



SAYI : 2019/4218-S.6146
BAŞVURU NO : 2019/2617
KARAR TARİHİ : 10/06/2019

KISMEN TAVSİYE KISMEN RET KARARI

BAŞVURAN :
BAŞVURUYA KONU İDARE : SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI
BAŞVURUNUN KONUSU : Sürekli işçilerin özlük haklarına ilişkin talepleri hakkında
BAŞVURU TARİHİ : 07/02/2019

I.BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran özetle; ...-... İş Sendikasının ... olduğunu, 01/08/2018 tarihinden itibaren yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin, yıllık izin, mazeret izinleri, sendika temsilci izinleri, çalışma süreleri, ceza cetveli, gibi tüm idari hükümlerinin eski yeni kadrolu (sürekli işçilere) tüm işçilere uygulanması talebinde bulunmuştur.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü 27/03/2019 tarih ve ... sayılı yazısında özetle: Başvuranın Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Büro destek hizmetlerinde çalıştığını, 02/04/2018 tarihinden önce taşeron firmada çalışırken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127.maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23.madde gereğince 02/04/2018 tarihinde kadroya geçiş işlemlerinin yapıldığını, bu kişiler hakkında 12/04/2018 tarihinde yayımlanan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23. maddesi gereğince İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin uygulandığını, Üniversite ile ...-... İş Sendikası arasında 01/08/2018 – 31/07/2021 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalandığını ancak bu toplu iş sözleşmesinin Rektörlük Sağlık Kültür Spor Daire Başkanlığında görev yapan adam/ay vizeli işçiler için düzenlendiğini, hastanede görev yapan ... (Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri) kodlu sürekli işçilere uygulanmadığını sürekli işçilere 696 sayılı KHK gereği Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının uygulandığını, başvuranın dâhil olduğu sürekli işçilerin özlük haklarının bireysel iş sözleşmesi ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarına göre belirlendiğini, bildirmiştir.

2.1) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 21/03/2019 tarih ve ... sayılı yazısında özetle: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü ve ... (...) arasında 01/08/2018 – 31/07/2021 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi bulunduğu, başvuran şahsın sendika yöneticiliğinin bulunmadığı belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3) 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının,

3.1) Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı başlıklı 53 üncü maddesinde: İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek fıkra: 23/7/1995-4121/4 md.; Mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

(Mülga dördüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

3.2) Ücrette adalet sağlanması başlıklı 55 inci maddesinde: Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

3.3) Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları başlıklı 65 inci maddesinde: (Değişik: 3/10/2001-4709/22 md.) Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.

3.4) “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesinde, “...Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler...”

4) 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında, “Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

5) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1 inci maddesinde “Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak

ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.”

5.1) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2 inci maddesinin (h) bendinde “Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade etmektedir.

5.2) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği başlıklı 33 üncü maddesinde : (1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(3) Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

(4) Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

5.3) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yüksek Hakem Kuruluna başvurma başlıklı 51 inci maddesinde : “(1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

6) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinde: (20/11/2017-KHK-696/127 maddesi ; aynen kabul: 01/02/2018- 7079/118 md.) ... “ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki

idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.”
...Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.

IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİNE ÖNERİSİ

7) Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuru konusuna ilişkin hazırlanan “Kısmen Tavsiye Kısmen Ret Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisine sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME ve GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme:

8) Başvuran, çalıştığı kurum ile ...-... .. Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinden ve buradaki haklardan faydalanmak istediğini belirtmiş, bunun üzerine idareden konuyla ilgili ayrıntılı bir açıklama istenmiş, yukarıda belirtilen cevabi yazıda özetle, iddia edilen toplu iş sözleşmesinin işyerinin başka bir bölümünde çalışan başka grup işçiyi kapsadığı, başvuranın dâhil olduğu taşerondan kadroya geçen işçiler hakkında ise 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi gereğince Yüksek Hakem Kurulu kararının ve buradaki düzenlemelerin uygulandığını bildirmiştir.

9) İdare tarafından gönderilen “Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi” hükümlerinde; işçinin çalışma yerinin Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi, hastaneye bağlı Sağlık Merkezleri vb. olarak sayılmış, 7 inci maddesinde işçinin aylık ücreti brüt asgari ücret olarak belirlenmiş, 12 inci maddesinde özel şartlar başlığında işçinin, iş sözleşmesi devam ettiği sürece özel de olsa başka bir işte çalışmayı taahhüt ettiği, 15.1 maddesinde ise bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda iş kanunu ve diğer mevzuat hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. İş Kanununda düzenlenmeyen konularda iş sözleşmesi ve varsa toplu iş sözleşmesi veya hakem kurulu kararları esas alınmaktadır.

10) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 11/04/2019 tarih ve ... sayılı görüş yazılarında özetle; 696 Sayılı KHK'nın 127 inci maddesine dayanılarak hazırlanan “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar” ın 01/01/2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlandığı, geçiş işlemleri tamamlanan işçilere uygulanmak üzere Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31/10/2020 tarihine

kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinin Bakanlığın resmi internet sayfasında yayımlandığı, 4857 Sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde, bir iş sözleşmesine dayanılarak çalışan gerçek kişi “işçi”, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar “işveren”, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. İş Kanununun 1.maddesinde ise bu kanunun 4.maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine (faaliyet konularına bakılmaksızın) uygulanacağı belirtilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununda işçilerin nakli (tayin), görevde yükselme ve unvan değişikliği konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Anılan kanunda, asgari hususlar belirtilmiş olup, çalışma koşullarının işçi ve işveren arasında akdedilen, iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile belirlenebilmesi mümkün bulunmaktadır şeklinde görüş bildirdiği görülmüştür.

11) Sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin ücret ile diğer mali ve sosyal haklara ilişkin hükümleri, 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacaktır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2 inci maddesinde toplu sözleşmenin tanımı yapılmış, 33 üncü maddesinde toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği, 34 üncü maddesinde Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi ve 51 inci maddesinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuruya ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Bu maddenin 2 nci fıkrasında “*Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir*” hükmü düzenlenmiştir.

12) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinde :”...*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz...*” hükmü ve aynı maddenin son fıkrasında ise; “*Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz*” hükümleri düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, sürekli işçilerin, ücret ve mali haklar dışındaki özlük hakları (tayin, terfi, görevde yükselme vb.) konusunda, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve Yüksek Hakem Kurulu kararında düzenleyici hükümler bulunmamaktadır. Bu durumda idare, sürekli işçilerin ücret gibi haklarının yanı sıra tayin, terfi ve görevde yükselmeye ilişkin diğer talepleri hakkında da yüksek hakem kurulu kararı ve Kanun Hükmünde Kararnameye aykırı bir tasarrufta bulunamayacaktır.

13) Yukarıda yapılan açıklamalar sonucunda; 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018- 7079/118 md.) Geçici 23 üncü Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin uygulanmak zorunda olduğu, Anayasa ve yasaların yukarıda belirtilen maddeleri ile diğer ilke ve esaslar dikkate alındığında başvuranın talebinin yerinde olmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.

14) Ancak, Yüksek Hakem Kurulunun 31/10/2020 tarihinde sona erecek kararından sonra, yeni dönem için yapılacak toplu sözleşme görüşmelerinde veya yasal ve idari düzenlemelerde, başvuran ve aynı konumda olan diğer kişilerin taleplerinin değerlendirilerek ülke genelinde kurum ve kuruluşlar arasında uygulama birliğinin sağlanması faydalı olacaktır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme:

15) İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiş olup; idareden istenilen bilgi ve belgelerin süresi içinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği, ayrıca idarenin; başvuranla ilgili işlemlerinde "kanunlara uygunluk", "hesap verilebilirlik", "şeffaflık", "kararların gerekçeli olması" ilkelerine uygun davrandığı, ancak işleme karşı başvuru yollarını belirtmemesi nedeniyle "karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi" ilkesine uymadığı anlaşılmış olup, idareden bundan böyle bu ilkeye de uyması beklenmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

16) 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Kararın başvurana tebliğ tarihinden itibaren, ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup iş hukukuna ilişkin talepler yönünden Sivas İş Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle,

Başvuranın iş yerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmaya yönelik talebinin **REDDİNE**,

Yüksek Hakem Kurulunun 31/10/2020 tarihinde sona erecek kararından sonra, yeni dönem için yapılacak toplu sözleşmelerde başvuranın taleplerinin değerlendirilmesi yönünden **SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**, Ülke genelinde kurum ve kuruluşlar arasında uygulama birliğinin sağlanması yönünden gerekli düzenlemeleri yapmak üzere **AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA, TAVSİYEDE BULUNULMASINA**

Kararın **Başvurana, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğüne ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına** tebliğine,

6328 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca bu karar üzerine tesis edilecek işlemin 30 gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi