

ADLİ YARGI HÂKİM VE SAVCI ADAYLIĞI SINAVI İÇİN

İŞ HUKUKU

KAPSAMLI DERS NOTU

BİREYSEL İŞ HUKUKU

TOPLU İŞ HUKUKU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İŞ YARGISI

www.ragipkarakus.com

2022

ÖNSÖZ

Bilindiği üzere, 24 Ekim 2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7188 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Adli Yargı Hakim ve Savcı Adaylığı Sınavının alan bilgisi konularına iş hukuku da eklenmiş ve bu değişiklik 29 Aralık 2019'da yapılan sınavda ilk kez uygulanmıştır. Gerek ÖSYM tarafından hazırlanan başvuru kılavuzunda gerekse Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından yapılan ilanda iş hukukundan toplamda beş soru geleceği belirtilmiştir.

Fakültelerde okutulan yüzlerce sayfalık kitapların bu sınav için fazla gelmesi ve piyasada hakimlik sınavına yönelik pek fazla kaynağın bulunmaması sebebiyle ve adaylara bir alternatif oluşturma düşüncesiyle şu an elinizde bulunan bu ders notunu hazırladım.

Not, bireysel iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, toplu iş hukuku ve iş yargısı bölümlerinden oluşmaktadır. 2020 yılındaki sınavda sorulan bir sorunun İş Kanunu'nda düzenlenmemiş bir konuya ilişkin olması sebebiyle Danıştay tarafından iptal edilmesi[1], bu sınava hazırlanırken mevzuat dışına çok çıkılmaması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, notun yazılmasında, öğretideki görüş ayrılıklarına girilmemiş, mevzuat dışına olabildiğince çıkılmamaya çalışılmıştır.

Bireysel iş hukuku bölümünün hazırlanmasında sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı kalınmamış, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve diğer bazı özel kanunlarda yer alan hükümlere de ilgili kısımlarda yer verilmiştir. Gerekli görülen yerlerde ilgili yönetmelik hükümlerine de yer verilmiş, hatta Yargıtay kararlarına da atıf yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, toplu iş hukuku ve iş yargısı bölümleri ise ilgili mevzuat esas alınarak oldukça öz bir şekilde hazırlanmıştır.

ÖSYM tarafından hazırlanan başvuru kılavuzlarında iş hukukunun kapsamında hangi konuların yer alacağına dair bir açıklama yapılmamaktadır. Bu sebeple, bu hususta, özellikle sosyal güvenlik hukukunun kapsam içinde yer alıp almadığı noktasında bir belirsizlik söz konusu olmuştur. Hakim ve Savcılar Kurulu (eski) üyesi Prof. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu, sosyal medya hesabından bir paylaşıma cevap olarak *"Kastedilen salt iş hukukudur. Sosyal güvenlik hukuku bilinçli olarak kapsam dışında tutulmuştur."* şeklinde bir açıklama yaparak bu belirsizliği gidermiştir[2]. Fakat adaylar bu sefer de toplu iş hukukunun kapsam içinde yer alıp almadığını sorgulamaya başlamışlardır. Bu belirsizlik ise 2020 yılında yapılan sınavda toplu iş hukukunda bir soru sorulmasıyla ortadan kalkmıştır. Bir sorunun dahi çok önemli olduğu bir yerde toplu iş hukukuna ve hatta iş sağlığı ve güvenliği ile iş yargısı konularına çalışmamak gibi bir risk alınmamalıdır.

Yoğun bir tempo ile çalıştığınız bu süreçte sizlere yardımcı olma arzusu ile hazırladığım bu notu, www.ragipkarakus.com internet sitesi üzerinden herkese açık bir şekilde paylaştım. Nota dijital ortamda tekrar ulaşmak için bu internet sitesini ziyaret edebilirsiniz. Bunun yanı sıra, not üzerinde yapılacak olası bir değişiklik veya düzeltmeleri de bu internet sitesi üzerinden takip edebilirsiniz.

Notta tespit ettiğiniz içerik, yazım ve noktalama hatalarını ilerleyen sayfalarda paylaştığım iletişim adreslerimi kullanarak bildirmenizi önemle rica ediyorum. Bunun yanı sıra, olumsuz

---

1 Danıştay 5. Daire, E. 2021/4217, K. 2021/2419.

2 Söz konusu açıklamayı görmek için; bkz. https://twitter.com/acengizkoseoglu/status/1186927232524181504.

eleştirileriniz başta olmak üzere not ile ilgili tüm eleştirilerinizi de aynı iletişim adreslerimi kullanarak göndermenizi rica ediyorum.

Son olarak, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesinden birlikte mezun olduğum arkadaşlarım başta olmak üzere, sınava giren herkese başarılar diliyorum.

Her şey gönlünüzce olsun.

Ragıp KARAKUŞ
26. Dönem Hâkim Adayı
Kayseri, 2022

İÇİNDEKİLER

Önsöz ..... **I**
İçindekiler ..... **III**
Kısaltmalar Cetveli ..... **XI**

Birinci Bölüm
Bireysel İş Hukuku

§1. İş Hukukuna Giriş **1**
I. İş Hukukunun Tanımı ve Kapsamı 1
II. İş Hukukunun Bölümleri 1
III. İş Hukukunun Doğuşu ve Gelişimi 1
IV. İş Hukukuna Hakim Olan Temel İlkeler 2
A. İş Hukukunun Bağımsızlığı 2
B. İşçilerin Korunması İlkesi 2
C. Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlanması İlkesi 2
D. İşçi Yararına Yorum İlkesi 3
V. İş Hukukunun Kaynakları 3
A. Genel Kaynaklar 3
B. Özel Kaynaklar 5
a) İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi 5
b) İşyeri İç Yönetmelikleri 5
c) İşyeri Uygulamaları 5
d) İşverenin Yönetim (Talimat Verme) Hakkı 6
§2. İş Hukukunun Temel Kavramları **7**
I. İşçi 7
A. İş Kanunu Kapsamında İşçi Kavramı 7
B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşçi Kavramı 7
II. Çırak ve Stajyer 7
III. İşveren 8
A. İş Kanunu Kapsamında İşveren Kavramı 8
B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşveren Kavramı 8
IV. İşveren Vekili 8
A. İş Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı 8
B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşveren Vekili Kavramı 9
C. İşveren Vekilinin Sorumluluğu 9
V. Alt İşveren 9
A. Genel Olarak 9
B. Şartları 10
C. Asıl İşveren ile Alt İşverenin Birlikte Sorumluluğu 11
D. Alt İşveren İlişkisinin Kurulmasına Getirilen Sınırlandırmalar ve Muvazaa ... 11
VI. İşyeri 12
A. İş Kanunu Kapsamında İşyeri Kavramı 12

B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşyeri Kavramı 12
C. İşyerinin Bölümleri 12
D. İşyerini Bildirme 13
E. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri 13
F. İşyerinin Kapatılması 15
§3. İş Hukukunun Uygulama Alanı 16
I. Kişi Bakımından Uygulama Alanı 16
II. İş Türü Bakımından Uygulama Alanı 16
III. Zaman Bakımından Uygulama Alanı 17
IV. Yer Bakımından Uygulama Alanı 18
V. Diğer Kanunların Uygulama Alanları 18
§4. İş Sözleşmesine İlişkin Temel Bilgiler 19
I. Tanım ve Unsurları 19
II. İş Sözleşmesinin Özellikleri 19
III. İş Sözleşmesi Çeşitleri 19
A. Genel Olarak 19
B. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri 20
C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri 20
D. Tam Süreli Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri 21
E. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi 22
F. Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi 23
G. Deneme Süreli İş Sözleşmesi 23
H. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş Sözleşmeleri (Takım İş Sözleşmeleri) 23
IV. İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti 24
V. İş Sözleşmesinin Şekli 24
VI. İş Sözleşmesinin Devri 25
VII. İş Sözleşmesindeki Çalışma Koşullarında Değişiklik 25
§5. Geçici İş İlişkisi 26
I. Genel Açıklamalar 26
II. Geçici İş İlişkisi Türleri 26
A. Genel (Mesleki Amaçlı Olmayan) Geçici İş İlişkisi 26
B. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi 26
§6. İş Sözleşmesi Özgürlüğü ve Sınırları 30
I. İş Sözleşmesi Özgürlüğü 30
II. İş Sözleşmesi Özgürlüğünün Sınırları 30
A. İş Sözleşmesi Yapmanın Yasak Olduğu Durumlar 30
B. İş Sözleşmesi Yapmanın Zorunlu Olduğu Durumlar 31
C. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Sınırlar 33
§7. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar 34
I. İşçinin Borçları 34
A. İş Görme Borcu 34
B. Sadakat Borcu 34
C. Rekabet Etmeme Borcu 35

D. Sır Saklama Borcu ... 35
E. Teslim ve Hesap Verme Borcu ... 35
F. Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu ... 35
II. İşverenin Borçları ... 35
A. Ücret Ödeme Borcu ... 35
B. İşçiyi Gözetme Borcu ve İşçinin Kişiliğinin Korunması ... 35
C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması ... 36
D. Özlük Dosyası Düzenleme ... 36
E. Kişisel Verilerin Korunması ... 36
F. Eşit Davranma Borcu ... 36
§8. Ücret ... 38
I. Ücret Kavramı ... 38
II. Ücret Türleri ... 38
A. Zamana Göre Ücret ... 38
B. Verime Göre Ücret ... 38
C. Yüzde Usulüne Göre Ücret ... 39
D. Prim ... 39
E. İkramiye ... 39
F. Aracılık (Komisyon) Ücreti ... 40
G. İşin Sonucundan Pay Alma ... 40
III. Ücretin Miktarı ... 40
A. Genel Olarak ... 40
B. Asgari Ücret ... 40
IV. Ücretin Ödenmesi ... 41
A. Ücretin Ödenme Şekli ... 41
B. Ücretin Ödenme Yeri ... 41
C. Ücretin Ödenme Zamanı ... 41
D. Ücret Zamanaşımı ... 42
E. Ücret Hesap Pusulası ... 42
V. Ücretin Korunması ... 42
§9. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ... 45
I. Genel Olarak ... 45
II. İş Sözleşmesinin Genel Sebeplerle (Fesih Dışında) Sona Erme Halleri ... 45
A. Tarafların Anlaşması (İkale) ... 45
B. Belirli Sürenin Sona Ermesi ... 45
C. Ölüm ... 45
III. İş Sözleşmesinin Bildirimli Fesihle Sona Ermesi ... 46
A. Genel Olarak ... 46
B. Bildirim Süreleri ... 46
C. İş Güvencesi ... 47
a) Genel Olarak ... 47
b) Geçerli Sebepler ... 48
c) Geçerli Sebep Sayılmayan Haller ... 49

d) Bildirimli Fesihte Yöntem 49
e) Fesih Bildirimine İtiraz 50
D. Geçersiz Fesih ve Sonuçları 50
E. Son Çare İlkesi 51
F. Bildirimli Feshin Hukuki Sonuçları 51
G. Usulsüz Fesih ve İhbar Tazminatı 52
H. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması ve Kötüniyet Tazminatı 53
İ. Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle Bildirimli Fesih 53
IV. İş Sözleşmesinin Haklı Fesihle Derhal Sona Ermesi 54
A. Genel Olarak 54
B. İşçi Açısından Haklı Fesih Sebepleri 54
C. İşveren Açısından Haklı Fesih Sebepleri 56
D. Haklı Fesihte Yöntem 58
E. Haklı Sebeple Feshin Hukuki Sonuçları 59
F. Haksız Fesih ve Sonuçları 59
§10. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları 61
I. Genel Sonuçlar 61
II. İş Sözleşmesinin Ölümle Sona Ermesi ve Ölüm Tazminatı 61
III. Çalışma Belgesinin Verilmesi 62
IV. İbra 62
V. Rekabet Yasağı 62
A. Genel Olarak 62
B. Sınırlandırılması 62
C. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışların Sonuçları 63
D. Rekabet Yasağının Sona Ermesi 63
VI. Kıdem Tazminatı 63
A. Genel Olarak 63
B. Kıdem Tazminatının Şartları 63
C. Kıdemin Belirlenmesi 65
D. Kıdem Tazminatının Hesaplanması 66
E. Kıdem Tazminatında Gecikme Faizi ve Zamanaşımı 67
F. Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Tazminatı 67
§11. Çalışma ve Dinlenme Süreleri 68
I. Çalışma Süreleri 68
A. Genel Olarak 68
B. Normal Çalışma Süresi 68
a) Genel Olarak 68
b) Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi 68
c) Özel Durumlar 69
C. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma 69
a) Genel Olarak 69
b) Fazla Çalışmanın Türleri 70
c) Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler ve Fazla Çalışma Yapamayacak Kişiler 71

d) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığında Ödenecek Ücret 71
D. Gece Çalışması 72
E. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma 72
F. Telafi Çalışması 73
G. Kısa Çalışma 73
II. Dinlenme Süreleri 74
A. Genel Olarak 74
B. Ara Dinlenmesi 74
C. Hafta Tatili 75
D. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller 76
E. Mazeret İzinleri 76
F. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni 76
G. Yıllık Ücretli İzin 78
a) Genel Olarak 78
b) Yıllık Ücretli İzin Hakkının Şartları 78
c) Yıllık Ücretli İzin Süreleri 79
d) Yıllık Ücretli İznin Kullanılması 80
e) Yıllık İzin Ücreti 80
f) Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı 81
§12. Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi 82
I. Devletin Yetkisi 82
II. Yetkili Makam ve Memurlar 82
III. Yetkili Memurların Ödevi 82
IV. Muafiyet 83
V. İşçi ve İşverenin Sorumluluğu 83
§13. Çeşitli Hükümler 84
I. Yazılı Bildirim 84
II. Konut Kapıcılarının Özel Çalışma Koşulları 84
III. Bazı İşlerde Çalışanların Ücretlerinin Güvencesi 84
IV. Üçlü Danışma Kurulu 84
V. Kantin Açılması 84

İkinci Bölüm
İş Sağlığı ve Güvenliği

§1. Genel Bilgiler 86
I. Genel Olarak İş Sağlığı Ve Güvenliği 86
II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanma Alanı 86
§2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler 87
I. İşverenin Yükümlülükleri 87
A. İş Sağlığını ve Güveliğini Sağlama Yükümlülüğü 87
B. Denetim Yapma Yükümlülüğü 87
C. Eğitim Verme Yükümlülüğü 87
D. Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü 88

E. Gerekli Örgütlenmeyi Sağlama Yükümlülüğü 88
F. Çalışanları Sağlık Gözetimine Tabi Tutma Yükümlülüğü 90
G. Çalışanların Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü 90
II. Çalışanların Yükümlülükleri 91
III. Devletin Yükümlülükleri 91
IV. Yükümlülüklere Uymamanın Yaptırımları 92
A. İşveren Bakımından 92
a) Tazminat Ödeme 92
b) İşçinin Çalışmaktan Kaçınması 92
c) İşçinin İş Sözleşmesini Feshetmesi 92
d) İşin Durdurulması 92
e) Cezai Yaptırımlar 93
B. İşçi Bakımından 93
a) Tazminat Ödeme 93
b) İşverenin İş Sözleşmesini Feshetmesi 93

Üçüncü Bölüm
Toplu İş Hukuku

§1. Sendikalar Hukuku 94
I. Kuruluş, Sendika ve Konfederasyon Kavramları 94
A. Kuruluş Kavramı 94
B. Sendika Kavramı 94
C. Konfederasyon Kavramı 95
II. Sendika Özgürlüğü 95
A. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı 95
B. Sendika Özgürlüğünün Sınırlandırılması 95
III. Kuruluşların Kuruluşu 95
A. Kuruluş İlkeleri 95
B. Kurucu Olabilme Koşulları 96
C. Kurucu Sayısı 97
D. Kuruluş Usulü 97
IV. Kuruluşların Katılması veya Birleşmesi 97
V. Kuruluşların Organları 98
A. Genel Olarak 98
B. Genel Kurul 98
C. Yönetim Kurulu 100
D. Disiplin Kurulu 100
E. Denetleme Kurulu 101
F. Kuruluşların Genel Kurul Dışındaki Zorunlu Organlarına Üyelik 101
VI. Sendika Üyeliği 101
A. Sendika Üyeliğinin Şartları 101
B. Sendika Üyeliğinin Kazanılması 102
C. Sendika Üyeliğinden Doğan Hak ve Borçlar 102

D. Sendika Üyeliğini Askıda Kalması ... 103
E. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ... 103
F. Sendika Üyeliğini Etkilemeyen Haller ... 104
VII. Konfederasyon Üyeliği ... 104
VIII. Uluslararası Kuruluşlara Üyelik ... 104
IX. Sendikalar Güvenceler ... 104
A. İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvenceleri ... 104
B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvenceleri ... 105
C. İşyeri Sendika Temsilciğinin Güvenceleri ... 106
X. Kuruluşların Faaliyetleri ... 107
A. Genel Olarak ... 107
B. Yasak Faaliyetler ... 107
XI. Kuruluşların Gelir ve Giderleri ... 108
XII. Kuruluşların Denetimi ... 109
XIII. Kuruluşların Faaliyetlerin Durdurulması ... 109
XIV. Kuruluşların Sona Ermeleri ... 110
§2. Toplu İş Sözleşmesi ... 111
I. Tanımı ... 111
II. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ve Özerkliği ... 111
A. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı ... 111
B. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ... 111
III. Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği ... 111
IV. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği ... 111
V. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri ... 112
A. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi ... 112
B. Grup Toplu İş Sözleşmesi ... 112
C. İşletme Toplu İş Sözleşmesi ... 112
D. Çerçeve Sözleşme ... 112
VI. Toplu İş Sözleşmesinin Yorumu ... 112
A. Yorumda Uygulanacak Esaslar ... 112
B. Yorum Davası ... 113
VII. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ... 113
A. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ... 113
B. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ... 114
C. Toplu Görüşme ... 115
VIII. Toplu İş Sözleşmesinin Hükmü ... 116
IX. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı ve Teşmili ... 116
A. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı ... 116
B. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ... 117
X. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ... 118
§3. Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yöntemleri ... 119
I. Genel Bilgiler ... 119
A. İş Uyuşmazlığı Türleri ... 119

B. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü 120
II. Arabuluculuk 121
A. Olağan Arabuluculuk 121
B. Olağanüstü Arabuluculuk 122
III. Tahkim 122
A. Tahkim Türleri 122
B. Yüksek Hakem Kurulu 123
IV. Grev 124
A. Genel Olarak 124
B. Grevin Tanımı 124
C. Kanuni Grev 124
D. Kanuni Grev Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması 125
E. Grev Yasakları ve Engelleri 125
F. Kanuni Grevin Sonuçları 127
G. Kanuni Grevin Sona Ermesi 129
H. Kanundışı Grev 130
V. Lokavt 130
A. Genel Olarak 130
B. Lokavtın Tanımı 131
C. Kanuni Lokavt 131
D. Kanuni Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması 131
E. Lokavt Yasakları ve Engelleri 131
F. Kanuni Lokavtın Sonuçları 132
G. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi 132
H. Kanundışı Lokavt 133

Dördüncü Bölüm
İş Yargısı

§1. Genel Bilgiler 134
I. Genel Olarak 134
II. İş Mahkemelerinin Kuruluşu 134
III. Görev ve Yetki 134
A. Görev 134
B. Yetki 135
IV. Yargılama Usulü ve Kanun Yolları 135
A. Yargılama Usulü 135
B. Kanun Yolları 135
§2. İş Mahkemeleri Kanunu'nda Düzenlenen Özel Dava Şartları 136
I. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk 136
II. Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu 137

Yararlanılan Kaynaklar 139

KISALTMALAR CETVELİ

6771 s. K	**:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
2527 s. K	**:** Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun
AY	**:** Anayasa
AYM	**:** Anayasa Mahkemesi
AİY	**:** Alt İşverenlik Yönetmeliği
AÜY	**:** Asgari Ücret Yönetmeliği
BİşK	**:** Basın İş Kanunu
ÇSY	**:** İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DİşK	**:** Deniz İş Kanunu
EİşK	**:** 1475 sayılı Eski İş Kanunu
FÇY	**:** İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
HMK	**:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTTY	**:** Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
İİK	**:** İcra ve İflas Kanunu
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İSGK	**:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	**:** İşsizlik Sigortası Kanunu
İşK	**:** 4857 sayılı İş Kanunu
m.	**:** madde
MEK	**:** Mesleki Eğitim Kanunu
s.	**:** sayfa
SerPK	**:** Sermaye Piyasası Kanunu
SGK	**:** Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	**:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	**:** Türk Borçlar Kanunu
TCK	**:** Türk Ceza Kanunu
TMK	**:** Türk Medeni Kanunu
UİK	**:** Uluslararası İşgücü Kanunu
YargK	**:** Yargıtay Kanunu
Y( )HD	**:** Yargıtay ( ). Hukuk Dairesi
YHGK	**:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	**:** Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulu
YÜİY	**:** Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
YHGK	**:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Aşağıdaki uyarıları lütfen okuyunuz ve dikkate alınız:

Bu notta yer alan içerikler Ragıp Karakuş tarafından yazılmış, notun kapak ve sayfa tasarımları yine bizzat Ragıp Karakuş tarafından yapılmıştır. Notta tespit ettiğiniz içerik, yazım ve noktalama hatalarını aşağıdaki iletişim adreslerimizi kullanarak bildirmenizi rica ederiz. Ayrıca, olumsuz eleştirileriniz başta olmak üzere not ile ilgili tüm görüşlerinizi de aynı iletişim adreslerimizi kullanarak göndermenizi rica ederiz.

İnternet Paylaşımlarına Özel Uyarı: Not, ticari veya akademik amaçlarla yazılmamıştır. Notu ticari amaçla veya üzerinde herhangi bir değişiklik yapmak suretiyle kullanmayınız. Notta yer alan içerikleri doğrudan kullanacaksanız www.ragipkarakus.com web sitesini kaynak göstermenizi rica ederiz.


ragipkarakus


ragipkarakus


ragipkarakus@gmail.com


www.ragipkarakus.com

BİRİNCİ BÖLÜM
BİREYSEL İŞ HUKUKU

§1. İŞ HUKUKUNA GİRİŞ

I. İŞ HUKUKUNUN TANIMI VE KAPSAMI

İş hukuku, iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı bir başkası için ve ona bağlı olarak çalışanlar ile bunların arasındaki iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalıdır. İş hukuku, sadece bu kişiler arasındaki ilişkileri değil, bunların Devletle ve sendikalarla olan ilişkilerini de düzenler.

İşlerini başkasına bağımlı olarak yapmayan kişiler, iş hukukunun kapsamına girmezler. Örneğin, bir işverene bağlı olmaksızın çalışan doktor, avukat, terzi ve diğer esnaf, işlerini yürütürken bağımsız hareket ettikleri için iş hukukunun kapsamı dışında kalırlar.

Tüm bağımlı çalışanlar değil, iş sözleşmesine dayanmak suretiyle bağımlı çalışanlar iş hukukunun kapsamına girerler. Dolayısıyla, memurlarla Devlet arasındaki ilişki, her ne kadar memurun Devlete bağımlı olarak çalışması söz konusu olsa da iş hukukunun değil, idare hukukunun konusunu oluşturur.

II. İŞ HUKUKUNUN BÖLÜMLERİ

İş hukuku, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olmak üzere iki ana bölüme ayrılır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine dayanan hukuki ilişki, bireysel iş hukukunun konusunu oluşturur. İşçi veya işverenlerin kurmuş oldukları sendikaları aracılığıyla girdikleri hukuki ilişkiler ise toplu iş hukukunun konusunu oluşturur. Toplu iş hukuku da kendi içerisinde sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak ayrı bölümler halinde incelenir.

III. İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

İş hukukunun doğuşunda en önemli etken sanayileşmedir. 18. yy'ın sonlarında seri üretimin artması ve işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte insanlar, köylerden kentlere göç ederek bir işverene bağımlı halde çalışmaya başlamışlardır. Ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve çocukların çalıştırılması, uzun çalışma süreleri, düşük ücret, ücret yerine mal verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersiz olması şeklinde oluşan karanlık tablo, iş hukukunun ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır.

1800'li yılların başından itibaren devletler işçiyi koruyucu düzenlemeler yapmaya başlamıştır. İşçiler kurdukları sendikalar ile işverenlerin karşısına daha güçlü çıkmışlar ve toplu iş sözleşmeleriyle işyerlerinde uygulanacak çalışma koşullarını işverenle karşılıklı olarak belirleme imkanı bulmuşlardır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra ise 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur.

18. yüzyılın sonlarında Osmanlı'da çalışma yaşamı loncalar tarafından oluşturulan kurallar ile düzenlenmiştir. Türkiye'de iş hukukunun gelişimi, Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleşmiştir. Çalışma hakkı, çocukların ve kadınların korunması, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı ve sosyal güvenlik hakkı ilk kez 1961 Anayasası ile düzenlenmiştir. Aynı haklar 1982 Anayasası'nda da düzenlenmiş ve bu Anayasa'da da önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreçte birçok kanuni düzenleme yapılmış, 2003 yılında şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. İş Kanunu'nda olmayan birçok konu, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ayrıca, 2012 yılında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu adında birleşmiştir.

IV. İŞ HUKUKUNA HAKİM OLAN TEMEL İLKELER

A. İş Hukukunun Bağımsızlığı

İş hukuku, içerdiği birtakım özellikler sebebiyle borçlar hukuku ve genel olarak medeni hukuktan ayrılır. Örneğin, genel olarak sözleşmelerde taraflar arasında bir eşitlik söz konusuyken, iş hukukunda işçilerin korunması ve işçi yararına yorum ilkeleri sayesinde sözleşmenin işçi tarafına bir üstünlük tanınmıştır. Bunun yanı sıra, genel olarak sözleşmelerde tarafların birbirlerine bağımlı olmaları gibi bir durum söz konusu değilken, iş hukukunda işçiler iş sözleşmesi aracılığıyla işverene bağımlı olarak çalışırlar. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmelerinde taraflardan birinin diğeri üzerinde yönetim hakkı ve yaptırımda bulunma gücü vardır. Bu ve benzeri durumlar, iş hukukunun diğer hukuk dallarından bağımsız bir hukuk dalı olduğunu göstermektedir.

B. İşçilerin Korunması İlkesi

Anayasa'ya göre, Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir (AY m. 2). Sosyal devlet, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir[1]. Nitekim, Anayasa'da da açıkça belirtildiği üzere, Devlet, çalışanları ve işsizleri korumak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (AY m. 49).

İş hukukunun doğuş ve gelişmesinin temel sebebi, iş ilişkilerinde daha güçsüz tarafta yer alan işçilerin korunması kaygısıdır. Bu bağlamda, işverenin ekonomik ağırlığına karşı bir denge sağlayabilmek amacıyla işçinin korunması zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Çalışma hayatında işçinin sadece ekonomik açıdan korunması değil, ayrıca kişiliğinin de korunması gerekir. Çünkü, iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir.

İş hukukunda işçinin korunması öncelikli olarak kanunda emredici hükümlere yer verilmesi, ikinci olarak da tereddüde düşülen veya mevzuatta açık düzenleme bulunmayan hallerde, kamu düzeni elverdiği ölçüde, işçi lehine yorum yapılması ile mümkündür.

C. Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlanması İlkesi

Hukukumuzda sözleşme özgürlüğü esastır. Sözleşme özgürlüğü sözleşmeyi yapma, sözleşmenin diğer tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini düzenleme, sözleşmenin şeklini seçme, sözleşmeyi ortadan kaldırma veya sözleşmenin içeriğini değiştirme özgürlüklerini ifade eder. Sözleşme özgürlüğü, emredici hukuk kuralları ile önemli ölçüde sınırlandırılmıştır.

İş hukukunda emredici hükümler, mutlak emredici hükümler ve nispi emredici hükümler olarak ikiye ayrılır. Mutlak emredici hükümlerin hiçbir surette aksi kararlaştırılamaz ve bu hükümler değiştirilemez. Nispi emredici hükümlerin ise işçi yararına olmak kaydıyla aksi kararlaştırılabilir. İş Kanunu'nda düzenlenen hükümler genelde nispi emredicidir; mutlak emredici hükümler istisnaidir.

İş Kanunu'nda düzenlenen nispi emredici hükümlere şunları örnek verebiliriz:

- Her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir (İşK m. 41/2). Buradaki oranın sözleşmelerle işçi lehine olarak %50'nin üzerinde kararlaştırılması mümkündür; fakat %50'nin altında kararlaştırılması mümkün değildir.

[1] AYM, 23.5.1972, 2/28.

- Normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir (İşK m. 63/1). Normal çalışma süresinin sözleşmelerle işçinin lehine olarak 45 saatin altına indirilmesi mümkündür; fakat 45 saatin üzerine çıkarılması mümkün değildir.

İş Kanunu'nda az sayıda bulunan mutlak emredici hükümlere ise şunları örnek verebilir:

- İşverence yapılan geçersiz fesih üzerine işe iadesine karar verilen işçiyi başvurusu üzerine, işveren,1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İşK m. 21/1). Bu tazminata uygulamada iş güvencesi tazminatı denir. İş güvencesi tazminatının miktarının belirlenmesinde esas alınacak en az 4 ve 8 aylık süreler mutlak emredicidir. Dolayısıyla bu sürelerin sözleşmelerle işçi lehine dahi değiştirilmesi mümkün değildir.
- Toplu sözleşmelerle ve hizmet sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 1 hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (EşK m. 13). Burada kıdem tazminatının yıllık miktarı için getirilen tavan, mutlak emredici bir hükümdür. Dolayısıyla bu tavanın sözleşmelerle işçi lehine dahi değiştirilmesi mümkün değildir.

D. İşçi Yararına Yorum İlkesi

İşçilerin korunması amacıyla iş hukukuna ilişkin kuralların ve iş sözleşmelerinin yorumunda işçi yararına yorum ilkesi uygulanır. Gerek kanun ile getirilen kuralların ve gerekse tarafların irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunludur[2]. Sözleşmede çelişkili kuralların yer alması durumunda işçi yararına olan kuralın dikkate alınması gerekir. Bu, işçiyi koruma ilkesinin bir gereğidir[3].

V. İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

A. Genel Kaynaklar

a) Anayasa: Anayasa'ya göre, Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir (AY m. 2)[4]. Sosyal devlet ilkesi gereğince, herkese insan onuruna yaraşır asgari bir hayat seviyesinin sağlanması için birtakım sosyal hakların tanınması gerekir. Bu bağlamda, Anayasa'da sosyal ve ekonomik hak ve ödevler düzenlenmiştir. Bunlar içerisinde çalışma ve sözleşme hürriyeti (m. 48), çalışma hakkı ve ödevi (m. 50), çalışma şartları ve dinlenme hakkı (m. 50), sendika kurma hakkı (m. 51), toplu iş sözleşmesi hakkı (m. 53), grev hakkı ve lokavt (m. 54), ücrette adalet sağlanması (m. 55) ve sosyal güvenlik hakkı (m. 60) iş hukuku ile doğrudan ilgili haklardır.

b) Kanunlar: Bireysel iş hukukuna ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu[5], Türk Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,

---

2 YHGK, 25.1.1978, 3435/23.

3 Y9HD, 26.2.1996, 26332/2570.

4 Sosyal hukuk devleti, insan hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, ferdin huzur ve refahını gerçekleştiren ve teminat altına alan, kişiyle toplum arasında denge kuran, emek-sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, ekonomik ve mali önlemler alarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve milli gelirin adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı önlemler alan adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı, kararlılık içinde ve gerçekçi bir özgürlük rejimini sağlayan devlettir; AYM, 19.06.2008, 101/126.

5 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi halen yürürlüktedir.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda[6]; toplu iş hukukuna ilişkin düzenlemeler ise esas itibariyle Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Türk Medeni Kanunu'nda yer alır. Bunların yanı sıra daha birçok kanunda dolaylı da olsa iş hukukuna ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

Türk Borçlar Kanunu da iş hukukunda önemli bir kaynaktır. Türk Borçlar Kanunu'ndaki hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan iş ilişkilerine doğrudan; İş Kanunu kapsamında yer alan iş ilişkilerine ise İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde uygulanır. Başka bir ifadeyle, İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde TBK hükümleri uygulanır.

c) Uluslararası Kaynaklar: Hukukumuzda uluslararası sözleşmeler kanunlar gibi bağlayıcı etkiye sahiptir (AY m. 90/1). Hatta temel hak ve hürriyetlere ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi halinde uluslararası sözleşme hükümleri esas alınır (AY m. 90/5). İş hukukunun uluslararası kaynaklarına, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiyeleri, Avrupa Birliğinin ve Avrupa Konseyinin sözleşmeleri ile ikili sözleşmeler birer örnektir.

d) Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri: Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda kararname çıkarabilir. Temel hak ve hürriyetler içerisinde sosyal ve ekonomik haklar da Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenebilir (AY m. 104/17). Ayrıca, Cumhurbaşkanı, olağanüstü hallerde, olağanüstü hal Cumhurbaşkanlığı kararnamesi de çıkarabilir (AY m. 119/6). Dolayısıyla, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, iş hukukunda önemli bir yerdedir.

e) Yönetmelikler: İş hukukuna ilişkin düzenlemeleri içeren kanunlarda, birçok konuda genel düzenlemeler yapıldıktan sonra ayrıntılı düzenlemelerin yönetmeliklerle yapılacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, hukukumuzda çalışma hayatına ilişkin birçok yönetmelik düzenlenmiştir. Bu yönetmeliklere Alt İşverenlik Yönetmeliği, Asgari Ücret Yönetmeliği, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği birer örnektir.

f) Genelge ve Tebliğler: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan, iş mevzuatının uygulanması ve yorumlanması konusunda bu Bakanlığın görüşlerini yansıtan genelge ve tebliğler de iş hukukunun kaynakları arasında yer alır.

g) Örf ve Adet Kuralları: Örf ve adet, insanların uzunca bir zaman dilimi içerisinde benzer olaylar karşısında benzer şekilde davranmaları ve kendilerini bu şekilde davranmak zorunda hissetmeleri sonucu ortaya çıkan ve yazılı olmayan hukuk kurallarıdır. İş hukukunda örf ve adet kuralları, ancak kanunun açıkça atıfta bulunduğu hallerde kaynak niteliğini taşır.

h) Yargı Kararları ve Öğreti: Hakim, karar verirken yargı kararlarından ve bilimsel görüşlerden yararlanır (TMK m. 1/3). Fakat bunlar, bağlayıcı değildir. Bu sebeple, yargı kararlarına ve bilimsel görüşlere yardımcı kaynaklar denir. Yargı kararlarının bağlayıcı olmamasının istisnası içtihadı birleştirme kararlarıdır; Yargıtayın içtihadı birleştirme kararları, benzer konularda tüm adli yargı mahkemelerini bağlar (YargK m. 45/5).

---

[6] Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

B. Özel Kaynaklar

a) İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi: İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri, iş hukukunun özel kaynaklarının başında gelir. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Aksi takdirde, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Fakat, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir (STİSK m. 36/1).

b) İşyeri İç Yönetmelikleri: İşyeri iç yönetmeliği, işveren tarafından belirli bir işyerinde çalışma koşullarını belirlemek için tek taraflı olarak hazırlanan objektif ve genel nitelikte düzenlemedir. İşyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir (İşK m. 22); dolayısıyla iş sözleşmesi gibi bağlayıcı etkiye sahiptir. Personel yönetmeliği ve insan kaynakları yönergesi iç yönetmeliğe birer örnektir.



İşverenin işyeri iç yönetmeliği hazırlaması zorunlu değildir.

İç yönetmelikler hakkında Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel işlem şartlarına ilişkin hükümler uygulanır. Dolayısıyla, işyeri iç yönetmeliğinin işçinin menfaatine aykırı olan hükümlerinin işçiyi bağlaması için, iş sözleşmesinin yapılması sırasında işverenin işçiye, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip bunların içeriğini öğrenme imkanı sağlaması ve işçinin de bu koşulları kabul etmesi gerekir. Aksi takdirde, işçinin menfaatine aykırı olan iç yönetmelik hükümleri yazılmamış sayılır (TBK m. 21/1). İşçinin menfaatine olan iç yönetmelik hükümleri ise bu şartlar gerçekleşmese bile geçerlidir. Ayrıca, iç yönetmeliğe, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, işçinin aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz (TBK m. 25).

İş sözleşmelerine, iç yönetmeliklerde işçinin aleyhine olan değişikliklerin işveren tarafından tek taraflı olarak yapabileceğine veya işçinin aleyhine hükümler içeren yeni bir iç yönetmelik düzenlenebileceğine ilişkin bir hüküm konulamaz; aksi takdirde bu hüküm yazılmamış sayılır (TBK m. 24). İşçinin iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm konulmasına onay vermesi de sonucu değiştirmez. İç yönetmelikle çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isteyen işveren, bu değişikliği ancak durumu işçiye **yazılı** olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından **6 işgünü** içinde yine **yazılı** olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (İşK m. 22/1).

c) İşyeri Uygulamaları: İşyerinde devamlılık gösteren ve düzenli olarak tekrarlanan genel nitelikteki uygulamalar "işyeri uygulamaları" olarak adlandırılır. İşverence tek taraflı olarak başlatılan bir uygulama olarak işçilere ikramiye verilmesi; lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi ek sosyal yardımlar sağlanması; doğum, evlilik, hastalık gibi hallerde parasal yardımda bulunulması; yolda geçen süreler için ücret ödenmesi; kanunda öngörülenden daha uzun yıllık ücretli izin sürelerinin öngörülmesi işyeri uygulamalarına birer örnektir.

Belirli koşulların varlığı halinde işyeri uygulamaları iş sözleşmesi hükmündedir ve dolayısıyla bağlayıcı niteliktedir[7]. Mutlak emredici hükümlere aykırı olan işyeri uygulamaları geçersizdir; nispi emredici hükümlere aykırı olan işyeri uygulamaları ise işçi lehine olmak kaydıyla geçerlidir.

---

7 Y9HD, 28.1.2003, 12289/845; Y9HD, 17.3.1976, 6460/9400.

Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabulü için, düzenli olarak tekrarlanması, genel nitelikte olması ve buna uyulmasının zorunluluk olduğu yönünde genel inancın bulunması gerekir[8]. Değişiklikler gösteren, düzenli olarak yapılmayan ve süreklilik arz etmeyen[9] veya işverence yanlışlıkla yapılan[10] uygulamalar işyeri uygulaması olarak kabul edilemez. Ayrıca, işverenin işçilere bazı konularda hoşgörü göstermesi (örneğin, işçinin işe geç gelmesine göz yumulması) işyeri uygulaması olarak kabul edilemez[11].



*Bir uygulamanın işyeri uygulaması haline dönüşebilmesi için ne zamandan beri uygulanıyor olması veya kaç defa tekrarlanması gerektiğine ilişkin bağlayıcı bir kural yoktur. Yargıtay, bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesi için onun arka arkaya en az **3 defa** tekrarlanması gerektiğine karar vermiştir[12].*

d) İşverenin Yönetim (Talimat Verme) Hakkı: İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşçiler, bu talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır (TBK m. 399). Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde yer alan sınırlamalar kıyasen işverenin yönetim hakkı bakımından da uygulanır. Bu bağlamda, işçinin mevzuat ve sözleşmelere, kamu düzenine, dürüstlük kurallarına, ahlak ve kişilik haklarına aykırı olan, işçinin hayatı ve sağlığı için tehdit oluşturan, insan onuruna yaraşmayan veya yerine getirilmesi imkansız olan talimatlara uyma yükümlülüğü yoktur (TBK m. 27).

