek çok işçinin toplu iş sözleşmesi bağitlanmış işyerinde çalışmadığına dikkat çekilmelidir. Bu nedenle, uygulamada hava taşıma işçilerinin aleyhine doğan durumlar toplu iş sözleşmeleriyle bir nebze de olsa telafı edilmeye çalışılsa da kalıcı ve herkesi kapsayıcı bir düzenleme olmadığından mağduriyetler devam etmektedir.

Çalışmamız, hava taşıma işçilerinin işçilik haklarında yaşanan sorunları saptamak ve söz konusu sorunların çözümü için alınabilecek aksiyonların neler olduğunu incelemek amacıyla yürütölmüştür. Söz konusu sorunlar saptanırken uygulamada İş Kanunu kapsamında olan, esasen Türk Borçlar Kanunu kapsamında olup da toplu iş sözleşmesi sayesinde İş Kanunu hükümlerinden faydalanan ve son olarak yalnızca Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin durumları ayrı ayrı ele alınmış ve kıyaslanmıştır.

Bu itibarla aynı kıdeme ve aynı unvana sahip iki hava taşıma işçisinden birinin, sırf çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmadığından bahisle, işçilerin haklarını koruma amacıyla getirilmiş İş Kanunu hükümlerinden faydalanamaması, eşitlik ve sosyal devlet ilkelerine de hanel getirmektedir. İlk bakışta söz konusu durumun İş Kanunu 4'üncü maddede yer verilen hava taşıma işleri istisnasının kaldırılması suretiyle çözülebileceğı düşünölse de, uzun vadede bu durum dahi yeterli etkiyi sağlayamayacaktır. Zira hava taşıma işlerinin büyük bir bölümü alışlagelmişin dışında, havada hareket eden bir hava aracının içinde gerçekleşmektedir. Hava aracında görev ifa eden uçuş personelinin maruz kaldığı riskler ve çalışma şartları düşünöldüğünde, bu çalışanların izin hakları, çalışma süreleri gibi hususların titizlikle belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim ülkemizde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü de uçuş personelinin çalışma sürelerine ilişkin çeşitli kurallar ve standartlar getirmiştir. Ancak

söz konusu standartların İş Kanunu hükümleriyle birlikte uygulanması, uygulamada çeşitli karışıklıklara sebep olabilecektir. Bu nedenle hava taşıma işlerini özel olarak düzenleyen, işin niteliği göz önünde bulundurularak dikkatle konulmuş kurallara sahip olan bir Hava İş Kanunu'na ihtiyaç duyulmaktadır.

Hava taşıma işçilerinin haklarının, yalnızca yürürlüğe konulacak bir Hava İş Kanunu ile tam olarak sağlanacağını söylemek de mümkün görünmemektedir. Çalışma mevzuatımızda, çalışanların sosyal güvenlik hakları bakımından hem fiili hem itibari hizmet sürelerinin düzenlenmesi şeklinde başkaca değişikliklerin yapılması da gerekmektedir.



KAYNAKÇA

ADAHAN, Didem: “Havacılık Tıbbı”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Havacılık ve Uzay Çalışmaları Dergisi, 2021, C. 1, S. 2, s. 26-41.

AKIN, Levent: “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 25, s. 33-43.

AKPINAR, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi ve İşveren Rehberi, İstanbul 2015.

AKSOY, Sami: “4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Deniz ve Hava Taşıma İşleri İstisnası”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2021, C. 37, S. 1, s. 81-115.

AKYİĞİT, Ercan: “İşverenin İş Kabulde Temerrüdünün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, 1995, C. 9, S. 3, s. 15-24.

ALPAGUT, Gülsevil: “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Genel Esasları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C. 72, S. 2, s. 31-46.

ALPAGUT, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 25, s. 23-32. (Sadakat Borcu)

ALPER, Yusuf: Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2018.

ANDERSON, Jeri ve diğerleri, “Assessment of Occupational Cosmic Radiation Exposure of Flight Attendants Using Questionnaire Data”, Aviation, Space, and Environmental Medicine, 2011, C. 82, S. 11, s. 1049-1054.

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

BAKIRCI, Muzaffer: “Ulaşım Coğrafyası Açısından Türkiye’de Havayolu Ulaşımının Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Yapısı”, Marmara Coğrafya Dergisi, 2012, S. 25, s. 340-377.

BALKIR, Gönül Zehra: “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 28, s. 20-41.

BASKAN, Esra: “İş Sözleşmesinin Feshinde Sendikal Tazminat ve 6356 Sayılı Kanun’un Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 77-86.

BAŞTERZİ, Süleyman: “Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruyucu Düzenlemeler”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2008, s. 80-101.

BAŞTERZİ, Süleyman: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul 2016. (Ehliyet)

BİRİNCİ GEMİCİ, Nur/ GEMİCİ, Cihat: “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, İş ve Hayat, 2017, C. 3, S. 5, s. 272-289.

BOSTANCI, Uygur: “Muvazzaf Askerliğin İş Sözleşmesinin Sürekliliğine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S. 40, s. 166-178.

CARBAUGH, David ve diğerleri: “In-Flight Airplane Vibration and Flight Crew Response, 2019, Boeing, s. 3-8.

CENTEL, Tankut: “Eşitlik İlkesi Bağlamında Tarım ve Orman İşçileri”, Çimento İşveren Dergisi, 2014, C. 28, S. 3, s. 10-17. (Eşitlik)

CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2013, C. 19, S. 2, s. 79-84. (Alanı ve Kapsamı)

CENTEL, Tankut: “İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü”, Çimento İşveren Dergisi, 2013, C. 27, S. 3, s. 8-15.

CENTEL, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, s. 5-11. (İşçinin Borçları)

CENTEL, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 23, s. 5-14. (Ücret)

CURDT-CHRISTIANSEN, Claus/ DRAEGER, Jörg/ KRIEBEL, Jürgen: Principles and Practice of Aviation Medicine, Singapur 2009.

CUSICK, Stephen K./ CORTES, Antonio I./ RODRIGUES, Clarence C.: Commercial Aviation Safety, New York, 2017.

ÇAVUŞ, Özgür Hakan: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 179-192.

ÇELİK, Nuray: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0 Problemleri ve Çözümleri, İstanbul 2019. (Endüstri 4.0)

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021.

ÇELİK, Nuri: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmesinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 25, s. 5-9. (Türk Borçlar Kanunu)

DEĞER ERMUMCU, Senem/ İZMİRLİOĞLU, Ayça: “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Avans İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2020, S. 44, s. 96- 117.

DOBSON, Alan: A History of International Civil Aviation, Londra 2017.

DOĞAN, Sevil: “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, Çalışma ve Toplum, 2014, S. 1, s. 305-333.

ERASLAN, Fatih: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 6, S. 1-2, s. 57-115.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2020.

ERTAN, Emre: “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015, S. 34, s. 103-124.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, İstanbul 2020.

GEREDE, Ender: “Havacılık Emniyeti ve Havacılık Güvenliği Kavramları Arasındaki İlişki ve Farkların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, 2006, S. 54, s. 26-37.

GEREK, Nüvit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 28, s. 10-19. (Düşündürdükleri)

GEREK, Nüvit: “İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih – Usulsüz Fesih – Kötü Niyetli Fesih”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 2015, S.2, s. 1-18. (İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Fesihler)

GÖKTAŞ, Seracettin: “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 43-49.

GRAF, Jürgen/ STÜBEN, Uwe/ PUMP, Stefan: “In-Flight Medical Emergencies”, Deutsches Ärzteblatt International, 2012, C. 109, S. 37, s. 591-601.

GRIFFITHS, Robin/ POWELL, David: “The Occupational Health and Safety of Flight Attendants”, 2012, Aviation, Space, and Environmental Medicine, C. 83, S. 5, s. 514-521.

GÜLTAY, Hande: Hava Yollarında Çalışan Kabin Memurlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.

GÜMÜŞ AKAR, Pınar/ MANGA, Müge/ BAL, Harun: “Havayolu Taşımacılığında Liberalizasyon ve Ekonomik Büyüme Arasında Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2019, C. 18, S. 3, s. 1160-1174.

GÜNAY, Cevdet İlhan: “Hukuki Yönden Fazla Çalışma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30, s. 24-36. (Fazla Çalışma)

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015.

GÜNER, Recep: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları”, Terazi Hukuk Dergisi, 2016, C. 11, S. 123, s. 50-55. (Çalışanların Hakları)

GÜNER, Recep: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, Terazi Hukuk Dergisi, 2017, C. 12, S. 131, s. 73-76.

GÜNLER, Salih H.: 5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/1-A Sigortalılar, İstanbul 2020.

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020.

HAVA-İŞ, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası Eğitim Dizisi 20/3, İstanbul 1992.

HAVA-İŞ, Türkiye Sivil Havacılık Sendikası Genel Merkez, 27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013), İstanbul 2013.

