

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas Sayısı : 2020/75

Karar Sayısı : 2023/188

Karar Tarihi : 8/11/2023

R.G.Tarih-Sayı : 23/1/2024-32438

İPTAL DAVASINI AÇAN: Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri Engin ALTAY, Özgür ÖZEL, Engin ÖZKOÇ ile birlikte 134 milletvekili

İPTAL DAVASININ KONUSU: 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 6. maddesiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 11. maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "Manisa ili Soma ilçesinde...", "...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında...", "...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında..." ve "...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan..." ibarelerinin Anayasa'nın 2., 10., 35. ve 49. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptallerine ve yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi talebidir.

I. İPTALİ İSTENEN KANUN HÜKÜMLERİ

Kanun'un 6. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'a eklenen dava konusu kuralların da yer aldığı geçici 11. madde şöyledir:

"Geçici Madde 11 – (Ek:23/7/2020-7252/6 md.)

Manisa ili Soma ilçesinde Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun taraf olduğu 3213 sayılı Kanun kapsamında imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan ve 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatını alamayanların bu tazminatları, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki ay içinde Kuruma müracaat etmeleri halinde müracaat tarihinden itibaren altı ay içinde Kurum tarafından ödenir. Yapılan ödeme nedeniyle Kurum, rödovans sözleşmesinin tarafı olan ilgili şirketler ile bu şirketlerden tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan tutar için kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar görev yapmış yönetim kurulu üyelerine rücu eder."

II. İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İctüzüğü hükümleri uyarınca Zühtü ARSLAN, Hasan Tahsin GÖKCAN, Kadir ÖZKAYA, Engin YILDIRIM, Celal Mümtaz AKINCI, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Rıdvan GÜLEÇ, Recai AKYEL, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ ve Basri BAĞCI'nın katılımlarıyla 1/10/2020 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine, yürürlüğü durdurma talebinin esas inceleme aşamasında karara bağlanmasına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

2. Dava dilekçesi ve ekleri, Raportör Onur MERCAN tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, dava konusu kanun hükümleri, dayanan Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A. Anlam ve Kapsam

3. 4857 sayılı Kanun'un geçici 11. maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde, Manisa'nın Soma ilçesinde Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumunun (Kurum) taraf olduğu 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu'na göre imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ile Geventepe ocaklarında çalışan ve 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatını alamayanların bu tazminatlarının anılan maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki ay içinde Kuruma müracaat edilmesi hâlinde müracaat tarihinden itibaren altı ay içinde Kurum tarafından ödeneceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu cümlede yer alan "*Manisa ili Soma ilçesinde...*", "*...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında...*", "*...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında...*" ve "*...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan...*" ibareleri dava konusu kuralları oluşturmaktadır.

4. Bu itibarla "*Manisa ili Soma ilçesinde...*", "*...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında...*" ve "*...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan...*" ibareleri uyarınca Kurum tarafından yalnızca Manisa'nın Soma ilçesinde yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan işçilere kıdem ve/veya ihbar tazminatı ile sınırlı bir ödeme yapılacaktır.

5. Dava konusu diğer kural olan "*...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında...*" ibaresine göre ise işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatının Kurum tarafından ödenmesi sözleşmelerinin 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilmesi şartına bağlanmıştır.

B. İptal Talebinin Gerekçesi

6. Dava dilekçesinde özetle; dava konusu kurallarda Kurum tarafından ödeme yapılacak işçilere ilişkin Manisa'nın Soma ilçesinde çalışmaya yönelik yer yönünden sınırlama getirildiği, ayrıca ödenecek alacakların da kıdem ve ihbar tazminatlarıyla sınırlandırıldığı, anılan sınırlamaların sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmadığı, söz konusu ilçe dışında çalışanların kuralların kapsamı dışında bırakılmasının yanı sıra ödemenin yalnızca bir şirketin üç ocağında çalışan ve iş sözleşmeleri 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilen işçilerle sınırlı olarak öngörülmesinin eşitlik ilkesiyle çeliştiği, işçi alacaklarının mülkiyet hakkı kapsamında olduğu, kurullarla mülkiyet hakkı ve devletin çalışanları koruma yükümlülüğünün de ihlal edildiği belirtilerek kurulların Anayasa'nın 2., 10., 35. ve 49. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

1. "*Manisa ili Soma ilçesinde...*", "*...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında...*" ve "*...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan...*" ibarelerinin İncelenmesi

7. Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu hükme bağlanmak suretiyle devletin sosyal niteliği, başka bir deyişle sosyal devlet ilkesi anayasal güvence altına alınmıştır.

8. Anılan maddenin gerekçesine göre sosyal hukuk devleti; bizzat devletin koyduğu hukuk kurallarına uyacağı ve çalışan, çalıştığı hâlde elde ettiği ürün ile mutlu olabilmek için tasarladığı maddi ve manevi değerlere sahip olamayan kişilerin yardımcısı olacağı ilkesini belirtmektedir.

9. Bu bağlamda sosyal devlet; çalışma gücünden ya da imkânından yoksun olan kişileri koruyucu ekonomik tedbirler alan, sosyal risklerin yarattığı olumsuzlukları bertaraf edebilecek sistemler öngören, gelir dağılımının dengesini gözeten, kamu yararı gereği sosyal ve ekonomik ilişkilere müdahale edebilen, herkesin insan onuruna uygun asgari yaşam şartlarına sahip olması için çalışan, kişilerin hayatlarını sağlıklı şekilde sürdürebilmeleri, sağlıklarını kaybettiklerinde ise tedavileri için gerekli finansmanı sağlayacak yöntemleri geliştiren, topluma sağlıklı ve huzurlu bir gelecek vadeden devlettir (AYM, E.2022/15, K.2022/73, 1/6/2022 § 3).

10. Diğer yandan çalışanların ücret ve diğer parasal haklarını zamanında ve eksiksiz olarak tahsil edebilmelerine yönelik düzenlemelerin öngörülmesi de devletin sosyal niteliğinin bir görünümüdür.

11. 4857 sayılı Kanun'un geçici 11. maddesinin birinci fıkrasının dava konusu kuralların da yer aldığı birinci cümlesinde Manisa'nın Soma ilçesinde Kurumun taraf olduğu 3213 sayılı Kanun'a göre imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ile Geventepe ocaklarında çalışan ve 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatını alamayanların bu tazminatlarının anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde Kuruma müracaat edilmesi durumunda müracaat tarihinden itibaren altı ay içinde Kurum tarafından ödenmesi öngörülmüştür.

12. Dava konusu "...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan..." ibaresi uyarınca maddede öngörülen işçilere Kurum tarafından ödenecek olan tazminat kıdem tazminatı ve/veya ihbar tazminatıdır. 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi haricindeki maddeleri 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış, kıdem tazminatı da 1475 sayılı Kanun'un yürürlükten kaldırılmayan 14. maddesinde düzenlenmiştir.

13. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında 1475 sayılı Kanun'a tabi işçilerin hizmet akitlerinin; işveren tarafından anılan Kanun'un 17. maddesinin (II) numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, işçi tarafından Kanun'un 16. maddesi uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya anılan Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleriyle işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle sona erdirmesi ya da işçinin ölümü sebebiyle son bulması hâllerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatının ödeneceği, bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı belirtilmiştir.

14. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin birinci fıkrasında belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, ikinci fıkrasında ise iş sözleşmelerinin bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra, işi bir

Esas Sayısı : 2020/75

Karar Sayısı : 2023/188

buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Anılan maddenin dördüncü fıkrasında ise bildirim şartına uymayan tarafın bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır.

15. Buna göre dava konusu “...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan...” ibaresi uyarınca geçici 11. madde kapsamına giren işçilere ödenecek olan tazminatlar 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi ile 4857 sayılı Kanun’un 17. maddesinde düzenlenen tazminatlardır.

16. Anılan Kanun’un 2. maddesinin yedinci fıkrasında bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu, bu ilişkide asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanun’dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

17. Diğer yandan 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 357. maddesinin birinci fıkrasında ürün kirası, kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşme şeklinde tanımlanmıştır.

18. 3213 sayılı Kanun’un ek 7. maddesinin üçüncü fıkrasında maden ruhsatı sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak 4857 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili idari, mali ve hukuki sorumlulukların rödovansçıya ait olduğu ancak bu durumun ruhsat sahibinin 3213 sayılı Kanun’dan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı hükme bağlanmıştır.

19. Adli yargı uygulamasında, ürün kirası sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulandığı rödovans sözleşmesinin tarafları arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmektedir (bu yöndeki kararlar arasından bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2017/18930, K.2019/1127, 17/1/2019). Buna göre herhangi bir rödovans sözleşmesinin tarafı olan Kurum asıl işveren için öngörülen yükümlülüklerle tabi olmayacaktır. Başka bir ifadeyle hukuksal şartları taşıyan geçerli bir rödovans sözleşmesi kapsamında işletilen maden ocaklarında çalışan işçilerin alacaklarını asıl işveren sıfatıyla Kurumdan tahsil edebilmeleri mümkün değildir.

20. Dava konusu kuralların gerekçesinde, 4857 sayılı Kanun’a geçici madde eklenmek suretiyle Manisa’nın Soma ilçesinde 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında Kurumun taraf olduğu rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatlarını alamayanların kıdem tazminatlarının Kuruma müracaat etmeleri hâlinde Kurum tarafından ödenmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Kurallara ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde ise Kurum tarafından gerçekleştirilen kıdem tazminatı ve iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat ödemeleri için Kuruma, rödovans sözleşmesinin tarafı olan ilgili şirketler ile bu şirketlerden tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan tutar için kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar görev yapmış yönetim kurulu üyelerine rücu edebilme imkânının sağlandığı ifade edilmiştir.

21. Kuralların gerekçesinden Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarının rödovans sözleşmesi ile işletildiği anlaşılmaktadır. 3213 sayılı Kanun'un ek 7. maddesinin üçüncü fıkrası ve Yargıtay içtihatlarına göre söz konusu ocakların işletilmesi kapsamında yapılan rödovans sözleşmesinin tarafı olan Kurumun asıl işveren olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

22. Bu itibarla Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışmış işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatını tahsil edebilme konusunda yaşayacakları mağduriyetin engellenmesi amacıyla öngörüldüğü anlaşılan kuralların sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesine yönelik düzenleme niteliği taşıdığı açıktır. Başka bir ifadeyle devletin sosyal niteliği gözönünde bulundurulmak suretiyle anılan işçilere kıdem ve/veya ihbar tazminatlarını asıl işveren sıfatını haiz olmayan Kurumdan tahsil edebilme imkânı tanınmıştır.

23. Kuralların kapsamına giren ocaklarda çalışan işçilerin alacaklarını bu ocakları işleten ticaret şirketinden tahsil etmek amacıyla yargı mercilerine başvurmaları da mümkündür. Başka bir ifadeyle kurallarla söz konusu şirketin işçilerin alacaklarını ödeme yükümlülüğü ortadan kaldırılmamıştır.

24. Kanun koyucu sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesine yönelik düzenlemelerde belirli bir takdir yetkisine sahiptir. Bu bağlamda hangi işçilerin ne tür alacaklarının Kurum tarafından ödeneceğini belirleme konusu da kanun koyucunun takdirindedir.

25. Kuralların kapsamında giren işçilere Kurum tarafından ödenecek olan kıdem ve/veya ihbar tazminatının toplam tutarının işçilerin ekonomik açıdan yaşadıkları mağduriyeti belirli oranda giderebilecek nitelikte olmadığı söylenemez. Bu nedenle Kurumun işçilere kıdem ve ihbar tazminatı ile sınırlı ödeme yapmasının sosyal devlet ilkesine aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

26. Diğer yandan kuralların kapsamına giren ocakların, kazanın meydana geldiği ocakta faaliyet gösteren ticaret şirketi tarafından *rödovans sözleşmesiyle* işletildiği gözetildiğinde yalnızca bu ocaklarda çalışan işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatlarının Kurum tarafından ödenmesinin de sosyal devlet ilkesiyle çelişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

27. Anayasa'nın 10. maddesinde "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir./ Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz./ Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz./ Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz./ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*" denilmiştir.

28. Anayasa'nın anılan maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesini amacı aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişilere ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez (AYM, E.2017/47, K.2017/84, 29/3/2017, § 18; E.2020/95, K.2022/3, 26/01/2022, § 25).

29. Eşitlik ilkesi yönünden yapılacak anayasallık denetiminde öncelikle Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde aynı ya da benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelenin mevcut olup olmadığı tespit edilmeli, bu bağlamda aynı ya da benzer durumdaki kişiler arasında farklılık gözetilip gözetilmediği belirlenmelidir. Bundan sonra farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı, nihayetinde nesnel ve makul bir temele dayanıyorsa söz konusu farklı muamelenin ölçülü olup olmadığı hususları irdelenmelidir. Ölçülülük ilkesi, amaç ve araç arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gereğini ifade eder. Diğer bir ifadeyle bu ilke, farklı muamelenin öngörülen nesnel amaç ile orantılı olmasını gerektirmektedir (AYM, E.2016/205, K.2019/63, 24/7/2019, § 65; E.2021/1, K.2021/32, 29/4/2021, § 32).

30. Manisa'nın Soma ilçesinde yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan işçiler ile bu ocaklar dışındaki ocaklarda çalışan işçilerin karşılaştırılmaya müsait şekilde benzer durumda bulunmadığı açıktır.

31. Öte yandan kuralların kapsamındaki ocaklarda çalışan ve kıdem ile ihbar tazminatı dışında alacağı bulunan işçiler ile kıdem ve/veya ihbar tazminatı alacağı bulunan işçilerin de eşitlik ilkesi bağlamında karşılaştırılması mümkün değildir. Başka bir ifadeyle kuralların kapsamındaki kıdem ve/veya ihbar tazminatı alacağı mevcut olan her işçi hakkında uygulanabilecek şekilde düzenlenen kuralların eşitlik ilkesiyle çelişen bir yönü bulunmamaktadır.

32. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırı değildir. İptalleri talebinin reddi gerekir.

Kuralların Anayasa'nın 35. ve 49. maddelerine de aykırı olduğu ileri sürülmüş ise de bu bağlamda belirtilen hususların Anayasa'nın 2. ve 10. maddeleri yönünden yapılan değerlendirmeler kapsamında ele alınmış olması nedeniyle Anayasa'nın 35. ve 49. maddeleri yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir.

2. "...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında..." İbaresinin İncelenmesi

33. Dava konusu kural uyarınca Manisa'nın Soma ilçesinde yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatlarının Kurum tarafından ödenmesi için bu işçilerin sözleşmelerinin 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilmiş olması gerekmektedir. Bununla birlikte anılan ocaklarda çalışmış ve sözleşmesi 13/5/2014 tarihinden önce sona erdiği hâlde kıdem ve/veya ihbar tazminatları ödenmemiş işçilerin de bulunabileceği açıktır.

34. Anılan maden işçileri ile kuralın kapsamındaki maden işçilerinin aynı maden ocaklarında çalıştırılmış olmaları ayrıca kıdem ve/veya ihbar tazminatı alacaklarının bulunması nedeniyle karşılaştırılmaya müsait şekilde benzer durumda buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

35. Sözleşmesi 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilen işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatı Kurum tarafından ödendiği hâlde bu tarihten önce feshedilen işçilere kıdem ve/veya ihbar tazminatlarına ilişkin Kurum tarafından ödeme yapılmasının öngörülmemesi nedeniyle karşılaştırılmaya müsait şekilde benzer durumda bulunan maden işçilerine farklı muamelenin yapıldığı kuşkusuzdur.

36. Kuralın kapsamına giren maden işçilerinin kıdem ve/veya ihbar tazminatlarının Kurum tarafından ödenmesi öngörülmek suretiyle tahsilat güçlüğü nedeniyle mağduriyet yaşamalarının engellenmesi hedeflenmiştir. Başka bir deyişle anılan maden işçilerine Kuruma başvuru imkânı tanınmak suretiyle kıdem ve/veya ihbar tazminatlarını herhangi bir külfete katlanmak zorunda kalmaksızın kısa sürede tahsil edebilme imkânı tanınmıştır.

37. İşçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatını tahsil etmede yaşayacağı güçlüğü sözleşmenin sona erdiği tarihte doğrudan ilgisi bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle işçilerin işten kazadan sonra veya önce ayrılmalarına bağlı olarak yaşayacağı tahsilat güçlüğünde bir farklılık bulunmayacaktır.

38. Bu itibarla sözleşmeleri 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası öncesinde sona erdiği hâlde kıdem ve/veya ihbar tazminatları ödenmemiş maden işçilerine Kuruma başvuru imkânı tanımayan kuralla öngörülen farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanmaması nedeniyle eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

39. Açıklanan nedenle kural, Anayasa'nın 10. maddesine aykırıdır. İptali gerekir.

Yıldız SEFERİNOĞLU ve İrfan FİDAN bu görüşe katılmamışlardır.

Kural, Anayasa'nın 10. maddesine aykırı görülerek iptal edildiğinden ayrıca Anayasa'nın 2., 35. ve 49. maddeleri yönünden incelenmemiştir.

IV. YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI TALEBİ

40. Dava dilekçesinde özetle; dava konusu kuralların uygulanmaları hâlinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğabileceği belirtilerek yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi talep edilmiştir.

23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 6. maddesiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 11. maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan;

A. "...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında..." ibaresine yönelik yürürlüğün durdurulması talebinin, koşulları oluşmadığından REDDİNE,

B. "Manisa ili Soma ilçesinde..." , "...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında..." ve "...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan..." ibarelerine yönelik iptal talepleri 8/11/2023 tarihli ve E.2020/75, K.2023/188 sayılı kararla reddedildiğinden bu ibarelere ilişkin yürürlüğün durdurulması taleplerinin REDDİNE,

8/11/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

V. HÜKÜM

23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 6. maddesiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 11. maddenin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan;

A. "Manisa ili Soma ilçesinde...", "...yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında..." ve "...kıdem tazminatını ve/veya iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan..." ibarelerinin Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve iptal taleplerinin REDDİNE OYBİRLİĞİYLE,

B. "...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında..." ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, Yıldız SEFERİNOĞLU ile İrfan FİDAN'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

8/11/2023 tarihinde karar verildi.

Başkan
Zühtü ARSLAN

Başkanvekili
Hasan Tahsin GÖKCAN

Başkanvekili
Kadir ÖZKAYA

Üye
Engin YILDIRIM

Üye
Muammer TOPAL

Üye
M. Emin KUZ

Üye
Rıdvan GÜLEÇ

Üye
Yusuf Şevki HAKYEMEZ

Üye
Yıldız SEFERİNOĞLU

Üye
Selahaddin MENTEŞ

Üye
Basri BAĞCI

Üye
İrfan FİDAN

Üye
Kenan YAŞAR

Üye
Muhterem İNCE

KARŞIOY GEREKÇESİ

1- Dava konusu kural uyarınca Manisa'nın Soma ilçesinde yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan işçilerin kıdem ve/veya ihbar tazminatlarının Kurum tarafından ödenmesi için bu işçilerin sözleşmelerinin 13/05/2014 tarihinden sonra feshedilmiş olması gerekmektedir.

2- Bununla birlikte 13/05/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası öncesinde sona erdiği halde kıdem ve/veya ihbar tazminatları ödenmemiş maden işçilerine Kuruma başvuru imkanı tanımayan kuralla öngörülen farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanmaması nedeniyle eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna vararak kuralın iptali gerektiği şeklindeki çoğunluk görüşüne iştirak edilmemiştir.

3- Dava konusu kural ile İş Kanunu'na geçici madde eklenerek, Manisa ili Soma ilçesinde 13/05/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında Türkiye Kömür İşletmeleri

Esas Sayısı : 2020/75

Karar Sayısı : 2023/188

Kurumunun taraf olduğu rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan Işıklar, Atabacası ve Geventepe ocaklarında çalışan ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem tazminatı alamayanların kıdem tazminatlarının Türkiye Kömür Işletmeleri Kurumuna müracaat etmeleri halinde Kurum tarafından ödenmesi amaçlanmıştır.

4- Kural ile, özellikle anılan şirketin kaza öncesinde iş akdi feshedilen işçileri değil, sadece “13/05/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçileri” kapsamına dahil ettiği dikkate alındığında “kazadan etkilenen işçilerin” bir de kaza nedeniyle şirketin mali olarak zora girmesinden kaynaklı olarak tazminatlarını alamaması nedeniyle ortaya çıkan ilave ekonomik zorluklarını gidermek olduğu anlaşılmaktadır.

5- Bu çerçevede, kazadan önce sözleşmesi feshedilen ve kaza sırasında şirketin işçisi olmaması nedeniyle kazadan doğrudan etkilenmeyen işçiler ile kazadan etkilenen şirket işçileri arasında farklılık oluşturulmasının makul ve haklı nedenin var olduğunu kabul etmek gerekir.