İşveren vekili de, işveren adına hareket ettiği ve yönetimde görev aldığı için işçilere talimat verme hakkına sahiptir (İşK m. 2/4).

8 YHGK, 26.03.2008, 9-275/282.
9 Y9HD, 23.12.2010, 38755/39429.
10 Y9HD, 20.4.1995, 18/13867.
11 Y9HD, 16.11.2015, 21153/32270.
12 Y9HD, 16.11.2015, 21153/3220; YHGK, 05.02.2003, 9-11/54.

§2. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

I. İŞÇİ

A. İş Kanunu Kapsamında İşçi Kavramı

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye "işçi" denir (İşK m. 2/1). İş Kanunu kapsamına giren bir işçiden söz edilebilmesi için, öncelikle, bu kişi ile işveren arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olması gerekir. Dolayısıyla, eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi veya adi şirket sözleşmesi gibi sözleşmelerle çalışan kişiler İş Kanunu bağlamında işçi sayılmazlar. Ayrıca memurlar, çırak ve stajyerler, kamusal yükümlülük kapsamında çalıştırılan tutuklu, hükümlü ve askerler ortada bir iş sözleşmesi bulunmadığı için işçi sayılmazlar. Bunun gibi, yardım veya hatır için yapılan işler de iş sözleşmesine dayanmadığından işçi sıfatını kazandırmaz.

Bir kimsenin işçi niteliği taşıyabilmesi için onun mutlaka özel sektöre ait bir işyerinde çalışıyor olması gerekmez. İşveren bir kamu kuruluşu da olsa, çalışanla yapılan sözleşme iş sözleşmesi ise, bu kişi işçi sıfatını haizdir. Aynı şekilde, çalışan kişinin bedenen veya fikren çalışması onun işçi sıfatına etki etmez. Bu noktada önemli olan, iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaktır[13].



Sadece gerçek kişiler işçi olabilir. Tüzel kişiler, işçi sıfatına sahip olamazlar.

B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşçi Kavramı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işçi, İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3). Fakat, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı işgörmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılırlar (m. 2/4).

Deniz İş Kanunu'nda işçi, "gemiadamı" olarak ifade edilmiştir: Bir hizmet sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir (DİşK m. 2/B). Basın İş Kanunu'nda ise işçi, "gazeteci" olarak ifade edilmiştir: Bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir (BİşK m. 1/2).

II. ÇIRAK VE STAJYER

Çırak, Mesleki Eğitim Kanunu'nda "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi" olarak tanımlanmıştır (m. 3/c). Ortada bir iş sözleşmesi bulunmadığı için çıraklar işçi olarak kabul edilmezler. Dolayısıyla, çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK m. 4/1-f). Bunun sonucu olarak, çıraklar hakkında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri de uygulanmaz (STİSK m. 2/4).

Ayrıca, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına giren çıraklar hakkında Türk Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri de uygulanmaz (MEK m. 13/4). Fakat, Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına girmeyen çıraklar hakkında Türk Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur.

---

[13] Yargıtay, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarını iş sözleşmesi ile çalıştıkları gerekçesiyle işçi olarak kabul etmiş ve dolayısıyla bu kişiler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına hükmetmiştir; bkz. Y9HD, 12.01.2016, 35581/298; Y22HD, 28.4.2014, 10018/1078.

Stajyerlere ilişkin düzenlemeler de Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılmıştır. Stajyer, bir meslek hakkında kuramsal bilgilere sahip olmasına rağmen, işyerindeki uygulamaları izleyerek pratik (mesleki) bilgilerini geliştirmek için işverenin yanında çalışan kişidir. Stajyerlerle ücret karşılığında belirli bir işgörmek üzere iş sözleşmesi kurulmadığından bunlar işçi sayılmazlar[14]. Dolayısıyla, stajyerler hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.



Gerek çıraklar gerekse stajyerler, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında tutulmuş olsalar da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı içinde yer alırlar (m. 2/1). Başka bir ifadeyle, çıraklar ve stajyerler, işçi olarak kabul edilmeseler de, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinden işçiler gibi yararlanırlar.

III. İŞVEREN

A. İş Kanunu Kapsamında İşveren Kavramı

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara "işveren" denir (İşK m 2/1). Tanımda da belirtildiği üzere, işveren sıfatına sahip olabilmek için gerçek veya tüzel kişi olmak şart değildir. Bu bağlamda, adi şirketler, işletmeler ve donatma iştirakleri gibi tüzel kişilikleri bulunmayan oluşumların işveren sıfatına sahip olması mümkündür. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarının da işveren sıfatına sahip olması mümkündür.

İşveren sıfatına sahip olabilmek için iş sözleşmesinin tarafı olmak ise şarttır. Dolayısıyla, eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi veya adi şirket sözleşmesi gibi sözleşmelerle işçi çalıştıran kişiler İş Kanunu bakımından işveren sayılmazlar.

B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşveren Kavramı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren, İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3). Deniz İş Kanunu'na göre işveren, gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimsedir (DİşK m. 2/A). Basın İş Kanunu'nda işveren tanımı yapılmamıştır.

IV. İŞVEREN VEKİLİ

A. İş Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere "işveren vekili" denir (İşK m. 2/5). Bu tanım çerçevesinde, bir işyerinde genel müdür, işyeri müdürü, personel müdürü, teknik müdür, atölye şefi, servis şefi, amir, ustabaşı, postabaşı gibi sıfatları taşıyan kişiler, İş Kanunu bağlamında işveren vekili sayılırlar.



İşveren vekili, aynı zamanda işçi statüsündedir; dolayısıyla, işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (m. 2/6).

İşveren vekili sayılabilmek için iki unsurun birlikte bulunması gerekir:

- **İşveren Adına Hareket Etme:** İşveren vekilini diğer işçilerden ayıran özellik, işvereni temsil etme yetkisinin bulunmasıdır. İşveren vekili, temsil yetkisi çerçevesinde işveren adına ve hesabına hareket edip onu borçlu veya alacaklı kılar. Bu anlamda, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan temsil ilişkisi söz konusudur. (TBK m. 40/1).

[14] Y10HD, 07.04.1977, 5383/2642.

İşveren vekili işverene iş sözleşmesiyle işçi olarak bağlı olsa da, temsil yetkisinin vekalet sözleşmesi veya şirket sözleşmesine dayanması da mümkündür.

İşveren, temsil yetkisini her zaman sınırlayabilir veya geri alabilir (TBK m. 42/1). Temsil yetkisini aşan işlemler onay vermedikçe işvereni bağlamaz (TBK m. 46/1).

- **Yönetimde Görev Almak:** İşveren vekili işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alır. İş Kanunu'nda, işveren vekilliği sıfatının kazanılabilmesi için işletmenin bütününü yönetiyor olma şartı aranmamıştır; dolayısıyla işin, işyerinin ve işletmenin bir kısmını dahi yönetiyor olmak bu sıfatın kazanılması için yeterlidir.

B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşveren Vekili Kavramı

İş Kanunu'nda, işveren vekilliği sıfatının kazanılabilmesi için işletmenin bütününü yönetiyor olma şartı aranmamıştır; dolayısıyla işin, işyerinin ve işletmenin bir kısmını dahi yönetiyor olmak bu sıfatın kazanılması için yeterlidir. Fakat, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, işveren vekili olabilmek için işletmenin bütününü yönetiyor olma şartı aranmıştır (m. 2/1-e). Örneğin, İş Kanunu'nda işveren vekili kabul edilen işletme müdürü, personel müdürü vb. kişiler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işveren vekili olarak kabul edilmezler.

Deniz İş Kanunu'na göre işveren vekili, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimsedir (DİşK m. 2/Ç). Basın İş Kanunu'nda ise işveren vekilinin tanımı yapılmamıştır.

C. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

İşveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluk işveren vekilleri hakkında da uygulanır (İşK m. 2/6). Bu hükümde belirtilen sorumluluk hukuki sorumluluk değil, idari ve cezai sorumluluktur. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı gerçekleştirdiği işlemlerden doğan hukuki sorumluluk doğrudan işverene aittir (m. 2/5). Örneğin, genel müdürün gerçekleştirdiği geçersiz fesih işleminden işçiye karşı genel müdür değil, doğrudan işveren sorumludur. Fakat yine de işverenin, kusuru bulunan işveren vekiline rücu etme imkanı mevcuttur. Cezaların şahsiliği ilkesi (AY m. 38) gereğince işveren vekilinin işlemlerinden doğan cezai sorumluluk ise bizzat kendisine aittir.

V. ALT İŞVEREN

A. Genel Olarak

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 işverene "alt işveren (taşeron)" denir (İşK m. 2/7). Örneğin, bir inşaatın yapımını üstlenen işveren, inşaatın elektrik veya kalorifer tesisatını ya da doğrama işini alt işverenlere yaptırabilir. Aynı şekilde, bir otelin lokantası ya da bir fabrikanın yemekhanesi gibi yardımcı işler alt işverenlere yaptırılabilir. Yine, bir tekstil fabrikasında dokuma tezgahlarının montajı veya bir et ve mamulleri tesisinde soğutma ünitesinin yapımı işini üstlenen kişiler de alt işveren olarak sayılırlar.



Asıl işveren ile asıl işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine değil, genellikle eser sözleşmesi, kira sözleşmesi, taşıma sözleşmesi gibi sözleşmelere dayanır.

Alt işverenin çalıştırdığı işçiler iş sözleşmesi ile asıl işverene değil; alt işverene bağlıdır. Bu işçiler üzerinde yönetim yetkisi sadece alt işverene aittir. İşçilerin iş sözleşmeleri de ancak alt işveren tarafından feshedilebilir.

B. Şartları

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için gerekli koşullar kanunda ve yönetmelikte şu şekilde düzenlenmiştir:

- **Yazılı Bir Sözleşmenin Varlığı:** Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde, asıl işverenle alt işveren arasında **yazılı** şekilde bir alt işverenlik sözleşmesinin kurulması gerektiği belirtilmiştir (m. 9).
- **İşyerinde İşçi Çalıştıran Asıl İşverenin Varlığı:** Alt işverenlik ilişkisinden söz edilebilmesi için asıl işverenin kendi işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması gerekir. Bu bağlamda, asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır (AİY m. 4-a).

  Bir işi bölerek başka işverenlere yaptıran ve bu işle ilgili olarak işçi çalıştırmayan kişi işveren; bu kişiden iş alan kişi de alt işveren olarak nitelendirilemez[15]. Dolayısıyla, bir işin bütününü üstlenen kişi alt işveren olarak kabul edilemez. Örneğin, bir binanın yapımını anahtar teslimi şeklinde üstlenen işveren, alt işveren olarak nitelendirilemez.

  Alt işverenlik ilişkisinden söz edilebilmesi için hem asıl işverenin hem de üstlendiği iş bakımından alt işverenin işçi çalıştırıyor olması gerekir. Bir işverenden aldığı işi işçi çalıştırmaksızın kendisi yapan kişi de alt işveren olarak nitelendirilemez.
- **İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması:** Alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için ikinci şart, işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır (İşK m. 2/7). Örneğin, bir işverenden fason üretim[16] şeklinde iş alan ve bu işi kendi işyerinde yapan işveren, alt işveren niteliğinde kabul edilemez.
- **İşin İşyerinde Yürütülen Mal ve Hizmet Üretimine İlişkin Olması:** Alt işverenin aldığı iş, ya işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmalıdır (İşK m. 2/7; AİY m. 4-b)[17]. İşyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, alt işveren olarak nitelendirilemez. Örneğin, işyerinde bir ek inşaat ya da bina onarım işini alan işveren alt işveren olarak nitelendirilemez.

  Yardımcı iş niteliğinde olan yemekhane, güvenlik, bahçe bakımı, temizlik, işçilerin işe götürülüp getirilmesi gibi işler koşul aranmaksızın alt işverene verilebilirken, asıl iş ancak uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verilebilir; uzmanlık gerektirmeyen asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK m. 2/9).

  Bir iş, alt işverene verildikten sonra asıl işverenin aynı işi kendi işçilerine de yaptırması mümkün değildir. Ayrıca, asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez (AİY m. 11).

---

15 YHGK, 2.2.2011, 21-739/5; Y21HD, 24.10.2002, 7988/9046; Y9HD, 28.4.2008, 19452/10426.

16 Fason üretim, bir firmanın üzerine kendi markasını yazdırarak kendisi için başka bir firmaya üretim yaptırmasıdır.

17 Asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi; yardımcı iş ise işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder (AİY m. 3).

- **İşçilerin Sadece Asıl İşverenin İşyerinde Çalıştırılması:** Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır (İşK m. 2/6). Belirtilen koşul, alt işverenin başka işçilerden oluşan bir grupta diğer bir işverenden aldığı iş yapmasına engel değildir.
- **Alt İşverenin Daha Önce O İşyerinde Çalıştırılan Bir Kimse Olmaması:** Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Fakat, daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin daha sonra tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez (AİY m. 4-d).

C. Asıl İşveren ile Alt İşverenin Birlikte Sorumluluğu

Alt işverenin çalıştırdığı işçiler iş sözleşmesi ile asıl işverene değil; alt işverene bağlıdır. Fakat, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İşK m. 2/7). Örneğin, kendi işvereninden ücretini alamayan bir işçi bu alacağını asıl işverenden de isteyebilir. Fakat, asıl işverenin birlikte sorumluluğu, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde geçen hizmet süresiyle ve alt işverenin bu işçiler karşısındaki sorumluluğuyla sınırlıdır[18].



Birlikte sorumluluk hükmü emredici bir hükümdür; alt işverenlik sözleşmesine hüküm konulmak suretiyle ortadan kaldırılamaz[19].

D. Alt İşveren İlişkisinin Kurulmasına Getirilen Sınırlandırmalar ve Muvazaa

Hem kanunda (m. 2/8) hem de yönetmelikte (m. 3), alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı olan işlemler sınırlı sayıda olmamak üzere belirtilmiştir. Kanuna göre, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı tespit edilirse, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılırlar (İşK m. 2/8).

Alt işverenlik ilişkisini muvazaalı hale getiren bazı işlemler şunlardır (AİY m. 3):

- İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi,
- Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisi,
- Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesi,
- Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemler.

Muvazaaya ilişkin bir iddia söz konusu olursa, alt işverenlik ilişkisi iş müfettişlerince denetlenir. İnceleme sonucunda muvazaanın varlığına ilişkin gerekçeli rapor Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren **30 işgünü** içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre **4 ay** içinde sonuçlandırılır. Mahkeme kararının istinafı halinde bölge adliye mahkemesi **6 ay** içinde kesin olarak karar verir[20]. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı kanun yoluna başvurulması zorunludur. Rapora 30

---

18 Y9HD, 22.2.2001, 19790/3151; Y7HD, 16.9.2015, 31794/15319.

19 Y9HD, 18.3.1988, 517/3080; Y9HD, 24.4.2007, 4333/12468.

20 Kanun metninde istinaf değil, temyiz ifadesi yer almaktadır. Fakat, HMK'ya göre, ilk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtaya başvurulabileceği belirtilmiş olup da bölge adliye mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, bölge adliye mahkemelerine başvurulabilir (HMK m. 341/5).

işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılırlar; yani alt işveren ilişkisi hiç kurulmamış gibi kabul edilir (İşK m. 3/2).

VI. İŞYERİ

A. İş Kanunu Kapsamında İşyeri Kavramı

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime "işyeri" denir (İşK m. 2/1). İşyeri, bina, makine, araç ve gereçler, hammadde gibi maddi unsurlar ile deneyim, buluşlar, üretim yöntemleri, müşteri çevresi, ticari itibar, patent, lisans, alacaklar ve marka gibi maddi olmayan unsurlardan oluşur. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m. 2/3).

Bir yerin işyeri olarak kabul edilebilmesi için orada işçi çalıştırıyor olmak şarttır; fakat bu yerde kaç işçinin çalıştığı önemli değildir.

B. Diğer Kanunlar Kapsamında İşyeri Kavramı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanması bakımından işyeri kavramı, İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3). İşyeri kavramı Deniz İş Kanunu'nda "gemi" (DİşK m. 1/1), Basın İş Kanunu'nda ise "gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları" (BİşK m. 1/1) olarak ifade edilmiştir.

C. İşyerinin Bölümleri

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m. 2/3). Dolayısıyla işyeri; asıl işin yapıldığı yer, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar olmak üzere dört bölüme ayrılır:

- **Asıl İşin Yapıldığı Yer:** Az önce de belirttiğimiz üzere, işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (m. 2/3). İşyeri; sadece fabrika binası, atölye ve lokanta gibi mal veya hizmet üretiminin yapıldığı yerden ibaret değildir. Asıl işin yapıldığı yer, işyerinin sadece bir bölümünü teşkil eder.
- **İşyerine Bağlı Yerler:** İşverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan işlerin görüldüğü ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerinden sayılır (m 2/2). Bir işyerine bağlı yerlerden söz edebilmek ve bu yerleri tek bir işyeri olarak kabul edebilmek için bu yerler arasında hukuki bir bağlılığın bulunması gerekir. Hukuki bağlılık, bu yerlerin hem işin niteliği bakımından (amaçta birlik) hem de işin yönetimi bakımından (yönetimde birlik) bağlı olmasını ifade eder.

  Söz konusu yerlerin bir bütün ve tek işyeri olarak kabul edilebilmesi için gerekli diğer şart, bu yerlerin aynı işverene ait olmasıdır. Farklı işverenlere ait yerler, tek işyeri olarak kabul edilemez. Örneğin, kumaşın dokunduğu yerle boyandığı yer farklı işverenlere aitse buralar tek işyeri değil, farklı işyerleri kabul edilir.

  Bir birimin işyeri olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kayıt ettirilmiş olması o yerin bağımsız bir işyeri olduğu sonucunu doğurmaz. Zira, bu kayıtlar kanunun uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapılır[21].

[21] Buna karşılık, ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi, işe giriş ve çıkışların ayrı belgelenmesi ve genel olarak işlemlerin ayrı yapılması farklı işyerlerinin varlığını gösterir; bkz. Y9HD, 7.6.1985, 6069/6260.

- **Eklentiler:** Eklentiler, mal ya da hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmayıp işyeri ile dolaylı bağlantısı olan alanlardır. Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler de işyerinden sayılır (m. 2/2). Eklentiler, hükümde belirtilenler ile sınırlı değildir. Örneğin, garaj, otopark, sinema salonu ve sauna gibi yerler de eklenti sayılır. Eklentinin işyerinden sayılması için, asıl işyeri ile aynı arazi üzerinde veya belirli mesafede olması gerekmez.
- **Araçlar:** Araçlar da işyerinden sayılır (m. 2/2). İşyerindeki faaliyete katkıda bulunan sabit veya hareketli her türlü araç işyerinden sayılır. Örneğin, nakliye aracı, otobüs, kamyon, otomobil, sabit vinç, greyder, buldozer gibi iş makineleri işyerinden sayılır.

  Aracın işyeri olarak kabul edilebilmesi için işyerinin coğrafi sınırları içerisinde bulunması veya mülkiyetinin işverene ait olması zorunlu değildir. Örneğin, işveren kiraladığı bir araçla işçilerini taşıyorsa bu araç da işyeri sayılır.



Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre; kaza, işyerinde gerçekleşirse iş kazası sayılır (m. 13/1). O halde, bir iş aracında meydana gelen kaza, iş kazası sayılır.

D. İşyerini Bildirme

İşyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini **1 ay** içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İşK m. 3/1). Bildirim yükümlülüğüne uymayan işverene idari para cezası verilir (m. 98).

Alt işveren de kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, aynı şekilde bildirim yapmakla yükümlüdür (m. 3/2).

Şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca 1 ay içinde Bakanlığın ilgili il müdürlüklerine gönderilir (m. 3/3).

İşyerini bildirme yükümlülüğü, sadece sürekli işlerin uygulandığı işyerlerinde söz konusudur. Nitelikleri bakımından en çok 30 işgününün altında süren işlerin, yani süreksiz işlerin görüldüğü işyerleri bakımından işyerini bildirme yükümlülüğü söz konusu değildir (m. 10/2).



İşverenin yapacağı bildirim kurucu değil; bildirici niteliktedir. Bildirimin işçi açısından önemi yoktur. Çünkü işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, bildirim süresine bakılmaksızın İş Kanunu ile bağlı olurlar. Örneğin, kıdem tazminatı işçinin işe başladığı günden itibaren hesaplanır. Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin sonucu işçi açısından hak kaybının yaşanması değil; işverenin yaptırıma maruz kalmasıdır.

E. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve

borçları ile birlikte devralana geçer (İşK m. 6/1)[22]. Böylelikle yeni bir sözleşmeye gerek kalmadan işyerini devralan işveren doğrudan iş sözleşmelerinin tarafı haline gelir.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (m. 6/2). Örneğin, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin bakımından devir tarihi değil, işçinin işe başladığı tarih esas alınır.

Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenler birlikte sorumludur. Ancak, bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren **2 yıl** ile sınırlıdır (m. 6/3).

İşyeri devredilmiş olup da daha sonrasında işçinin de sözleşmesi sona ererse, işlemiş olan kıdem tazminatından her iki işveren sorumludur. Devredenin kıdem tazminatından sorumluluğunda 2 yıllık sınır uygulanmaz. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır (EİşK m. 14/2). Devralan işveren ise kıdem tazminatının tamamından sorumludur. Örneğin, işçi A işveren B'nin yanında 6 ay çalıştıktan sonra işyeri C'ye devredilmiştir. Devir esnasında işçinin günlük ücreti 120 TL'dir. İşçi A, işveren C'nin yanında da bir süre çalıştıktan sonra sözleşmesini sona erdirmiştir; sözleşmenin sona erdiği sırada işçinin günlük ücreti 150 TL'dir. Devreden işveren (B), bu kıdem tazminatının sadece 6 aylık kısmından ve günlük 120 TL üzerinden sorumludur.



İşçi devreden işverenden devir sırasında kıdem tazminatı isteyemez. Çünkü kıdem tazminatı isteme hakkı işyeri devredildiğinde değil, sözleşme sona erdiğinde doğar.

Kıdem tazminatı gibi, yıllık izin ücreti de iş sözleşmesinin sona ermesiyle doğar. Fakat kıdem tazminatından farklı olarak, devralan işveren, yıllık izin ücretinden tek başına sorumludur[23]. Başka bir ifadeyle, devreden işverenin yıllık izin ücreti bakımından herhangi bir sorumluluğu yoktur. Yine, devralan işveren döneminde sözleşmesinin usulsüz feshi sonucu ortaya çıkan ihbar tazminatından da devreden işveren yanında geçen süre de göz önünde tutulmak suretiyle tek başına devralan işveren sorumludur[24].

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Fakat, devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır (İşK m. 6/5). Örneğin, üretim yöntemini değiştiren veya bazı üniteleri kapatan yeni işveren, bu sebeple işçi sayısını azaltma yoluna gidebilir.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona ermesi halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz (m. 6/4).

İşyerinin devrine ilişkin hükümleri, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz (m. 6/6).

---

[22] İşverenin ölümü halinde tüm hak ve borçları külli halefiyet ilkesi gereğince mirasçılara herhangi bir hukuki işlem gerekmeksizin kendiliğinden geçer. Hükümde hukuki işleme dayalı olarak devirden söz edildiği için işverenin ölümü halinde işyerinin mirasçılara geçmesi, işyerinin devri sayılmaz.

[23] Y9HD, 8.10.2012, 18296/33423.

[24] Y22HD, 16.11.2017, 43366/25657.



Dikkat edilirse; iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde işyerinin devrine ilişkin hükümlerin hiçbiri uygulanmazken; tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona ermesi halinde sadece birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz. Devredenin kıdem tazminatından sorumluluğunda ise birlikte sorumluluk hükümleri uygulanır, fakat 2 yıllık süre sınırı uygulanmaz.

F. İşyerinin Kapatılması

a) İşyerinin İşveren Tarafından Kapatılması: İşveren, işyerini ancak işçilere fesih bildiriminde bulunmak ve yasak haklarını ödemek suretiyle kapatabilir[25]. İşveren, nasıl ki işyeri kurduğunu bildirmekle yükümlüyse, kapattığını da bildirmekle yükümlüdür. Herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, durumu **1 ay** içinde Çalışma ve İş Kurumunun İl Müdürlüğüne bildirmek zorundadır (İşK m. 3/1). İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az **30 gün** önceden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (m. 29/6).

b) İşyerinin İdare Tarafından Kapatılması: 3572 sayılı Kanun[26] uyarınca, kuruluş aşamasında yasal ölçütlere aykırılık sebebiyle verilen ruhsat idare tarafından iptal edilebilir ve böylelikle işyeri kapatılmış olur (m. 6). Ayrıca, ileride İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünde ele alacağımız üzere, idare tarafından, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına da karar verilebilir.

---

[25] İşyeri kapatmak işveren için bir haktır. Fakat bu hak kötüye kullanılmamalıdır. Bu bağlamda, işyerini kapatma kararı gerçek, samimi ve sürekli olmalıdır. İşverenin kararı bu niteliği taşımıyorsa, işçilerin bireysel veya toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmalarını engellemeyi amaçlıyorsa hakkın kötüye kullanılmasından söz edilir; bkz. Y9HD, 12.5.2014, 8468/15401; Y9HD, 20.3.2006, 2990/6997.

[26] 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun

§3. İŞ KANUNU'NUN UYGULAMA ALANI

I. KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu, bazı istisnalar dışında, bütün işverenler ile işveren vekilleri ve işçiler hakkında uygulanır (İşK m. 1/2). Öncelikle, İş Kanunu hükümleri, sadece iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında uygulanır. İş sözleşmesi dışında eser ve vekalet gibi sözleşmelerle çalışan işçiler İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır.

Aşağıda belirtilen kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK m. 4):

- **Çıraklar ve Stajyerler:** Daha önce defaatle belirttiğimiz üzere, çıraklar ve stajyerler işçi statüsünde olmadıkları için bunlar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.
- **Diğer İş Kanunlarının Kapsamına Girenler:** Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olan gemiadamları ve gazeteciler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.
- **Profesyonel Sporcular (m. 4/1-g):** Profesyonel sporcular, sporu meslek ve sürekli bir gelir edinmek için yapan, bir ücret karşılığında antrenör veya spor öğreticisinin idaresi altında düzenli olarak antrenman yapan ve belirli bir spor dalında uzmanlaşan kişilerdir. Profesyonel sporcular da işverene iş sözleşmesi ile bağlı bulundukları için işçi sayılırlar, fakat bunlar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu kişiler hakkında ilgili federasyon mevzuatı, ilgili federasyon mevzuatından hüküm bulunmayan durumlarda ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

  Kulüp bünyesinde çalışan antrenör[27], aşçı, şoför, masör, malzemeci, temizlikçi, medya sorumlusu vb. kişiler hakkında ise İş Kanunu hükümleri uygulanır.
- **Rehabilite Edilenler (m. 4/1-h):** Rehabilitasyon (işe alıştırma), sürekli iş göremez veya malul hale gelmiş yahut da gelebilecekleri tıbben kabul edilenlerin, kendi meslekleri̇nde veya yeni bir meslekte çalışabilmelerini sağlamak amacı ile yapılan tıbbi bakım ve mesleki eğitimi ifade eder. Bu kapsamda çalışan kişiler ortada bir iş ilişkisi bulunmadığı için işçi olarak kabul edilmezler. Dolayısıyla bu kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz.

II. İŞ TÜRÜ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu, bazı istisnalar dışında, bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İşK m. 1/2). Fakat bazı iş türleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır.

Aşağıdaki iş türleri, İş Kanunu'nun tamamen kapsamı dışındadır:

- **Tarım ve Orman İşleri (m. 4/b):** 50'den az (50 dahil) işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Fakat aşağıdaki işler hakkında işçi sayısı 50'den az olsa bile İş Kanunu hükümleri uygulanır:
  - Tarım ürünlerinin işletilmesi faaliyetleri İş Kanunu'nun uygulama alanı içerisinde yer alır (m. 4/2-c). Örneğin, domates üretimi İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalırken; üretilen domateslerin işlenerek salça haline getirilmesi, İş Kanunu'nun uygulama alanına girer.
  - Tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır (m. 4/2-c).

[27] Y9HD, 2.12.2010, 45651/35814.

- Tarım işletmeleri üzerinde yapılan her türlü yapı işleri, İş Kanunu kapsamındadır (m. 4/2d). Fakat, aile ekonomisi sınırları içinde kalan yapı işleri İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Örneğin, kümes yapım işi İş Kanunu'nun kapsamı dışındayken, modern bir tavuk çiftliği inşaatı İş Kanunu kapsamındadır.
- Halka açık veya işyerlerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri de İş Kanunu kapsamındadır (m. 4/2-e). Örneğin, bir parkta çiçeklendirme çalışması yapılıyorsa buradaki işçiler için İş Kanunu hükümleri uygulanır.
- Yargıtaya göre, tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir[28]. Örneğin; bu gibi yerlerde çalışan bekçi, şoför, büro şefi, muhasebeci gibi kişiler İş Kanunu'na tabidir.

- **Hava Taşıma İşleri (m. 4/1-a):** Hava taşıma işleri İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Fakat, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler İş Kanunu kapsamındadır (m. 4/2-b). Dolayısıyla, hava taşıma işleri, havada yapılan yolcu veya yük taşıma işleridir. Bu bağlamda, bilet satışı yapan, depo, atölye ve hangarlarda çalışan, taşıt araçlarını yapan, onaran ve bakımını üstlenen kişiler İş Kanunu kapsamına girerler. Şu halde, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılanlar pilot, hostes, kabin görevlisi, telsizci gibi uçuş personelidir.
- **Deniz Taşıma İşleri (m. 4/1-a):** Deniz taşıma işleri de İş Kanunu kapsamı dışındadır. Fakat bu kuralın da istisnaları düzenlenmiştir. Buna göre;
  - Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş Kanunu kapsamındadır (m. 4/2-a).
  - Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler İş Kanunu kapsamındadır (m. 4/2-f).
- **El Sanatı İşleri (m. 4/1-d):** Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır. El sanatı işlerinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında olabilmesi için; evde yapılıyor olması, bir ailenin üyeleri ile üçüncü dereceye kadar hısımları tarafından yapılıyor olması ve dışarıdan birinin katılmaması şarttır. Sözü edilen işler, halıcılık, dokumacılık, kunduracılık, işlemecilik gibi el emeğine dayanan faaliyetlerdir.
- **Ev Hizmetleri (m. 4/1-e):** Bir evin günlük ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan ev hizmetleri İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışan aşçı, uşak, temizlikçi gibi kişiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz[29].

III. ZAMAN BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu hükümleri, işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hakkında bu sıfatı kazandıkları andan itibaren uygulanır (İşK m. 1/3). O halde, işçiler ve işverenler iş sözleşmesinin yapılmasıyla; işveren vekilleri de işveren tarafından temsil yetkisinin verilmesiyle İş Kanunu'na tabi olurlar. Bu sebeple, işverenin işyerini, işveren vekillerini ve çalıştırdığı işçilerini 1 ay içerisinde Çalışma ve İş

---

[28] Y9HD, 3.3.2014, 2677/6600; Y9HD, 25.6.2012, 18154/24336.

[29] Yargıtaya göre; çalışmayan aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoför işçidir; bkz. Y9HD, 9.10.2008, 27814/25988. Evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğiticisi de işçi olarak değerlendirilmelidir; bkz. Y9HD, 13.6.2012, 18405/22828. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır; bkz. Y9HD, 2.10.2009, 35032/25098.

Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmemesi İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına engel değildir (m. 1/3). Bu kişiler bu sıfatları kaybettikleri andan itibaren İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalırlar.

IV. YER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

İş Kanunu, bazı istisnalar dışında, bütün işyerlerinde uygulanır (İşK m. 1/2). Fakat, 3'ten az kişinin çalıştığı esnaf[30] işletmeleri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (507 s. Kanun[31] 49 m. 2). O halde, 3 ve daha fazla kişinin çalıştığı esnaf işletmeleri hakkında da İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır[32].

V. DİĞER KANUNLARIN UYGULAMA ALANLARI

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi'nin uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları İş Kanunu'nda tanımlandığı gibidir (STİSK m. 2/3).

Deniz İş Kanunu, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve 100 ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet sözleşmesi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (m. 1). Basın İş Kanunu ise, Türkiye'de yayınlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki işçi tarifinin kapsamı dışında kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara "gazeteci" denir (m. 1).



İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu arasında genel kanun – özel kanun ilişkisi yoktur. Dolayısıyla, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu değil, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır[33].

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise; 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 (İSGK m. 2/1). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan hükümlerden yararlanabilmek için İş Kanunu kapsamında bulunmak gerekmez. Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler, bu kanunun kapsamı dışındadır:

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler 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.

---

30 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu esnaf ve sanatkarı; *"ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler"* olarak tanımlamıştır (m. 3/a).

31 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu

32 Yargıtaya göre, hükümde öngörülen 3 kişinin hesabında işveren de dikkate alınmalıdır; bkz. Y22HD, 22.3.2016, 1998/9145.

33 Y9HD, 20.10.2000, 8226/12788; Y9HD, 3.5.2016, 12617/11172.

§4. İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN TEMEL BİLGİLER

I. TANIM VE UNSURLARI

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (İşK m. 8/1). İş sözleşmesinin unsurları şunlardır:

- **İşgörme:** İş, sözleşmesi ile işçi işverene bağımlı olarak işgörmeyi üstlenir. İş, karşı taraf için ekonomik değeri olan her türlü faaliyettir.

  İş sözleşmesinin konusu olan işin mutlaka işverene ait işyerinde yerine getirilmesi zorunlu değildir. Esnek çalışma yöntemlerinin ortaya çıkması ile birlikte işçi artık işini işyerinde veya bir başka yerde bilgisayar ya da telefonunun başında da yapabilir.
- **Ücret:** Ücret, işçinin işgörme borcu karşısında, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu karşılıktır. Ücret unsuru olmadıkça iş sözleşmesinden söz edilemez. Bu sebeple, hatır için veya ahlaki bir amaçla ücretsiz yapılan çalışmalar iş sözleşmesini oluşturmaz[34].

  Ücretin açıkça kararlaştırılmamış olması, sözleşmenin geçerliliğini etkilemez. Önemli olan, işin ücret karşılığında yapılıyor olduğunun anlaşılmasıdır[35].
- **Bağımlılık:** Bağımlılık unsuru, işçinin, işverenin veya işveren vekillerinin talimatlarına uymak suretiyle iş görmesidir. Bağımlılık, iş sözleşmesini vekâlet ve eser gibi diğer işgörme sözleşmelerinden ayıran en önemli özelliktir[36].

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

İş sözleşmesinin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Özel Hukuk Sözleşmesi Olması:** İş sözleşmesi, iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun iradelerinin birleşmesi sonucu oluşan bir özel hukuk sözleşmesidir.
- **Kişisel İlişki Kurması:** İçinin mesleki bilgisi, deneyimi, tutum ve davranışları gibi kişisel özellikleri ile tarafların sadakat, işçiyi gözetme ve eşit işlem yapma gibi yükümlülükleri, iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurduğuna işarettir.
- **İki Tarafa Borç Yüklemesi:** İş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile işçi işgörme borcu, işverense ücret ödeme borcu altına girer.
- **Devamlı Olması:** İş sözleşmesi ani edimli bir sözleşme değildir. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesinde tarafların borçları, satış sözleşmesinde olduğu gibi malın teslimi ve bedelin ödenmesi ile tamamlanmaz.
- **Bağımlı Hukuki İlişki Kurması:** Yukarıda da değindiğimiz üzere, iş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olduğu bir ilişki kurar. İş sözleşmesinin bu özelliği, iş sözleşmesini diğer işgörme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan temel özelliktir.

III. İŞ SÖZLEŞMESİ ÇEŞİTLERİ

A. Genel Olarak

Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler (İşK m. 9/1). İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli

---

34 Y9HD, 18.6.2001, 8123/10422.
35 YİBK, 18.11.1964, 2/4.
36 Y9HD, 22.2.2010, 10530/4617.

yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir (m. 9/2).

B. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

Nitelikleri bakımından **en çok 30 işgünü** süren işlere "süreksiz iş", bundan fazla devam edenlere "sürekli iş" denir (m. 10/1). 30 işgününden kısa süreli bir iş sözleşmesi yapılmasıyla iş sözleşmesi süreksiz iş sözleşmesi haline gelmez. Burada önemli olan işin kaç gün sürdüğü değil, niteliği itibariyle kaç gün sürebilecek bir iş olmasıdır.

C. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

a) Genel Olarak: İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilir (m. 9/2). Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir (m. 11/1).

Bir sözleşmenin belirli süreli olması, tarafların açık veya örtülü iradeleri ile belirlenebileceği gibi, sözleşmenin yapılış amacına göre de belirlenebilir. Örneğin, inşaatın güvenliği için işe alınan bekçinin sözleşmesi, inşaatın tamamlanmasıyla sona ereceği için belirli süreli iş sözleşmesi sayılır.

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme ise belirsiz süreli iş sözleşmesidir (m. 10/1). İş hukukunda kural, sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır. Zira, sürenin belirlenmediği hallerde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin **yazılı** şekilde yapılması gerekir (m. 11/1). Belirsiz süreli iş sözleşmesi ise herhangi bir şekle tabi değildir.

Tarafların iş sözleşmesine sadece süre veya bitiş tarihi koymak suretiyle bir iş sözleşmesini belirli süreli hale getirebilmeleri mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilir (m. 11/1)[37]. Örneğin, bir inşaatın tamamlanmasına kadar ya da doğum iznini kullanan bir işçi yerine veya bir fuar ya da proje süresince çalıştırılmak üzere işe alınan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif gerekçeler vardır. Yine, mevsimlik veya kampanya (fındık toplama dönemi gibi) işlerinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile belirsiz süreli iş sözleşmesi arasındaki ayrımın önemi, İş Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde kendisini gösterir. Örneğin, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiden farklı olarak, kıdem tazminatına hak kazanamaz.

b) Zincirleme İş Sözleşmeleri: Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiden farklı olarak, iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanamaz. Bu sebeple işverenler, belirsiz süreli iş sözleşmeleri yerine ardı ardına yenilenen belirli iş sözleşmeleri (zincirleme iş sözleşmeleri) yapma yoluna gitmektedirler. Kanunkoyucu, zincirleme iş sözleşmelerini yasaklayarak tabiri caizse bu kurnazlığın önüne geçmek istemiştir. Bu bağlamda, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir sebep olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir (m. 11/2). Esaslı sebebe dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korur (m. 11/3). Örneğin,

[37] Belirli süreli iş sözleşmesi yapma zorunluluğu kanundan da doğabilir. Örneğin, Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre, özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenler ile yapılacak iş sözleşmeleri en az 1 yıl süreli olmalıdır (m. 9).

6 aylık sözleşme süresi olan işçi doğum iznine ayrıldığında doğumun ardından bu işçi ile 6 aylık yeni bir sözleşme yapılabilir.

c) Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımın Sınırları: Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir sebep olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (m. 12/1). Örneğin, işveren haklı olmadıkça en tehlikeli ve güç işleri belirli süreli sözleşme ile çalışanlara yaptıramaz. Bunun yanı sıra, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.

Ayrıca, herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir sebep olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır (m. 12/2).

Hükümde belirtilen "emsal işçi", işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiyi ifade eder. İşyerinde böyle bir işçinin bulunmadığı hallerde emsal işçi, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınarak belirlenir (m. 12/3).