ILO, Civil Aviation and Its Changing World of Work, Cenevre 2013.

KABAKCI, Mahmut: “6331 sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m. 5) İşlevi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 29, s. 61-76.

KAR, Bektaş: “Deniz İş Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 23, s. 46-53.

KARAMAN, Mehmet Halis: “Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S. 40, s. 114-131.

KARENG, Yaya: “International Aviation/Airspace Law An Overview”, International Journal of Law Recontruction (ILRJ), 2020, C. 4, S. 1, s. 56-68.

KAYAGİL, Muhammet Enes: Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

KESER, Hakan: “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S. 39, s. 19-43.

KILIÇ, Leyla: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, s. 91-100.

KILIÇOĞLU, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2021.

KILKIŞ, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.

LINDGREN, Torsten/ NORBACK, Dan: “Health and Perception of Cabin Air Quality Among Swedish Commercial Airline Crew”, Indoor Air, 2005, C. 15, S. 10, s. 65-72.

Ministry of Civil Aviation, Government of India: Report of Working Group on Civil Aviation Sector, National Transport Development Policy Committee, 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2021.

NURDOĞAN, Ali Kemal/ DUR, Ali İhsan Burak/ ÖZTÜRK, Mustafa:
“Türkiye’de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu”, Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, C. 21, S. 4, s. 1153-1171.

OBADIMU, Solomon O./ KARANIKAS, Nektarios/ KOUROUSIS, Kyriakos I.:
“Development of the Minimum Equipment List: Current Practice and the Need for
Standardisation”, Aerospace, 2020, C. 7, S. 1, s. 1-16.

OĞUZ, Ali Kemal: “Uçuş Hekimliği ve Hipertansiyon”, Türk Kardiyoloji
Seminerleri, 2015, C. 15, S. 3, s. 163-171.

OĞUZMAN, M. Kemal: “931 sayılı Yeni İş Kanunu’nun Özellikleri”, İstanbul
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1967, C. 33, S. 3-4, s. 215-227.

OKAY, Suphi Nahit: “Türk İş Hukuku Açısından Anayasa Mahkemesi ve İptal
Kararları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1976, Cilt 0, Sayı 27, s. 113-135.

ÖZKARACA, Ercüment: “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık
Ücretli İzin Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S. 39, s. 90-104.

ÖZMEN, Ayşenur Zeynep: “Toplu İş Sözleşmesinde Taraf Ehliyeti”, Terazi
Hukuk Dergisi, 2021, C. 16, S. 184, s. 2376-2385.

ÖZTÜRK, Yaşar: “Uçuş Emniyetinde Uçuş Mürettebatı Faktörü ve Hukuki
Yansımaları”, Sivil Havacılık Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu, (Ed.
KARAGÖZ, Havva/ SİRMEN, Kazım Sedat/ ERSON ASAR, Bilge), İstanbul 2019.

ÖZVERİ, Murat: “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk
Uygulamaları”, Çalışma ve Toplum, 2020, S. 2, s. 917-938.

PEKCANITEZ, Hakan/ ATALAY, Oğuz/ ÖZEKES, Muhammet: Medeni Usul
Hukuku, Ankara 2011.

RÜZGAR, Orhan: İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Bursa 2011.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014, S. 31, s. 37-48. (Çalışanlar)

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S. 36, s. 17-32. (Haksız Fesih)

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019.

SHAPPELL, Scott/ DETWILER, Cristy, HOLCOMB, Kali/ HACKWORTH, Carla/ BOQUET, Albert/ WIEGMANN, Douglas A.: “Human Error and Commercial Aviation Accidents: An Analysis Using the Human Factors Analysis and Classification System.” Human Factors, 2007, C. 49, S. 2, s. 227–42.

SOYER, M. Polat: “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, s. 12-21.

SOYER, M. Polat: “İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önelllerinin Eşitliği İlkesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s. 667-674. (İhbar Önelllerinin Eşitliği İlkesi)

SÜMER, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2020.

SÜMER, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2021. (Sosyal Güvenlik)

SÜZEK, Sarper: “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, S. 40, s. 11-20. (İşe İade)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Ankara 2021.

ŞAKAR, Müjdat: “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu”, Emegın Hukuku Kurultayı, Ankara 2016, s. 247-278.