6- Anayasa’nın 65. maddesinin “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malı kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” hükmü dikkate alındığında farklılığın orantısız, nesnel ve makul bir temele dayanmadığı söylenemez.

7- Sonuç olarak, yukarıda açıklanan nedenlerle, kural ile öngörülen farklı muamelenin eşitlik ilkesini ihlal ettiği şeklindeki çoğunluk görüşüne katılmamaktayım.

ye

Yıldız
SEFERİNOğLU

KARŞIOY GEREKÇESİ

4857 sayılı Kanun’un geçici 11. maddesiyle, 3213 sayılı Kanun’a göre imzalanmış rödovans sözleşmeleri kapsamında yer alan bazı ocaklarda çalışan ve 13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona erdirilen işçilerden kıdem ve ihbar tazminatını alamayanların bu tazminatlarının, işverene rücu edilmek üzere Kurum tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Dava konusu “...13/5/2014 tarihinde meydana gelen maden ocağı kazası sonrasında...” ibaresiyle ise kıdem ve ihbar tazminatının Kurum tarafından ödenmesi imkânından yararlanacakların kapsamı sözleşmeleri 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilenlerle sınırlandırılmıştır. Buna göre iş sözleşmesi bu tarihten önce feshedilenlerin anılan imkândan yararlanması mümkün değildir.

Çoğunluk kararında, sözleşmesi 13/5/2014 tarihinden sonra feshedilen işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı Kurum tarafından ödendiği hâlde sözleşmesi bu tarihten önce feshedilenlerin aynı imkândan yararlandırılmamasının farklı muamele teşkil ettiği belirtilmiş, bu farklı muamelenin makul ve nesnel bir temele dayanmaması nedeniyle eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Esas Sayısı : 2020/75

Karar Sayısı : 2023/188

Vurgulamak gerekir ki Anayasa'nın 10. maddesi durumları aynı veya benzer olanlar arasında farklılık yaratılmasını mutlak olarak yasaklamamaktadır. Makul ve nesnel bir sebebe dayanmak koşuluyla durumları benzer veya aynı olanlar arasında orantılı farklılıklar oluşturulması eşitlik ilkesine aykırı olmayacaktır.

Benzer durumlara farklı muamelenin haklı bir temelini bulunup bulunmadığının veya farklılığın ne dereceye kadar müstahak olacağına değerlendirilmesinde kanun koyucunun belli ölçüde takdir yetkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte bu takdir yetkisinin kapsamı somut olayın özelliklerine ve farklı bir şekilde yararlandırılan hakkın niteliğine göre değişebilecektir (*Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, § 59). Özellikle kanun koyucunun takdir yetkisinin geniş olduğu alanlarda farklı durum ve statüler oluşturulmasında ve oluşturulacak farklılığın derecesinin belirlenmesinde de takdir yetkisinin geniş olduğu kabul edilmelidir.

Sosyal devlet ilkesi gereğince yapılacak yardımların kapsamının ve miktarının belirlenmesi, kanun koyucunun takdirinin en geniş olduğu alanlardandır. 4857 sayılı Kanun'un geçici 11. maddesiyle getirilen, kıdem ve ihbar tazminatlarının kurum tarafından ödenmesi imkânının sosyal devlet kapsamında sağlanan bir kolaylık olduğu aşıkardır. Dolayısıyla bu imkânın kapsamının belirlenmesinde kanun koyucunun takdir yetkisi geniştir. Kanun koyucunun özellikle iş sözleşmeleri 13/5/3014 tarihinde gerçekleşen elim kazadan sonra feshedilenleri bu imkândan yararlandırmak istediği anlaşılmaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatlarının Kurum tarafından ödenmesi imkânının kapsamına sadece bu olay sebebiyle mağdur olanların dahil edilmesinin meşru ve nesnel bir sebebe dayandığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca Kurum tarafından sağlanan imkânın işveren tarafından ödenmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatlarıyla sınırlı olduğu, başkaca bir yardımın bu kural kapsamında sağlanmadığı ve 13/5/3014 tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilenlerin kıdem ve ihbar tazminatını işverene karşı ileri sürme hakkına herhangi bir hanel getirilmediği de gözetildiğinde oluşturulan farklılığın orantılı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu gerekçelerle, aksi yöndeki çoğunluk görüşüne katılmamaktayım.

Üye

İrfan FİDAN