İşverenin ayrım yasağına aykırı davranması durumunda işçi, **4 aya** kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile yoksun bırakıldığı diğer haklarını talep edebilir (m. 5/6). Uygulamada bu tazminata "ayrımcılık tazminatı" denir.

D. Tam Süreli - Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Normal haftalık çalışma süresi en fazla **45 saat**tir (m. 63/1). İş sözleşmeleri genellikle, kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirmek üzere yapılır. Buna tam süreli iş sözleşmesi adı verilir. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ise sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir (m. 13/1).

Kanunda ne kadarlık bir çalışmanın kısmi süreli çalışma sayılacağı belirtilmemiştir. Fakat, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın **2/3'si** oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır (m. 6).

O halde, haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olduğuna göre, kısmi süreli çalışma 30 saate kadar yapılan ifade eder. Fakat dikkat edilmelidir ki; bir işyerinde kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde yasal genel haftalık çalışma süresi olan 45 saat değil, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin çalışma süresi esas alınır. Başka bir ifadeyle, kısmi çalışma haftalık en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmadır, fakat her zaman böyle değildir. Örneğin, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi 42 saat ise, kısmi süreli çalışma 28 saate kadar yapılan çalışmadır.

Hükümde belirtilen "emsal işçi", işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçiyi ifade eder. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı hallerde emsal işçi, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınarak belirlenir (İşK m. 13/3).

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir sebep olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (m.13/2, m. 5/2). İşverenin ayrım yasağına aykırı davranması durumunda işçi, **4 aya** kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı diğer haklarını talep edebilir (m. 5/6). Fakat, elbette ki, ayrımcılığı haklı kılan sebeplerin varlığı halinde iki türde sözleşme ile çalışanlar arasında farklılıklar olacaktır. Örneğin, işyerinde haftanın 2 günü çalışan işçi hafta tatilinden, öğleden sonra çalışan işçi sabah servisinden, saat 13'ten sonra çalışan işçi öğle yemeğinden yararlanamaz.

Bununla beraber, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (m. 13/2). Örneğin, haftada 45 saat çalışan bir işçiye yılda 1200 TL gıda yardımı yapılıyorsa, 15 saat çalışan işçiye 400 TL gıda yardımı yapılacaktır. Fakat, bölünemeyen bir hak bakımından her iki sözleşme türü için bir farklılık gözetilemez. Örneğin, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde bildirim süresi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin her iki türdeki iş sözleşmesi için de aynı şekilde uygulanır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur (m. 13/4).

Kanun koyucu, 13. maddenin 5. fıkrasında, analık haline bağlı olarak, tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülebilmesine imkan sağlamıştır. Hükme göre, İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenen analık ve süt izinlerinin bitiminden sonra, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. O halde, işçi, 16 haftalık analık iznini kullanmasından sonra iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesini talep edebilir. İşveren, bu talebi kabul etmek zorundadır ve bu talep geçerli fesih sebebi sayılmaz. Bu hüküm kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az **1 ay** önceden **yazılı** olarak bildirmesi şarttır. Diğer taraftan, ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ayrıca, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanırlar (m. 13/5).

E. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde işgörme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesidir. Sözleşmenin **yazılı** şekilde yapılması gerekir (m. 14/1). İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, niteliği itibariyle kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Çağrı üzerine çalışma bakımından işçinin hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağı sözleşmede kararlaştırılabilir. Fakat, taraflar, işçinin ne kadar süreyle çalışacağını belirlemezlerse, haftalık çalışma süresi **20 saat** kararlaştırılmış sayılır (m. 14/2)[38].

[38] Hükümdeki 20 saat belirlenebilecek en az süre değil, kararlaştırılma yapılmadığı takdirde geçerli olacak süredir. Dolayısıyla, tarafların 20 saatin altında bir çalışma süresi belirlemeleri de mümkündür.

İşçiden işgörme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az **4 gün** önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi işgörme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az **4 saat** üst üste çalıştırmak zorundadır (m. 14/3).

İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (m. 14/2).

F. Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında işgörme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı iş ilişkisidir. Bu sözleşmenin **yazılı** şekilde yapılması gerekir (m. 14/4).

Sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır (m. 14/5).

Uzaktan çalışmada işçi, esaslı sebep olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Aksi takdirde, işçi, 4 aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı diğer haklarını talep edebilir (m. 5/6). Ayrıca, işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür (m. 14/6).

G. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Taraflar, iş sözleşmesine bir deneme kaydı koyabilirler. Eğer sözleşmeye deneme süresi konulacaksa bu süre en fazla **2 ay** olabilir. Fakat, deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle **4 aya** kadar uzatılabilir (m. 15/1). İş sözleşmesine deneme süresi konulabilmesi için, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Deneme süresi dolmasına rağmen sözleşme devam ediyorsa, bu andan itibaren sözleşme ancak genel hükümlere göre sona erdirilebilir. Deneme süresi içerisinde işçiler, çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarını isteyebilir (m. 15/2).



Deneme süresinin dolmasından sonra devam eden iş sözleşmesi, fiilen işçinin işe başladığı tarihten itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurur. Dolayısıyla, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatına ilişkin sürelerin hesaplanmasında deneme süresi de dikkate alınır.

H. Takım Sözleşmesi ile Oluşturulan İş Sözleşmeleri (Takım İş Sözleşmeleri)

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir (m. 16/1). Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, **yazılı** yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir (m. 16/2).

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Takım kılavuzu,

Türk Borçlar Kanunu'nun "üçüncü kişinin fiilini üstlenme" hükümleri uyarınca, sözleşmede isimleri yazılı olan işçilerin işe başlamamalarından doğan zararı gidermekle yükümlüdür (m. 16/3, TBK m. 128). Çünkü takım kılavuzu takım sözleşmesi ile işçilerin işe başlamalarını üstlenmektedir.

İşveren veya işveren vekili, işe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir sebeple kesinti yapılamaz (m. 16/4).

IV. İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ

İş sözleşmesi yapacak tarafların ayırt etme gücüne sahip (sezgin) ve 18 yaşını doldurmuş (reşit) olmaları, ayrıca kısıtlı bulunmamaları zorunludur (TMK m. 10-11). Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızasıyla iş sözleşmesi yapabilirler (TMK m. 16). Ayırt etme gücüne sahip olmayan kişilerin kanuni temsilcilerinin onaylarını almak suretiyle dahi geçerli bir iş sözleşmesi yapabilmeleri mümkün değildir.

Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğa kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir. Bu durumda çocuk, ana ve babasının rızası olmaksızın iş sözleşmesi yapabilir (TMK m. 359). Çocuk ile ana veya baba arasında ya da ana ve babanın menfaatine olarak çocuk ile üçüncü kişi arasında yapılacak iş sözleşmesi, bir kayyımın katılmasına ve hakimin onayına bağlıdır (TMK m. 345).

Sezgin olmayan kişi adına kanuni temsilci tarafından yapılan iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi, sezgin olmayan kişinin işveren olmasına bağlıdır. Bu sebeple, sezgin olmayan kişilerin işçi olarak çalışmasını gerektiren bir iş sözleşmesi kanuni temsilci tarafından da yapılamaz. Sezgin ve ergin olmalarına rağmen bazı sebeplerle kısıtlanan ve kendilerine vasi tayin edilen kişilerin iş sözleşmesi yapabilmeleri için vasilerinin izni gereklidir (TMK m. 451). Vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (TMK m. 453).

Türk Medeni Kanunu uyarınca, eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Fakat yine de meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulmalıdır (TMK m. 192).

V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

Sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucu olarak, iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir (İşK m. 8/1).

Ancak, aşağıdaki durumlarda iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekir[39]:

- Süresi **1 yıl** veya daha uzun süreli iş sözleşmeleri (m. 8/2),
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri (m. 14/1),
- Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri (m. 14/4),
- Takım sözleşmesi ile oluşturulacak iş sözleşmeleri (m. 16/2),
- Geçici iş ilişkisi (m. 7/2),
- 14 yaşını doldurmamış işçilerle yapılacak sözleşmeler (İşK m. 71/1).

---

[39] Yargıtay, kanunda yazılı şekilde yapılması belirtilen iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmaması halinde geçersiz olmayacağını; yazılı şekil şartının geçerlilik şartı değil, ispat şartı olduğu yönünde kararlar vermiştir; bkz. Y9HD, 28.5.1985, 2971/5867; YHGK, 19.3.1986, 9-555/251; Y9HD, 7.5.2009, 41218/12877. Bu konuda öğretide de görüş birliği yoktur.

İş sözleşmesi her ne kadar şekle tabi olmasa da; işverenin işçiye yazılı bir belge verme yükümlülüğü vardır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç **2 ay** içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. İş sözleşmesi 2 aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Süresi **1 ayı** geçmeyen belirli süreli sözleşmelerde yazılı belge verme yükümlülüğü yoktur (m. 8/3).

Niteliği itibariyle bir iş sözleşmesi olmasa da, alt işverenlik sözleşmesinin de alt işverenle asıl işveren arasında yazılı şekilde yapılması gerektiği unutulmamalıdır (AİY m. 9/1).



Deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekmez.

VI. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

İş sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (TBK m. 429/1). Devir işlemiyle, devralan işveren, bütün hak ve borçları ile birlikte, iş sözleşmesinin tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (m. 429/2).

VII. İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Fakat, çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (İşK m. 22/2). İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye **yazılı** olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından **6 işgünü** içinde yine **yazılı** olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu **yazılı** olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçinin bu durumda dava açma hakkı saklıdır (m. 22).

§5. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

I. GENEL AÇIKLAMALAR

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, işverenin çeşitli gerekçelerle bir süre gereksinim duymadığı işçisini, onun da onayını alarak geçici bir süre bu işçiye ihtiyacı bulunan bir başka işverenin işyerinde çalıştırmasını sağlar.

II. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ TÜRLERİ

A. Genel (Mesleki Amaçlı Olmayan) Geçici İş İlişkisi

İşveren, devir sırasında **yazılı** onayını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde işgörme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur (İşK m. 7/1). Hükümde açıkça ifade edildiği üzere, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin onayının devir sırasında alınmış olması gerekir; ayrıca, her yenilemede bu onay yeniden alınmalıdır.

Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi sona ermez; işçinin işgörme borcu, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı devam eder. Geçici iş ilişkisinde ücret ödeme borcu ise işçisini geçici olarak devreden işveren üzerindedir. Fakat, geçici işçi çalıştıran işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işçiyi geçici olarak devreden işveren ile birlikte sorumludur (m. 7/15). Ayrıca, geçici işçi çalıştıran işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen eğitimleri vermekle ve gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür (m. 7/9-f).

Geçici işçiler, geçici olarak bulundukları işyerinde çalıştıkları süre içerisinde sosyal hizmetlerden eşit davranma ilkesince yararlanırlar (m. 7/9-d). Geçici işçinin, çalıştığı işyerindeki temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (m. 7/10).

Geçici iş ilişkisi **6 ayı** geçmemek üzere **yazılı** olarak yapılır; gerektiğinde en fazla **2 defa** yenilenebilir, yani en fazla **18 ay** olabilir (m. 7/15). Kararlaştırılan sürenin dolması ile birlikte geçici iş ilişkisi de sona erer ve işçi kendi işyerine döner. Taraflar anlaşmak suretiyle geçici iş ilişkisini süresinden önce de sona erdirebilirler. Geçici iş ilişkisi devam ederken işçinin devreden işverenle olan iş sözleşmesi sona ererse, geçici iş ilişkisi de sona erer. Buna rağmen işçi onu geçici olarak çalıştıran işverenin yanında çalışmaya devam ederse, geçici işçi ile onu geçici olarak çalıştıran işveren arasında belirsiz süreli yeni sözleşme kurulur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile sebep olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (m. 7/14).

Kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz (m. 7/4). Ayrıca, işverenin, uygulanmakta olan bir grevi etkisiz kılmak amacıyla geçici işçi çalıştırmasını engellemek için özel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz (m. 7/5).

B. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi

a) Genel Olarak: 6715 sayılı Kanun ile geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile kurulabilmesine de imkân sağlanmıştır. Buna "meslekî anlamda geçici iş ilişkisi" denir. Mesleki

amaçlı geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulur. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun geçici işçi ile iş sözleşmesi ve geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapması suretiyle **yazılı** olarak kurulur (İşK m. 7/11).



Geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi arasında bir sözleşme yoktur.

Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesine, geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da işgörme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Sözleşmede, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Fakat bu süre **3 ayı** geçemez (m. 7/11).

b) Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisinin Kurulabileceği Haller ve Süreler: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin kurulmasının tümüyle serbest bırakılması, işyerlerinde geniş ölçüde özel istihdam bürosu işçilerinin çalıştırılmasına fırsat tanıyabilir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasını engellemek ve mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin sadece ihtiyaç hallerinde kullanılmasını sağlamak amacıyla belirli hallerle ve sürelerle sınırlama getirilmiştir. Bu bağlamda, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi sadece aşağıdaki hallerde ve belirli sürelerle kurulabilir:

- **Hamilelik:** İşveren, İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenen analık ve doğum izni hallerinde bu işçilerin yerine özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-a). Geçici iş ilişkisi bu halin devamı süresince süre sınırı olmaksızın kurulabilir (m. 7/3).
- **Ebeveynlerin Kısmi Çalışması:** İşveren, İşK m. 13/5 kapsamında, ebeveynlerden birinin doğum izninin bitiminden sonra çocuğunun ilköğretim çağının başladığı tarihi izleyen aybaşına kadar kısmi çalışma yapmasında bunların yerine özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-a). Geçici işçi sağlama sözleşmesi bu halin devamı süresince süre sınırı olmaksızın kurulabilir (m. 7/3).
- **Askerlik:** İşveren, askerlik görevinin yerine getiren işçinin yerine özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-a). Geçici işçi sağlama sözleşmesi bu halin devamı süresince süre sınırı olmaksızın kurulabilir (m. 7/3).
- **Mevsimlik Tarım İşleri:** İşveren, mevsimlik tarım işlerinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine konu olacak işler mevsimlik işlerin hepsi değil, sadece mevsimlik tarım işleridir (m. 7/2-b). Geçici işçi sağlama sözleşmesi bu halin devamı süresince süre sınırı olmaksızın kurulabilir (m. 7/3).
- **Ev Hizmetleri:** İşveren, ev hizmetlerinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-c). Geçici işçi sağlama sözleşmesi bu halin devamı süresince süre sınırı olmaksızın kurulabilir (m. 7/3).
- **İşletmenin Günlük İşlerinden Sayılmayan İşler:** İşveren, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıkla görülen işlerinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m.

7/2-d). Örneğin, yeni bir yazılım geliştirilmesinde, teknik bakım ve onarım gibi ihtiyaçların ortaya çıkması durumunda ve belirli süreli proje işlerinde özel istihdam bürosu işçisi çalıştırılabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıkla görülen işlerde en fazla **4 ay** süreyle kurulabilir (m. 7/3).

- **İş Güvenliği Bakımından Acil İşler veya Zorlayıcı Sebepler:** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-e). Geçici işçi sağlama sözleşmesi, bu hallerde en fazla **4 ay** süreyle kurulabilir (m. 7/3).
- **İşletmenin İş Hacminin Öngörülemeyen Ölçüde Artması:** İşveren, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-f). Geçici işçi sağlama sözleşmesi, bu hallerde en fazla **4 ay** süreyle kurulabilir (m. 7/3).

  Bu kapsamda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının **1/4'ini** geçemez. Ancak, 10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Bu kapsamda çalıştırılacak geçici işçiler, İşK m. 30 uyarınca çalıştırılacak engelli ve eski hükümlü işçilerin sayısının tespitinde dikkate alınmazlar (m. 7/6).

  İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde **1 ayın** üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür (m. 7/12).
- **Mevsimlik İşler Hariç Dönemsellik Arz Eden İş Artışları:** İşveren, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde de özel istihdam bürosu işçisi çalıştırabilir (m. 7/2-g). Bu tür dönemsellik arz eden işlere bayram öncesi şeker üretimi, seçim öncesi bayrak ve flama üretimi gibi işler örnek gösterilebilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, bu hallerde en fazla **4 ay** süreyle kurulabilir. Ayrıca, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları için kurulan geçici iş ilişkisinin yenilenmesi mümkün değildir (m. 7/3).



*Yukarıda belirtilen ve 4 aylık süre sınırlandırması öngörülen işlerde yapılan bu sözleşme, toplam **8 ayı** geçmemek üzere en fazla **2 defa** yenilenebilir. İşveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için **6 ay** geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. Fakat, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde, geçici iş ilişkisi yenilenemez. Başka bir ifadeyle, bu işler için kurulacak geçici iş ilişkisinin süresi **4 ayı** geçemez (m. 7/3).*

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur (m. 7/13).

c) Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisinin Kurulamayacağı Haller: İş Kanunu'nda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulmasının kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla bazı yasak ve sınırlamalar getirilmiştir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca toplu işçi çıkarılan işyerlerinde **8 ay** süresince mesleki amaçlıgeçici iş ilişkisi kurulamaz (m. 7/4).
- Kamu kurum ve kuruluşlarında mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi kurulamaz (m. 7/4).
- Yer altında maden çıkarılan yerlerde mesleki amaçlıgeçici iş ilişkisi kurulamaz (m. 7/4).
- Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında mesleki amaçlı geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz (m. 7/5).
- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren **6 ay** geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz(m. 7/7).

d) Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisinin İşverene Getirdiği Hak ve Yükümlülükler: İş Kanunu, geçici iş ilişkisinde işverene bazı konularda hak ve yükümlülükler de getirmiştir. İşK m. 7/9 uyarınca, işveren; işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. İşveren, işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla; geçici işçinin iş kazası veya meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna ve ilgili mercilere bildirmekle; işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür. Ayrıca, işveren, geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırmalıdır; geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılırlar.

Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilir (m. 7/12).

e) Geçici İşçinin Hak ve Yükümlülükleri: İş Kanunu, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinde işçilere de bazı konularda hak ve yükümlülükler de getirmiştir:

- Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz (m. 7/8).
- Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile sebep olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur (m. 7/14).
- Geçici işçi, iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren tarafından verilen eğitimlere katılmak ve alınan önlemlere uymakla yükümlüdür (m. 7/9-f).
- Geçici işçiler, çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılırlar. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılırlar (İşK m. 7/9-d).

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz (m. 7/10).

§6. İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

I. İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZGÜRLÜĞÜ

Türk hukukunda kural, sözleşme özgürlüğüdür. Sözleşme özgürlüğü sözleşmeyi yapma, sözleşmenin diğer tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini düzenleme, sözleşmenin şeklini belirleme, sözleşmeyi ortadan kaldırma ve sözleşmenin içeriğini değiştirme özgürlüklerini ifade eder. Sözleşme özgürlüğü, Anayasa'nın 48. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Fakat, sözleşme özgürlüğü, işçiyi koruma ilkesi gereğince önemli ölçüde sınırlandırılmıştır.

II. İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLARI

A. İş Sözleşmesi Yapmanın Yasak Olduğu Durumlar

a) Küçüklere İlişkin Yasaklar: Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (AY m. 50/2). Öncelikle, Yönetmelik[40], 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi "çocuk işçi"; 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ise "genç işçi" olarak tanımlamıştır (m. 4).

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, **14 yaşını** doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde **yazılı** sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler (İşK m. 71/1).

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz; onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez (m. 71/2).

18 yaşını doldurmamış erkeklerin maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılmaları yasaktır (m. 72). Ayrıca, **18 yaşını** doldurmamış kişilerin sanayie ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaktır (m. 73/1).

İş Kanunu'nun yanı sıra, diğer bazı kanunlarda da küçük işçilere ilişkin birtakım sınırlamalar getirilmiştir: Umumi Hıfzısıhha Kanunu uyarınca, **18 yaşından** küçük kişilerin bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları yasaktır (m. 176) Bunun yanı sıra, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu uyarınca, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde **18 yaşından** küçükler çalıştırılamazlar (m. 12/1).