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020. (İş ve Sosyal Güvenlik)

ŞEN, Murat: “Bildirimli Fesih İhbar Önelllerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Kamu-İş, 2004, C. 7, S. 2, s. 75-90. (İhbar Tazminatı)

ŞEN, Mustafa: “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2021, S. 81, s. 325-366. (Kıdem Tazminatı)

ŞİMŞEK KUZPINAR, Hatice Ebru: “Uçuş Personelinin Çalışma Yaşamındaki Başlıca Sorunları”, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C. 2, S. 1, s. 73-91.

TAŞLIGİL, Nuran: “Türkiye’de Hava Ulaşımının Gelişimi”, Öneri Dergisi, 1997, C. 2, S. 7, s. 89-97.

TUNCAY, Aziz Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2016.

UMUTLU, Selin: “Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2020, C. 34, S. 3, s. 877-894.

WEIGERT, Oscar: “The New Turkish Labour Code”, International Labour Review (Int’l Lab. Rev.), 1937, C. 35, S. 6, s. 753-774.

WELLS, Alexander T.: Commercial Aviation Safety, New York 2001.

YELEK, Muhammed Seyyid: Türkiye’de Havacılık Sektöründe İş Mücadeleleri: 2012 THY Eylemi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

YILMAZ, Ejder: “Genel Kanun – Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, s. 22-31. (Genel-Özel Kanun)

YILMAZ, Gökhan: “Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017, S. 38, s. 139-159. (İşkolu Tespiti)

YİĞİT, Esra: “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Paylaştırılması ve Asıl İşverenin Sorumluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2019, S. 41, s. 206-220.

ZEVKLİLER, Aydın/ GÖKYAYLA, Emre K.: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2018.

ÖZET

Hava yolu taşımacılığı, yolcu ve yüklerin yer ve vakit faydası sağlayacak şekilde hava araçlarıyla bir yerden başka bir yere taşınmasıdır. Teknolojinin gelişimi ve yükselen küreselleşme eğilimi, hava taşımacılığının önemini her geçen gün daha da artırmaktadır. En hızlı ve en güvenilir ulaştırma alt sistemi olan hava taşımacılığı, arkasında yoğun bir işgücü ve emek barındırmaktadır.

Ülkemizde çalışma ilişkilerini düzenleyen temel kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Kanun'un 4'üncü maddesinde hava taşıma işleri, yer tesislerinde yürütülen işler hariç olmak üzere Kanun kapsamından çıkarılmıştır. Bu itibarla hava taşıma işlerinde görevli uçuş personeli, kendi iş ilişkilerini düzenleyen münhasır bir kanun da bulunmadığından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır. Uygulamada söz konusu mevzuat eksikliği toplu iş sözleşmeleriyle bir nebze telafi edilmeye çalışılsa da yeterli olmamakta, mevcut durum bu çalışanların İş Kanunu'nda düzenlenen pek çok haktan mahrum olmasına yol açmaktadır.

Bu çalışma, uçuş personeli başta olmak üzere hava taşıma işçilerinin Türk iş ve sosyal güvenlik hukukundaki hukuki durumlarını incelemek ve yer yer gözlenen adaletsizlikleri ortaya koymak için yapılmıştır. Çalışmamızda pek çok ayırık niteliği bulunan hava taşıma işleri kapsamında iş ilişkilerini düzenleyen münhasır bir Hava İş Kanunu'na duyulan ihtiyaç ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Hava Taşımacılığı, Hava Taşıma İşçileri, Uçuş Personeli, Yer Hizmetleri, Hava İş Kanunu.*

ABSTRACT

Air transport is the transport of passengers and cargo from one place to another by aircraft in a way that benefits the place and time. The development of technology and the rising trend of globalization are increasing the importance of air transport every day. Air transport, which is the fastest and most reliable transportation subsystem, has a lot of workforce and labour behind it.

The basic law regulating working relations in our country is Code of Labour No. 4857. In Article 4 of the Code, air transport works are excluded from the scope of the Law, except for the work carried out in ground facilities. Accordingly, the flight personnel in air transport work are subject to the provisions of the general service contract of Turkish Code of Obligations No. 6098, since there is no exclusive law regulating their business relations. Although this lack of legislation in practice is tried to be compensated somewhat by collective bargaining agreements, it is not enough, and the current situation leads to the fact that these employees are deprived of many rights regulated in the Code of Labour.

This study was carried out to examine the legal situation of air transport workers, especially flight personnel, in Turkish labour and social security law and to expose the observed injustice situations. In our study, the need for an exclusive Code of Air Labour regulating working relations within the scope of air transport works with many discrete qualities was revealed.

Keywords: *Air Transport, Air Transport Workers, Flight Personnel, Ground Services, Code of Air Labour.*