Küçük işçilerin çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar da düzenlenmiştir: Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde **7 saat** ve haftada **35 saatten**; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde **5 saat** ve haftada **30 saatten** fazla olamaz. Bu süre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde **8 saat** ve haftada **40 saate** kadar artırılabilir (İşK 71/4).

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde **2 saat** ve haftada **10 saat** olabilir. Okulun kapalı

[40] Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

olduğu dönemlerde ise çalışma süreleri yine günde **7 saat** ve haftada **35 saatten**; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde **5 saat** ve haftada **30 saatten** fazla olamaz (m. 71/5).

b) Kadınlara İlişkin Yasaklar: Kadınlar, yaş ayrımı gözetilmeksizin, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılamazlar (m. 72/1). Görüldüğü üzere, bu yasak erkekler bakımından sadece 18 yaşından küçükler için geçerliyken, kadınla bakımından her yaş grubu için geçerlidir. Diğer taraftan, 18 yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalışmaları kural olarak yasak olmasa da, bunların gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir yönetmelikte gösterilir (m. 73/2).

c) Sağlık Durumu ve Mesleki Eğitimi Elverişli Olmayanlara İlişkin Yasaklar: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar (İSGK m. 15/2). Diğer taraftan, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamazlar (m. 17/3).

d) Yabancılara İlişkin Yasaklar: Yabancıların Türkiye'de çalışma hakları ve koşulları Uluslararası İşgücü Kanunu ile düzenlenmiştir. Yabancılara çalışma izni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilir (UİK m. 4/1).

Yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. Çalışma izni için yapılan başvurunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, ilk başvuruda en çok **1 yıl** geçerli çalışma izni verilir (m. 9). Çalışma izninin uzatılması için yapılacak başvuruda ise aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok **2 yıl**, sonraki uzatma başvurularında en çok **3 yıla** kadar çalışma izni verilebilir. Farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular için ilk başvuruymuş gibi değerlendirilerek en fazla **1 yıl** çalışma izni verilir (m. 10/2).

Diğer taraftan, Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az **8 yıl** kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir. Yabancının başvuru şartlarını taşıması ona mutlak hak sağlamaz (m. 10/3).

Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile başvurusu uygun görülen yabancılara "Turkuaz Kart" verilir (m. 11/1). Turkuaz Kart sahibi yabancı süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanır (m. 11/4).

Çalışma izni verilmesi bakımından Türk soylu yabancılar farklı bir usule tabi tutulmuştur: Türk soylu yabancıların, Türk vatandaşlarının yapabileceği meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir (2527 s. K. m. 3).

B. İş Sözleşmesi Yapmanın Zorunlu Olduğu Durumlar

a) Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu: İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde **%3** engelli, kamu işyerlerinde ise **%4** engelli ve **%2** eski hükümlü işçiyi ya da Askerlik Kanunu veya Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul

sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (İşK m. 30/1).

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar (m. 30/3). İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır (m. 30/2).

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır (m. 30/1). Fakat, yeraltı ve sualtı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz ve işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yeraltı ve sualtı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz (m. 30/4). İşçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülürler; oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür (m. 30/2).

Bu yükümlülüğüne aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli veya eski hükümlü sebebiyle çalıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz (m. 101). Tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır (m. 30/7).

b) Engelli Hale Gelerek İşten Ayrılmış İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu: Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **6 aylık** ücret tutarında tazminat öder (m. 30/5).

c) İşten Toplu Olarak Çıkarılmış İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu: İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili il müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren **6 ay** içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmakla yükümlüdür (m. 29/6).

d) Askerlik veya Kanuni Ödev Sebebiyle İşten Ayrılmak Zorunda Kalan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu: Öncelikle, işçinin işe yeniden alınmasını isteyebilmesi için, iş sözleşmesinin askerlik veya kanuni ödev sebebiyle sona ermesi şarttır. Muvazzaf askerlik halinde sözleşme genel hükümlere göre sona erer. Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **2 ay** sonra işverence feshedilmiş sayılır (m. 31/1).

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az **1 yıl** çalışmış olması da şarttır. 1 yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca **2 gün** eklenir. Fakat bu sürenin tamamı **90 günü** geçemez (m. 31/2). İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre

içinde işçinin ücreti işlemez. Bu süre içinde iş sözleşmesinin başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu hüküm uygulanmaz (m. 31/3).

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak **2 ay** içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **3 aylık** ücret tutarında tazminat ödemelidir (m. 31/4).

e) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan Doğan İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu: İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür (İSGK m. 6).

C. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Sınırlar

a) Kesin Hükümsüzlük: Kanunun mutlak emredici hükümlerine[41], ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan iş sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür (TBK m. 27/1). Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur (TBK m. 27/2)[42].

Geçersizliği sonradan anlaşılan iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (TBK m. 394/3). Başka bir ifadeyle, kesin hükümsüz olan iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak değil, geleceğe etkili olarak ortadan kalkar.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Aksi takdirde, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Fakat, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir (STİSK m. 36/1).

b) İptal Edilebilirlik: İş sözleşmesini yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutma sonucunda yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak **1 yıl** içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır (TBK m. 39/1).

Aşırı yararlanma durumunda, zarar gören, bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak **1 yıl** ve her halde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak **5 yıl** içinde kullanabilir (m. 28/2).

Kesin hükümsüzlükte olduğu gibi, iptal edilen iş sözleşmesi, iş ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir iş sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur (m. 394/3). Başka bir ifadeyle, iptal edilen iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak değil, geleceğe etkili olarak ortadan kalkar.

---

41 Kanunun nispi emredici hükümlerine aykırı iş sözleşmeleri ise işçi lehine olmak kaydıyla geçerlidir.

42 Yargıtay, kanunda yazılı şekilde yapılması belirtilen iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmaması halinde geçersiz olmayacağını; yazılı şekil şartının geçerlilik şartı değil, ispat şartı olduğu yönünde kararlar vermiştir; bkz. Y9HD, 28.5.1985, 2971/5867; YHGK, 19.3.1986, 9-555/251; Y9HD, 7.5.2009, 41218/12877.

§7. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

I. İŞÇİNİN BORÇLARI

A. İş Görme Borcu

a) Genel Olarak: İşçi, iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işverene bağlı olarak işgörme borcu altına girer. İşçinin iş sözleşmesini hiç veya gereği gibi ifa etmemesi, işverene sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshetme hakkı verir. Ayrıca, işgörme borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmeyen işçi, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, işverenin bu sebepten doğan zararlarını gidermekle yükümlüdür (TBK m. 112).

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (İşK m. 6/1). Dolayısıyla, işyerinin devri halinde işçinin işgörme borcu sona ermez; işçi, işgörme borcunu yeni işverene karşı yerine getirmeye devam eder. Aynı şekilde, işçinin işgörme borcu, işverenin ölümü halinde de sona ermez; işverenin ölümü halinde, yerini mirasçıları alır (TBK m. 441/2). Bunun yanı sıra, iş sözleşmesinin devri de işçinin işgörme borcunu sona erdirmez. Zira, iş sözleşmesinin devredilmesiyle, devralan işveren, bütün hak ve borçları ile birlikte, iş sözleşmesinin tarafı olur (m. 429/2).

Ayrıca, işçinin işgörme borcu, yukarıda ele aldığımız geçici iş ilişkisinin kurulması halinde de sona ermez; çünkü, geçici iş ilişkisinde işveren sadece işin görülmesini isteme hakkını geçici bir süre başkasına devretmektedir.

b) İşçinin İşini Özenle Yapma Borcu: İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorundadır (TBK m. 396/1). Bu bağlamda, işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (m. 396/2).

c) İşçinin İşini Bizzat Yapma Borcu: Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (m. 395). Dolayısıyla, kural olarak, işçi, işgörme borcunu üçüncü kişilere devredemez, işin görülmesi sırasında yardımcı kullanamaz ve işi başkasına devretmek suretiyle işten ayrılamaz. Üstelik, sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer ve mirasçılara geçmez (m. 440/1). Fakat, işverenin ölümü halinde işçinin işgörme borcunun devam ettiği unutulmamalıdır.

B. Sadakat Borcu

İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (TBK m. 396/1). Sadakat borcu, işçinin, işverenin ve işletmenin haklı çıkarlarını koruma ve onlara zarar verebilecek her türlü davranışlardan kaçınma yükümlülüğünü ifade eder. Sadakat borcunun kapsamı dürüstlük (TMK m. 2) ve iyiniyet (TMK m. 3) kuralları esas alınarak belirlenir.

Sadakat borcu, rekabet etmeme, sır saklama, teslim ve hesap verme yükümlülüklerini de kapsar. Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz olarak feshedilebilir; ayrıca işçi, bu sebepten doğan zararları gidermekle yükümlüdür.

C. Rekabet Etmeme Borcu

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez (TBK m. 396/3).

Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı **yazılı** olarak üstlenebilir (TBK m. 444/1)[43].

Rekabet etme yasağına aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz olarak feshedilebilir; ayrıca işçi, bu sebepten doğan zararları gidermekle yükümlüdür.

D. Sır Saklama Borcu

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK m. 396/4). Sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz olarak feshedilebilir; ayrıca işçi, bu sebepten doğan zararları gidermekle yükümlüdür.

E. Teslim ve Hesap Verme Borcu

İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhal ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür (TBK m. 397/1). Teslim ve hesap verme yükümlülüğüne aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi bildirimsiz olarak feshedilebilir; ayrıca işçi, bu sebepten doğan zararları gidermekle yükümlüdür.

F. Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu

İşveren, yönetim hakkı kapsamında, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundalardır (TBK m. 399).

II. İŞVERENİN BORÇLARI

A. Ücret Ödeme Borcu

İşçinin işgörme borcunun karşılığı işverenin ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcu, işverenin en temel borcudur. Ücret konusu birazdan detaylı olarak ele alınacaktır.

B. İşçiyi Gözetme Borcu ve İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eder. İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamı dürüstlük (TMK m. 2) ve iyiniyet (TMK m. 3) kuralları esas alınarak belirlenir.

İşverenin gözetme borcu, işçinin kişiliğinin korunmasını da gerektirir. İşveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (TBK m. 417/1).

---

[43] Yargıtaya göre, burada öngörülen yazılı şekil, geçerlilik şartıdır; bkz. Y9HD, 28.3.2013, 25792/10539.

C. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (TBK m. 417/2).

İşveren bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak; risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; çalışana görev verirken, onun sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak; yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (İSGK m. 4/1).

D. Özlük Dosyası Düzenleme

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır (İşK m. 75/1).

E. Kişisel Verilerin Korunması

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür (İŞK m. 75/2). İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Fakat, özel kanun hükümleri saklıdır (TBK m. 419).

F. Eşit Davranma Borcu

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayrım yapılamaz (İşK m. 5/1). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (m. 5/2); biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik sebebiyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (m. 5/3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (m. 5/4). İşçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m. 5/5). Yargıtaya göre, işveren, haklı sebeple fesihte de eşit işlem yapmalıdır[44] .

İşverenin işçiyi işe alırken eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı öğretide tartışmalıdır. Yargıtay, işe başvuranlar arasında sadece cinsiyet ve gebeliğe bağlı olarak ayrım yapılmasını yasaklamıştır[45]. İşverenin işe almada cinsiyet ve gebelik dışında eşit davranma yükümlülüğü yoktur. Çünkü iş sözleşmesinin kurulmasında hangi işçiyle işi en verimli ve uyumlu bir biçimde yürütülebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir.

---

[44] Y9HD, 4.11.2004, 8413/2495.

[45] Y9HD, 17.3.2009, 32183/7045.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, **4 aya** kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve diğer yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir (m. 5/6). Bu tazminata uygulamada "ayrımcılık tazminatı" denir. Ayrımcılık tazminatının istenebilmesi için, diğer tazminatlardan farklı olarak, zarar şartı aranmaz. Ayrımcılık tazminatının hesaplanmasında çıplak ücret esas alınır.

İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını ispat etme yükü işçiye aittir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (m. 5/7).

İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı davranışı sendikal sebeplere dayanıyorsa, ayrımcılık tazminatı değil, sendikal tazminat söz konusu olur (m. 5/6). İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz (STİSK m. 25/2). İşverenin sendikal sebeplerle ayrımcılık yapması halinde işçinin **1 yıllık** ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (STİSK m. 25/4).

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesinin cezai yaptırımları da bulunmaktadır. Eşit davranma yükümlülüğüne aykırı hareket eden işveren ve işveren vekilleri için idari para cezası öngörülmüştür (İŞK m. 99). Ayrıca, bir kişinin işe alınmasını veya alınmamasını dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere bağlayan kişi hakkında hapis ve adli para cezası hüküm altına alınmıştır (TCK m. 122).

§8. ÜCRET

I. ÜCRET KAVRAMI

Ücret, işçinin işgörme borcunun karşılığıdır. Ücret ödeme borcu, işverenin en temel borcudur. Ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir. Dolayısıyla, ücret olmadan iş sözleşmesi de olmaz. Ücret, Anayasa'nın 55. maddesinde güvence altına almıştır.

Her şeyden önce, ücretin fiili bir çalışma karşılığı olması şarttır. Çalışma olmadan veya çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamaz. Ancak günümüzde sosyal düşüncelerin etkisiyle bu kurala istisnalar getirilmiş ve bazı hallerde işçinin bir ücret karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği kabul edilmiştir. Bu tür ücretlere "sosyal ücret" adı verilir. Gıda yardımı, yakacak yardımı, çocuk yardımı gibi ödemeler, bu tür ücretlere örnektir.

Ücretin bizzat işveren tarafından ödenmesi şart değildir. Başka bir ifadeyle, ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesi de mümkündür. Örneğin, ücret, otel ve lokanta gibi işyerlerinde yüzde usulüyle müşteriler tarafından ödenmiş olur.

II. ÜCRET TÜRLERİ

A. Zamana Göre Ücret

Ücretin işin görüldüğü saat, gün, hafta ve ay gibi zaman dilimleri esas alınarak hesaplandığı durumlarda zamana göre ücretten söz edilir. Zamana göre ücrette işçinin işveren tarafından çalıştırılarak belir bir verimin elde edilmiş olması gerekli olmayıp, işçinin öngörülen zaman dilimine işverenin emri altında bulunması yeterlidir. Zamana göre ücretin en yaygın örneği, maktu aylık ücrettir. Maktu aylık ücrette çalışılmış günlere bakılmaksızın işçinin eline her ay aynı miktarda bir ücretin geçmesi sağlanır. Dolayısıyla, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için işçiye ayrıca ödeme yapılmaz; bu ücretler maktu ücretin içine dahildir[46].

B. Verime Göre Ücret

Ücretin işin görüldüğü zaman dilimi dikkate alınmaksızın üretilen mal veya yapılan iş esas alınarak ödendiği durumlarda verime göre ücretten söz edilir. Verime göre ücretin en yaygın uygulamaları parça başına (akort) ücret ve götürü ücrettir. İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan ücrete "parça başına ücret" denir. Parça başına ücret, parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimler esas alınarak her birim için bir ücretin saptanması suretiyle hesaplanır. İşçinin bu birimleri ne kadarlık bir zaman dilimi içerisinde ürettiği önemli değildir. Örneğin, hazır giyim atölyesinde çalışan bir işçinin diktiği ceket sayısına göre ücret kazanmasında parça başına ücret söz konusudur; işçinin pantolonları ne kadarlık sürede diktiği önemli değildir.

Götürü ücret ise önceden belirlenen bir işin yapılıp bitirilmesi karşılığında işçiye ödenmesi kabul edilen ücrettir. Götürü ücrette birim sayısı değil, işin sonucu esas alınarak bir ücret belirlenir. Bir duvarın örülüp bitirilmesinde ödenecek ücret götürü ücrettir. Parça başına ücret ile götürü ücret arasında nitelik bakımından bir farklılık bulunmadığından, uygulanacak hükümler aynıdır.

İşçi, parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür (TBK m. 411/1). İşveren, kendi kusuru olmaksızın iş sağlayamayacak durumdaysa ücreti zaman esasına göre ödemelidir. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret belirlenmemişse, işveren, işçiye

---

[46] Y9HD, 12.10.2006, 5032/26967.

parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemelidir (m. 411/2). Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür (m. 411/3).

Ayrıca, işçinin parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlenmesi durumunda işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlüdür (m. 412/1). Bu bildirimi yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenen birim ücretini ödemekle yükümlüdür (m. 412/2). 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, işçi, iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir (İşK m. 24/I-f).

C. Yüzde Usulüne Göre Ücret[47]

Otel, lokanta, eğlence yerleri vb. yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paralar, yüzde usulüne göre ücrettir. İşveren bu paraları işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır (İşK m. 51/1). Bu paraların işverene ait olacağına veya sadece bazı işçilere ödeneceğine ilişkin iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

İşveren veya işveren vekili, yüzdelerden toplanan paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür (m. 51/2). Ayrıca, işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür (m. 52). Bir işyeri açısından ücretin yüzde usulü ile belirlenmesi zorunlu değildir. Bu işyerlerinde zamana göre ücret uygulamasının yapılması da mümkündür. Hatta yüzde usulü ücretle zamana göre ücretin birlikte uygulanması da mümkündür.

D. Prim

Prim, işçinin başarılı bir şekilde yaptığı işin sonucunda onu ödüllendirmek ve işi daha iyi yapmasına teşvik etmek amacıyla ödenen ek ücrettir. Primin iş sözleşmesinde kararlaştırılması gerekli değildir; işveren, tek taraflı olarak da işçisini ödüllendirmek amacıyla prim ödemesi yapabilir. Prim, işyeri uygulaması haline gelirse işçiye talep hakkı verir.

E. İkramiye

İkramiye, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla yapılan ödemedir (TBK m. 405/1). İkramiye ödemesi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği gibi, işveren tarafından tek taraflı olarak da verilebilir. İkramiye ödemesinin yapılması, sözleşmede bir hüküm yoksa zorunlu değildir. İkramiye ödemesi, bazı durumlarda kanuni zorunluluktur. İkramiye, sözleşmede bir hüküm bulunmadığı takdirde ödenmesi zorunlu olmasa da bir işyeri uygulaması haline gelirse işçiye talep hakkı verir. İş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir (m. 405/2).

---

[47] Yüzde usulü ücret, bahşişten farklıdır. Bahşiş, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalan müşterinin bu işçiye herhangi bir zorunluluk bulunmaksızın istediği miktarda yaptığı ödemedir.



İkramiye ile prim farklı ücret ekleridir. İkramiye genellikle bazı özel sebeplerle; prim ise işçinin başarısına ve elde ettiği sonuca bağlıdır. Örneğin, üretimde artış sağlama, daha iyi kalite, daha az maliyetle üretme koşuluna bağlı olarak yapılan ödeme primdir.

F. Aracılık (Komisyon) Ücreti

İşçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar (TBK m. 404/1). Sözü edilen bu ücrete "aracılık veya komisyon ücreti" denir. Örneğin, satış işini üstlenen bir işçinin sattığı malların değeri üzerinden belirli bir yüzdeye göre aldığı ücret aracılık ücretidir. Aracılık ücreti, asıl ücrete ek olarak işçinin aracılık yaptığı hukuki işlemlerden pay alması biçiminde belirlenebileceği gibi asıl ücretin tamamının aracılık ücreti biçiminde belirlenmesi de mümkündür. İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır (m. 404/3).

G. İşin Sonucundan Pay Alma

Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılabilir. İşin sonucundan pay alma şeklinde yapılan ödeme kural olarak asıl ücrete ek olarak yapılır. Fakat, bu ücretin asıl ücret olarak ödenmesi de kararlaştırılabilir. Bu pay, yasal hükümler veya ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir (TBK m. 403/1). İşçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hallerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işveren, işçiye veya onun yerine, bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yılsonu kar zarar cetvelini vermek zorundadır (m. 403/2).

III. ÜCRETİN MİKTARI

A. Genel Olarak

İşçiye ödenecek ücret iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir. İşveren, sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (TBK m. 401/1). Ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir[48].



Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet sebebiyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (İşK m. 5/4). İşçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m. 5/5).

B. Asgari Ücret

Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir (AÜY m. 4). İşçinin ücreti, asgari ücretin altında bir miktarda kararlaştırılamaz. Bu hüküm, nispi emredici bir hüküm olduğu için işçinin ücretinin asgari sınırın üzerinde

[48] Y9HD, 28.01.2010, 14699/1530.

belirlenmesi mümkündür. Asgari ücreti işçiye ödemeyen veya eksik ödeyen işveren hakkında idari para cezası uygulanır (İşK m. 102/a). Anayasa'nın 55. maddesine göre, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.

Sosyal adalet ve hakkaniyet ilkeleri gereğince, İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın, iş sözleşmeleri ile çalışan tüm işçiler asgari ücrete ilişkin hükümlerden faydalanırlar (İşK m. 39/1). Fakat, işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin yasal asgari ücretin tamamını talep etmesi mümkün değildir. Bu durum, asgari ücretin emredicilik niteliğine aykırılık teşkil etmez. Zira, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir (İşK m. 13/2).



*Asgari ücretin miktarı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç **2 yılda** bir belirlenir (İşK m. 39/1). Komisyon kararları kesindir ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer (m. 39/3)[49].*

IV. ÜCRETİN ÖDENMESİ

A. Ücretin Ödenme Şekli

Ücret, kural olarak, nakit olarak, yani para ile ödenir (İşK m. 32/1). Asıl ücret, ayni olarak, yani mal ile ödenemez. Ücretin ayni olarak ödenmesi, ancak asıl ücret dışında kalan ücret eklerinin ödenmesinde mümkündür.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile ödenir. Fakat ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması da mümkündür. Ücret, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise, ödeme günündeki karşılığa göre Türk parası ile ödenebilir (m. 32/2).

Emre yazılı senetle, kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil eden bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (m. 32/4).

B. Ücretin Ödenme Yeri

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir (m. 32/2). Ücretin işyerinde mi yoksa banka hesabına mı ödeneceğini taraflar aralarında kararlaştırabilirler. Fakat, çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler (m. 32/2).

Meyhane vb. eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz (m. 32/7).

C. Ücretin Ödenme Zamanı

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi **1 haftaya** kadar indirilebilir (m. 32/5)[50]. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile

---

[49] Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır (AÜY m. 6). İşverenler tarafından, işçilere sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz (m. 12/2).

[50] Ücret, üretilenden pay verilmesi şeklinde belirlenmişse ürün payı belirlenir belirlenmez; cirodan veya kardan pay verilmesi şeklinde belirlenmişse hesap dönemini izleyen en geç **3 ay** içinde ödenmelidir (TBK m. 406/3).

sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (m. 32/6); bu ödemeler için, ödeme zamanının gelmesini beklemeye gerek yoktur.

Ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün** içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu sebeple kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez (m. 34/1). Bu işçilerin iş sözleşmeleri sırf bu sebeple feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (m. 34/2). Ayrıca, ücreti zamanında ödemeyen işveren hakkında idari para cezası uygulanır (m. 102/a).



Gününde ödenmeyen ücretler için ücret iş sözleşmesi bakımından mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (m. 34/1). Bu faiz, asıl ücretle birlikte ücret ekleri için de uygulanır[51]. Toplu iş sözleşmesinden doğan ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda ise en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır (STİSK m. 53/2).

Kanunda ücretin peşin ödeneceğine dair hüküm yoktur. Ücret, kural olarak, kanundaki en az ve en çok sürelere uymak suretiyle sözleşmede öngörülen zamanda ödenir. Fakat, avans ödemesinin yapılması mümkündür. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK m. 406/4). Verilen avans, ödeme zamanında ücret alacağından düşülür.

D. Ücret Zamanaşımı

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi ücret alacağının doğduğu andan itibaren **5 yıldır** (m. 32/8). Buradaki ücret kavramı, nakdi veya ayni tüm ödemeleri kapsar[52]. Süre, iş sözleşmesinin sona erdiği andan itibaren değil, ücret alacağının doğduğu andan itibaren başlar (TBK m. 149).

E. Ücret Hesap Pusulası

Kanun koyucu, ücretin ödendiğinin ispatı hususunda işçiye kolaylık sağlayan bir düzenleme getirmiştir: İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır (İşK m. 37/1)[53]. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir (m. 37/2). Bu işlemler, damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (m. 37/3).

V. ÜCRETİN KORUNMASI

İşçinin ücretini korumak amacıyla yapılan bazı düzenlemeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Ücretin İşveren Lehine Kullanılamaması:** Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir (TBK m. 407/3). Bunun sonucu olarak, işveren, ücret ödemesini, örneğin işçiye, belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan ya da dağıtımı yapılan ürünleri satın alma koşuluna bağlayamaz.

---

51 Prim alacağı için aynı yönde, Y9HD, 18.2.2010, 17234/3921.

52 Y9HD, 25.1.2006, 17501/1278.

53 Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir (m. 52).

- **Ücretin Bir Kısmının Haczedilememesi:** İşçilerin aylık ücretlerinin **1/4'inden** fazlası haczedilemez. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir (İşK m. 35).

  Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır (İşK m. 35); işçinin ücretinden nafaka borçlarının ödenmesinde herhangi bir haciz sınırlandırması söz konusu değildir.

- **Ücretin Bir Kısmının Devredilememesi:** İşçi, aylık ücretinin en fazla **1/4'ine** kadar olan miktarını devredebilir (İşK m. 35). Bu sayede, işçiyi ve ailesini maddi sıkıntıya sokabilecek devirlerin önüne geçmek amaçlanmıştır. Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır (m. 35).

  Devir yasağı sadece ücret için geçerlidir. Dolayısıyla, işçinin ücret niteliğinde olmayan maddi ve manevi tazminat alacakları gibi diğer alacakları herhangi bir sınır olmaksızın devretmesi mümkündür[54].

- **Ücretin Bir Kısmının Rehnedilememesi:** İş Kanunu'nda devir ve haciz yasağını düzenleyen 35. maddede rehin yasağına ilişkin bir bilgi yoktur. Fakat, Türk Borçlar Kanunu'na göre, işçilerin ücretinin **1/4'inden** fazlası rehnedilemez (TBK m. 410/1).

  Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır (TBK m. 410/1). Ayrıca, gelecekteki ücret alacaklarının rehnedilmesi geçersizdir (TBK m. 410/2).

- **Ücretin Takas Edilememesi:** İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir (TBK m. 407/2); yani, yapılacak takas, ücretin 1/4'inden fazla olamaz.

- **İşverenler Tarafından Ücretlerin Alt İşverenlere Yapılacak Ödemelerden Kesilerek Ödenmesi:** İşveren, alt işverene iş vermesi halinde, bunun işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini aylık olarak kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür (İşK m. 36/5).



İhale makamı tarafından ücretlerin müteahhit ve alt işverenlerin hak edişlerinden ödenmesine ilişkin getirilen özel düzenleme için dipnota bakabilirsiniz[55].

- **Ücretin Öncelikli Alacak Olması:** İcra ve İflas Kanunu'na göre, işçi ücretleri öncelikli alacaklardandır. İşverenin haczedilen mallarının satışından elde edilen paranın paylaştırılması için hazırlanan sıra cetvelinde ücret alacakları birinci sırada yer alır (İİK m. 140).

  Ayrıca, işverenin iflası halinde, işçilerin iflasın açılmasından önceki **1 yıl** içinde işleyen ücret ve para ile ölçülebilen diğer menfaatleri, rehinle güvence altına alınan alacaklardan sonraki sırada yer alır (İİK m. 206-207).

---

54 Y9HD, 8.6.1971, 4781/13560.

55 Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hak edişlerinden öderler. Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının 3 aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez. Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder. (İşK m. 36/1-2-3).

Diğer taraftan, bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki **3 aylık** dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder (İşK m. 36/4).

- **İşçinin Ücret Garanti Fonundan Faydalanması:** İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi sebepleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, işçilerin **3 aylık** ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonu'ndan ödenir (İSK ek m. 1).
- **Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması:** İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez (İşK m. 38/1). Ücretlerden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler **1 ayda 2 gündelikten** veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin **2 günlük** kazancından fazla olamaz (İşK m. 38/2).

  Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Bakanlık hesabına **1 ay** içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Bakanın başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir (m. 38/3).
- **İşçinin İşgörme Borcunu Yerine Getirmekten Kaçınma Hakkı:** Ödeme gününden itibaren **20 gün** içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu sebeple kişisel kararlarına dayanarak işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez (İşK m. 34/1). Bu işçilerin iş sözleşmeleri sırf bu sebeple feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (m. 34/2).
- **Ücrette İndirim Yapılamaması:** Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu kanun hükümlerinden birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz (m. 62).
- **İşverenin Temerrüdü Halinde Ücret Ödenmesi:** İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir (TBK m. 408).
- **Taşınmaz İnşaatında Çalışan İşçilerin Kanuni İpotek Hakları:** Taşınmaz inşaatında çalışan işçilerin ücret alacakları için o taşınmaz üzerinde kanuni ipotek hakları vardır. İşçilerin bu kanuni ipotek hakkından önceden feragat etmeleri geçerli değildir (TMK m. 893).

§9. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

I. GENEL OLARAK

İş sözleşmesi, fesih dışındaki sebeplerle (genel sebeplerle) sona erebileceği gibi fesih sebebiyle de sona erebilir. Fesih ile sona erme sebepleri bildirimli fesih ve bildirimsiz fesih olarak iki ayrı bölümde incelenir. Fesih dışında sona erme sebepleri tarafların anlaşması (ikale), belirli sürenin dolması ve işçinin ölümüdür.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL SEBEPLERLE (FESİH DIŞINDA) SONA ERME HALLERİ

A. Tarafların Anlaşması (İkale)

Sözleşme özgürlüğü ilkesi uyarınca iş sözleşmesi hangi türde yapılırsa yapılsın tarafların anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir. Sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik anlaşmaya "ikale" denir. Bu anlaşma açık bir şekilde yapılabileceği gibi örtülü bir şekilde de yapılabilir.

İş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona erdirilmesi fesih sayılmaz. Çünkü fesih, sözleşmeyi tek taraflı irade beyanı ile sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin feshine bağlanan sonuçlar, sözleşmenin anlaşmayla sona ermesi durumunda uygulanmaz[56]. Ayrıca, iş sözleşmesinin anlaşmayla sona erdirilmesi durumunda, taraflar arasında tazminat borcu da doğmaz.

B. Belirli Sürenin Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer (TBK m. 430/1). Sözleşmenin sürenin dolması sebebiyle sona ermesi de fesih sayılmaz. Dolayısıyla, sözleşmenin süre dolumu sebebiyle sona ermesi halinde feshe bağlanan sonuçlar doğmaz.

Taraflar, sürenin dolmasından sonra edimlerini yerine getirmeye devam ediyorlarsa, iş sözleşmesi sona ermeyip belirsiz süreli olarak varlığını sürdürür (m. 430/2). Diğer taraftan, belirli süreli iş sözleşmesinin, sürenin bitiminden önce yapılacak fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış fakat iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme yine belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür (m. 430/4).

C. Ölüm

a) İşçinin Ölümü: İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Çünkü iş sözleşmesi, genellikle, işçinin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulur. Sözleşmenin işçinin ölümü sebebiyle sona ermesi halinde işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak **1 aylık**; iş ilişkisi **5 yıldan** uzun bir süre devam etmişse **2 aylık** ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK m. 440). Bu ödemeye uygulamada "ölüm tazminatı" adı verilir. Bunun için sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Ayrıca, ödeme işçinin her çocuğuna değil, sadece ergin olmayan çocuklarına yapılır.

Ölüm tazminatının miktarına ilişkin hüküm, nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla, ölüm tazminatının sözleşmelerle artırılması mümkündür; fakat azaltılması mümkün değildir.

---

[56] Y9HD, 30.4.2007, 6394/13549; Y9HD, 19.2.2007, 3613/4552.

İşçinin ölümü halinde -şartları oluşuyorsa- kıdem tazminatı da ödenir. Kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılarına ödenir (ElşK m. 14). Fakat kıdem tazminatının söz konusu olabilmesi için işçinin İş Kanunu'na tabi bir işçi olması gerekir.

b) İşverenin Ölümü: İşverenin ölümünde ise iş sözleşmesi sona ermez; işverenin mirasçıları ile devam eder (TBK m. 441/1). Çünkü iş sözleşmesi, genellikle, işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmaz.

Fakat, bazı durumlarda iş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak da kurulabilir. Örneğin, yaşlı bir hastanın bakımı için bir hemşirenin çalıştırılmasında sözleşme işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulur. İş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Fakat bu durumda işçi, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir (m. 441/2).

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESİHLE SONA ERMESİ

A. Genel Olarak

Fesih, taraflardan birinin sözleşmeyi tek taraflı olarak karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın sona erdirmesine yönelik irade açıklamasıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (İşK m. 17/1). Fesih, yapılan bildirimin üzerinden belirli bir sürenin geçmesiyle sonuç doğurur. Başka bir ifadeyle, sözleşme, bildirimli fesihte derhal değil, bildirim sürelerinin dolmasının ardından sona erer. Bu sebeple bildirimli feshe "süreli fesih" de denir.

Bildirimli veya süreli fesih, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmeleri bildirimli fesih ile sona erdirilemez. Fakat bu kuralın istisnası olarak; taraflardan her biri, 10 yıldan uzun süreli iş sözleşmesini **10 yıl** geçtikten sonra, **6 aylık** fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (TBK m. 430/3).

Bildirim süreleri bakımından işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasının bir önemi yoktur. Başka bir ifadeyle, işçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da iş sözleşmesinin bildirimli feshinde kanunda öngörülen sürelere uyulması gerekir. Ayrıca, bildirim süreleri bakımından taraflar arasında bir ayrım gözetilmemiş, bildirim sürelerine her iki tarafın da uyması gerektiği kabul edilmiştir.

İşçinin iş güvencesi kapsamına girip girmemesi, geçerli sebep ileri sunma noktasında önem arz eder. Eğer iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesi bildirimli fesihle sona erdirilecekse, işverenin geçerli bir sebep sunma zorunluluğu doğar. Fakat, işçi iş güvencesi kapsamında değilse, işverenin bildirimli fesih yaparken herhangi bir geçerli sebep sunma zorunluluğu olmaz. Diğer taraftan, işçi iş güvencesi kapsamında olsa da olmasa da iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdirecekse, herhangi bir geçerli sebep ileri sürmek zorunda değildir. Burada önemli olan, işçinin bildirim sürelerine uymuş olmasıdır. Bu hususları birazdan detaylıca ele alacağız.

B. Bildirim Süreleri

Sözleşme, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda değil, bildirim süresinin bitiminde sona erer. Bu süreler şu şekilde belirlenir (İşK m. 17/2):

- **6 aydan** az sürmüş iş sözleşmesi, bildirimden **2 hafta** sonra,
- **6 aydan 1,5 yıla** kadar sürmüş iş sözleşmesi, bildirimden **4 hafta**sonra,
- **1,5 yıldan 3 yıla** kadar sürmüş iş sözleşmesi, bildirimden **6 hafta** sonra,
- **3 yıldan** fazla sürümüş iş sözleşmesi, bildirimden **8 hafta** sonra feshedilmiş sayılır.

Bildirim sürelerine ilişkin hüküm, nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla, bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (m. 17/3); fakat bu sürelerin sözleşme ile azaltılması veya ortadan kaldırılması mümkün değildir. Süreler artırılacak olsa da bu hak kötüye kullanılmamalıdır.

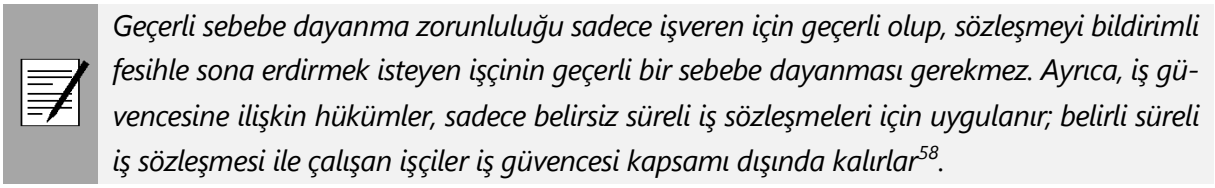
Sözleşmenin süresi hesaplanırken işçinin işe fiilen başladığı tarih esas alınır. Hangi bildirim süresinin uygulanacağı ise işçinin fesih anındaki kıdemi esas alınarak belirlenir. Sözleşmeyi bildirimli fesih imkanından sadece taraflardan biri değil, her iki taraf da faydalanabilir. Fakat, fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır (TBK m. 432/5).

Bildirim süresi fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı tarihte işlemeye başlar[57]. İş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bildirim süresi işlemez (TBK m. 432/6). Örneğin, askerlik ve çalışma, hastalık, doğum, zorlayıcı sebepler, gözaltına alınma ve tutuklanma, grev ve lokavt döneminde iş sözleşmesi bildirimli feshedilse bile bildirim süresi bu dönemlerin sonunda işlemeye başlar. Yine, yıllık izin süresi içerisinde bildirim süresi işlemez, süre yıllık izinden sonra işler (İşK m. 59/2).

C. İş Güvencesi

a) Genel Olarak: İş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli fesihle sona erdirebilmesi için işverenin geçerli bir sebep sunması gerekir. Buna göre, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az **6 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 (İşK m. 18/1).

İş güvencesi hükümlerinin dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerini bildirimli fesihle sona erdirilebilmesi için işverenin geçerli bir sebep sunması zorunlu değildir. Başka bir ifadeyle, işverenin bildirimli fesihte geçerli sebep sunma zorunluluğu, sadece iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde söz konusudur.



Geçerli sebebe dayanma zorunluluğu sadece işveren için geçerli olup, sözleşmeyi bildirimli fesihle sona erdirmek isteyen işçinin geçerli bir sebebe dayanması gerekmez. Ayrıca, iş güvencesine ilişkin hükümler, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanır; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi kapsamı dışında kalırlar[58].

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi ve dolayısıyla işverenin fesih bildiriminde geçerli sebebe dayanma zorunluluğunun söz konusu olması için şu dört şartın bir arada bulunması gerekir:

- **İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na Tabi Olmak:** İşçilerin iş güvencesinden faydalanabilmeleri için İş Kanunu'naveya Basın İş Kanunu'na tabi olmaları gerekir[59]. Türk Borçlar Kanunu veya Deniz İş Kanunu'na tabi olan işçiler iş güvencesinin kapsamı dışındadır.

---

57 Y9HD, 9.5.2006, 34222/13100.

58 Y9HD, 20.11.2003, 19338/19593; Y9HD, 5.2.2007, 30127/2013.

59 İş Kanunu için Y22HD, 28.4.2014, 6344/10003; Basın İş Kanunu için BİşK m. 6

- **İşyerinde 30 veya Daha Fazla İşçinin Çalışıyor Olması**: İş güvencesine ilişkin hükümler sadece 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanır (m. 18/1). İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir (m. 18/4)[60].

  Bu işyerlerinin aynı il sınırları içerisinde yer alması gerekmez[61]. Fakat, işverenin ayrı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçiler sayıya dahil edilmezler[62]. Diğer taraftan, aynı şirketler grubuna ait olsalar da farklı şirketlere (işverenlere) ait işyerlerinde çalışan işçiler de bu sayıya dahil edilemezler[63].

  30 işçinin sayısının saptanmasında, işçilerin belirli-belirsiz süreli veya tam-kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışıyor olmalarının önemi yoktur.

- **İşçinin En Az 6 Aylık Kıdeminin Olması:** İş güvencesine ilişkin hükümler, 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı iş yerlerinde çalışıyor olsalar bile, sadece 6 aylık kıdemi olan işçiler hakkında uygulanır (m. 18/1). Diğer işçiler, iş güvencesinin kapsamı dışındadır.

  İşçinin 6 aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir (m. 18/4). 6 aylık sürenin hesabında, 30 işçi ölçütünden farklı olarak, daha önce çalışılan işyerlerinin farklı işkollarında olması zorunlu değildir.

  Bu sürenin belirlenmesinde fesih bildiriminin sonuç doğurduğu tarih değil, fesih bildiriminin ulaştığı tarih esas alınmalıdır. Başka bir ifadeyle, bildirim süreleri 6 aylık sürenin hesabında dikkate alınmaz[64].



Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz (m. 18/1); bu işçiler 6 aylık kıdeme sahip olmasalar bile diğer koşulların varlığı halinde iş güvencesi kapsamına girerler.

- **İşçinin Belirli Konumdaki Bir İşveren Vekili Olmaması:** İşletmenin bütününü yöneten işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü yöneten **ve** işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar (m. 18/5). İşletmenin veya işyerinin bütününü yönetmeyen işveren vekilleri iş güvencesi kapsamında yer alırlar. Ayrıca, işyerinin bütününü yönetse bile işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunmayan işveren vekilleri de iş güvencesi kapsamına girerler.

b) Geçerli Sebepler: Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işverenin iş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdirebilmesi için geçerli bir sebebe dayanması gerekir. Geçerli sebeplerin neler olduğu, kanun gerekçesinde örnekleme yoluyla belirtilmiştir. Geçerli sayılacak sebeplerin sınırlı sayıda olmadığına dikkat edilmelidir.

- **İşçinin Yetersizliği:** Haklı sebeple feshi gerektirecek boyutta olmamakla birlikte, az verimli çalışma; beklenenden düşük performans gösterme; işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık; uyum yetersizliğigibi haller işçinin yetersizliğinden kaynaklı geçerli fesih sebeplerine örnektir.

---

60 Alt işverenin işçileri ile geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar; Y9HD, 31.3.2008, 29950/7008; Y7HD, 24.2.2016, 38793/4250.

61 Yargıtaya göre, diğer işyerleri yurtdışında olsa bile toplam işçi sayısı esas alınır; bkz. Y9HD, 24.1.2011, 46271/131.

62 Y9HD, 24.3.2008, 27699/6006.

63 Y9HD, 23.1.2007, 29128/441; Y7HD, 24.2.2016, 38793/4250.

64 Y9HD, 28.11.2005, 34667/37461

- **İşçinin Davranışları:** Haklı sebeple feshi gerektirecek boyutta olmamakla birlikte, işverene zarar vermek ya da tedirginlik yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih sebeplerine örnektir.
- **İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri:** Haklı sebeple feshi gerektirecek boyutta olmamakla birlikte, sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi haller işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklı geçerli fesih sebeplerine örnektir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe sebep olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

c) Geçerli Sebep Sayılmayan Haller: Kanun koyucu, hangi sebeplerin bildirimli fesih için geçerli sebep teşkil etmeyeceğini de örneklemiştir. Buna göre, özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz (m. 18/3):

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin onayı ile çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmak ya da işyeri sendika temsilciliği yapmak[65],
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri sebepler,
- Haklarını takip etmek veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- Gebelik ve doğuma bağlı olarak kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- Hastalık veya kaza sebebiyle bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

d) Sözleşmenin Feshinde Usul: İşveren, fesih bildirimini **yazılı** olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (m. 19/1). Feshin açık ve kesin bir şekilde yapılması gerektiği için, şarta bağlı olarak yapılması mümkün değildir[66]. Diğer taraftan, işveren, bildirdiği sebeple bağlıdır, bunu sonradan değiştiremez[67]. Fesih bildirimi makul bir süre içerisinde yapılmalıdır[68]. Yazılı yapılmayan veya sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeyen fesih, geçersizdir[69].

---

65 İş sözleşmesi sendikal sebeplerle feshedilen işçi, sendikal tazminat talep edebilir (STİSK m. 25/4).

66 Y22HD, 28.2.2013, 14712/4107; Y22HD, 17.3.2016, 4332/8393.

67 Y9HD, 13.12.2004, 28790/27501

68 Y9HD, 27.4.2009, 25629/11669; Y9HD, 10.11.2008, 3699/30555.

69 Y22HD, 3.7.2017, 36032/15790.

Feshin geçerliliği için bir diğer şart, işçinin savunmasının alınmasıdır. Bir işçinin iş sözleşmesi, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan feshedilemez (m. 19/2). Savunma alınmadan yapılan bildirimli fesih, geçersizdir[70].

Savunma alma zorunluluğu, işçinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklanan fesihlerde gereklidir; işletme veya işin gereklerinden kaynaklı fesihlerde savunma alma zorunluluğu yoktur.

İş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli fesihle sona erdirilmesinde de fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılması gerekir (İşK m. 109). Fakat burada öngörülen yazılı şekil geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır[71]. Dolayısıyla, iş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi için yapılacak fesih bildiriminin yazılı olmaması, feshin geçerliliğini etkilemez.

e) Fesih Bildirimine İtiraz: İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, işe iade talebiyle açılacak davalarda, arabulucuya başvurmak dava şartıdır (m. 3). İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **1 ay** içinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren **2 hafta** içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilirler[72]. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren **2 hafta** içinde arabulucuya başvurulabilir (İşK m. 20/1).

İşverenin bildirim şartına uymamış olması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmiş olması, işçinin fesih bildirimine itiraz etmesine engel olmaz (m. 17/6).

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/2). Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir (m. 20/2). Hükümden de anlaşılacağı üzere, işe iade davalarında temyiz yolu kapalıdır.

D. Geçersiz Fesih ve Sonuçları

İşveren, işçiyi **1 ay** içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine 1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az **4 aylık** ve en çok **8 aylık** ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (m. 21/1). Bu tazminata uygulamada "iş güvencesi tazminatı" denir. Tazminat miktarı, mahkeme veya özel hakem tarafından takdir edilir. Nitekim, mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler (m. 21/2). Tazminat miktarı, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak belirlenir (m. 21/4). Ayrıca, tazminatı, temel ücret üzerinden hesap edilir[73]. İşçinin iş güvencesi tazminatı talep edebilmesi için zarara uğramış olması gerekmez.

---

[70] Y9HD, 27.9.2016, 34298/16728; Y9HD, 26.10.2006, 19168/27138. Yargıtaya göre, savunma fesih bildiriminden önce alınmalı ve işçiye savunmasını yapmasına yetecek kadar birsüre tanınmalıdır; bkz. Y9HD, 6.7.2017, 17532/12196; Y7HD, 30.4.2004, 2211/9720.

[71] Y9HD, 3.10.2000, 9309/12891.

[72] Tarafların özel hakeme gitme konusunda anlaşmaları halinde iş mahkemesi yolu kapalıdır.

[73] Y9HD, 1.12.2003, 19181/19777

İşveren, işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok **4 aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödemelidir (m. 21/3). Buna uygulamada "boşta geçen süre ücreti" denir. Bu hükümle kanun koyucu, kararın kesinleşmesine kadar işsiz kalan işçiyi özel olarak korumayı amaçlamıştır. İşveren, iş güvencesi tazminatından farklı olarak, işçiyi işe başlatsa da başlatmasa bu ödemeyi yapmakla yükümlüdür. Ayrıca, ödenecek miktar, iş güvencesi tazminatından farklı olarak, giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır[74].

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, işçiye en çok 4 aylık ücreti kadar ödenen ve boşta geçen süre ücreti olarak adlandırılan ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir (m. 21/5).

İşçinin açtığı davada işe iade talep etmeden sadece iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretini talep etmesi mümkün değildir. Ayrıca, işçinin iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi için işveren tarafından işe başlatılmamış olması şarttır. Dolayısıyla, mahkemenin işe iade kararı vermeksizin sadece tazminata hükmetmesi de mümkün değildir.



İş güvencesi tazminatına ve boşta geçen süre ücretine ilişkin hükümler mutlak emredicidir; bu hükümlerin işçi lehine bile olsa hiçbir suretle aksi kararlaştırılamaz, aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (m. 21/8).

E. Son Çare İlkesi

Dürüstlük ilkesi gereğince, işveren, feshe en son çare olarak bakmalı, fesihten önce sözleşmenin devamlılığını ve işçinin işgörme edimini yerine getirmesini sağlamak için gerekli çabayı göstermelidir. Örneğin, performansı düşük olan işçinin daha kolay bir işte çalıştırılması, iş arkadaşlarıyla uyum sağlayamayan işçinin işverene ait bir başka işyerine nakledilmesi ve yenilenen teknolojiye uyum sağlayamayan işçiye eğitim verilmesi son çare ilkesi kapsamında belirtilebilir.

F. Bildirimli Feshin Hukuki Sonuçları

a) Bildirim Süresi İçinde Tarafların Durumu: Sözleşmenin bildirim süresinin dolmasıyla sona erecek olması sebebiyle bildirim süreleri içinde sözleşme bütün hak ve borçlarıyla varlığını sürdürür. Bildirim süresi içinde herhangi bir haklı sebebin ortaya çıkması halinde sözleşme derhal feshedilebilir[75].

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin ücreti ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İşK m. 32/6).

b) Yeni İş Arama İzni Verilmesi: Bildirim süresi devam ederken işgörme borcunu yerine getirmeye devam eden işçinin aynı zamanda yeni bir iş araması güçtür. Dolayısıyla, bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini vermelidir. İşveren bu izni, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermek zorundadır. Yargıtaya göre, işçi tarafından yapılan bildirimli fesihlerde de bu iznin verilmesi gerekir[76].

---

74 Y9HD, 21.1.2010, 13227/834

75 Y9HD, 10.10.2003, 4302/16781.

76 Y9HD, 3.6.2008, 21628/13864.

İş arama izninin süresi günde **2 saatten** az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Fakat, iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (m. 27/1).

Kanunda öngörülen 2 saatlik süre, nispi emredici nitelikte bir hükümdür; dolayısıyla, sözleşmelerle bu sürenin azaltılması mümkün olmasa da artırılması mümkündür[77].

İşveren yeni iş arama iznini vermezse veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemek zorundadır (m. 27/2). Yeni iş arama izninin kullanıldığını ispat yükü işverene aittir[78]. Ayrıca, işveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini **%100** zamlı ödemek zorunda kalır (m. 27/3).

c) Bildirim Sürelerine İlişkin Ücretin Peşin Ödenmesi: İşveren, çeşitli sebeplerle işçinin bildirim süreleri içinde de çalışmasını istemeyebilir. Bu durumda işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (m. 17/5)[79].

Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında geniş anlamda (giydirilmiş) ücret esas alınır. Başka bir ifadeyle, çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülebilen diğer menfaatler de göz önünde tutulur (m. 17/7).

G. Bildirim Sürelerine Uyulmadan Yapılan Fesih (Usulsüz Fesih) ve İhbar Tazminatı

Bildirim sürelerine uyulmadan yapılan fesih, usulsüz fesih[80] olarak adlandırılır. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine[81] ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (m. 17/4). Bu tazminata "ihbar tazminatı" denir[82]. İhbar tazminatı, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin usulsüz feshinde söz konusu olur[83]. İhbar tazminatı için zarar şartı aranmaz[84].

İhbar tazminatının hesabında asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (m. 17/8). Başka bir ifadeyle, ihbar tazminatının hesabında, giydirilmiş ücret dikkate alınır (m. 17/8).

İhbar tazminatı, hem işçi hem de işveren bakımından söz konusu olabilir[85]. Sözleşmesi haklı sebeple feshedilen tarafın ihbar tazminatı isteme hakkı yoktur[86].

İşçi, bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de işçinin bu davranışına kendisi sebep olmuşsa, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa veya işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse sorumluluğu doğar (m. 23).

---

77 Y9HD, 23.12.2008, 42707/34977; Y9HD, 3.6.2008, 21628/13864.

78 YHGK, 27.1.2010, 9-593/20.

79 Yargıtaya göre, bu durumda iş sözleşmesi derhal feshedilmiş sayılır; bkz. Y9HD, 20.4.2005, 25001/13861.

80 Usulsüz fesih ile geçersiz fesih farklı fesih türleridir. Usulsüz fesih, bildirim sürelerine uyulmadan yapılan fesihtir. İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi feshedilirken fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı durumlarda konusu olan fesih türüdür. Usulsüz fesih bakımından işçinin iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmadığının önemi yoktur. Geçersiz fesih ise, sadece iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin sözleşmelerinin feshinde gündeme gelir.

81 Sözleşme ile artırılan bildirim süreleri değil, kanunda yazılı olan bildirim süreleri esas alınır.

82 İş Kanunu'na 2017 yılında eklenen geçici 8. maddeye göre, ihbar tazminatı 5 yıllık zamanaşımına tabidir

83 Y9HD, 16.10.2006, 5882/27048.

84 Y9HD, E. 1997/16548, K. 1997/20061, T. 02.12.1997.

85 Y9HD, 12.7.2006, 1797/20696.

86 Y9HD, 13.12.2006, 13948/32792.

Usulsüz fesih sebebiyle, ihbar tazminatının yanı sıra, iş sözleşmesini usulsüz fesheden taraf bu sebeple karşı tarafın kişilik haklarını ihlal etmiş, onurunu ve mesleki itibarını zedelemişse manevi tazminat talep edilmesi de mümkündür[87].

H. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması ve Kötüniyet Tazminatı

Yukarıda da ele aldığımız üzere, iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmeleri bildirimli fesihle sona erdirilirken işverenin geçerli bir sebebe dayanması şarttır. İş güvencesi kapsamında yer almayan işçilerin iş sözleşmelerinin bildirimli feshinde ise geçerli bir sebebe dayanma şartı yoktur; fakat yine de işverenin gerçekte dayandığı sebep dürüstlük kuralına aykırı olmamalıdır. Aksi takdirde fesih, kötüniyetli fesih olarak kabul edilir. Örneğin, işçinin fazla çalışma ücretini ödemediği için işverenini ilgili mercie şikayet etmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kötüniyetli fesihten söz edilir[88].

İş güvencesi kapsamının dışında kalan[89] işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin **3 katı** tutarında tazminat ödenmelidir (m. 17/7). Buna "kötüniyet tazminatı" denir[90].



Bu tazminat, sadece işveren tarafından ödenen bir tazminattır.

Kötüniyet tazminatının hesabında asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur (m. 17/8). Başka bir ifadeyle, kötüniyet tazminatının hesabında da giydirilmiş ücret dikkate alınır.

İhbar tazminatı ile kötüniyet tazminatının birlikte istenebilmesi de mümkündür (m. 17/7). Başka bir ifadeyle, işverenin iş sözleşmesini hem bildirim sürelerine uymayarak hem de kötüniyetli olarak feshetmesi durumunda işçi hem ihbar hem de kötüniyet tazminatı talep edebilir.

Fesih hakkının kötüye kullanılması sebebiyle, kötüniyet tazminatının yanı sıra, iş sözleşmesini kötüniyetle fesheden taraf bu sebeple karşı tarafın kişilik haklarını ihlal etmiş, onurunu ve mesleki itibarını zedelemişse manevi tazminat talep edilmesi de mümkündür.

İ. Toplu İşçi Çıkarmayı Gerektiren Sebeplerle Bildirimli Fesih

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu, işyerinden belirli sayının üstünde işçi çıkardığı takdirde, bu durum toplu iş çıkarma olarak kabul edilir. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (m. 29/7). Toplu işçi çıkarmadan söz edilebilmesi için;

- **20** ile **100** işçi arasında işçinin çalıştığı işyerinde en az **10** işçinin,
- **101** ile **300** işçi arasında işçinin çalıştığı işyerinde en az **%10** oranında işçinin,
- **301** ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde en az **30** işçinin işine bildirim sürelerine uyarak ve **1 aylık** süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi gerekir (m. 29/2).

---

87 Y9HD, 26.3.2009, 41164/8092.

88 Y9HD, 03.12.2018, 27110/22088.

89 İş güvencesi kapsamındaki işçiler kötüniyet tazminatı talep edemezler (İşK m. 17/7).

90 İş Kanunu'na 2017 yılında eklenen geçici 8. maddeye göre, kötüniyet tazminatı 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

İşveren; toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az **30 gün** önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili il müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir (m. 29/1). Bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (m. 29/3).Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, bir belge düzenlenir (m. 29/4).

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini il müdürlüğüne bildirmesinden **30 gün** sonra hüküm doğurur (m. 29/5). İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az **30 gün** önceden ilgili il müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren **6 ay** içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (m. 29/6).

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren hakkında idari para cezası uygulanır (m. 100). Ayrıca, iş sözleşmeleri feshedilen işçiler, feshin toplu işçi çıkarmayı gerektiren geçerli bir sebebe dayalı olarak yapılmadığı düşüncesindelerse, işe iade davası açabilirler (m. 29/8). Fakat işe iade davası açacak işçilerin iş güvencesi kapsamında olmaları gerekir.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI FESİHLE DERHAL SONA ERMESİ

A. Genel Olarak

Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir (TBK m. 435/1). Haklı sebebin ortaya çıkması, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurmaz; haklı sebebi bulunan tarafın bir fesih bildiriminde bulunması gerekir. Fakat iş sözleşmesinin haklı sebeple feshinde bildirimden sonra herhangi bir sürenin geçmesi gerekmez; iş sözleşmesi, bildirimin yapılmasıyla sonuçlarını derhal doğurur. Ayrıca, bildirimsiz fesihle sona erdirilecek iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması önemsizdir.

Kanunda hem işçi hem de işveren açısından haklı fesih sebebi olan haller ayrı ayrı belirtilmiştir. Kanunda belirtilen bu haklı fesih sebepleri sınırlı sayıda değildir. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır (m. 435/2).

B. İşçi Açısından Haklı Fesih Sebepleri

a) Sağlık Sebepleri

- **İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı ve Yaşayışı İçin Tehlikeli Olması:** İşin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (İşK m. 24/I-a). Örneğin, kömür ocağında çalışan bir işçi solunum yetmezliğine ilişkin bir hastalığa yakalanırsa sözleşmesini feshedebilir.
- **İşverenin ya da Başka Bir İşçinin Bulaşıcı veya İş İle Bağdaşmayan Bir Hastalığa Tutulması:** İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (m. 24/I-b).

İşçinin kendisinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak bir hastalığa tutulması, bu hüküm bağlamında kendisine sözleşmeyi fesih hakkı vermez[91]. Fakat, işçi, bir önceki hükme, yani işin yapılmasının kendisinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması gerekçesine dayanarak sözleşmeyi feshedebilecektir.

b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- **İşverenin İşçiyi Yanıltması:** İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-a).
- **İşverenin, Şeref ve Namusa Dokunacak Davranışta veya Cinsel Tacizde Bulunması**: İşverenin; işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-b).Bu eylemlerin suç teşkil etmesi ya da işyerinde veya çalışma süreleri içinde gerçekleştirilmesi şart değildir.

  Psikolojik taciz (mobbing), kanunda fesih sebebi olarak belirtilmemiş olsa da, haklı fesih sebebi kabul edilir[92]. Çünkü kanunda gösterilen fesih sebepleri sınırlı sayıda değildir.
- **İşverenin Sataşması, Suç İşlemesi, Suça Özendirmesi veya İthamda Bulunması:** İşverenin işçiye veya onun aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi; işçiyi veya onun aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi; işçiye veya onun ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi ya da işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-c). Bu davranışların suç teşkil etmesi şart değildir[93].
- **İşçinin Cinsel Tacize Uğramasına Rağmen İşverenin Önlem Almaması:** İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin[94] alınmaması, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-d). Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart, fakat çalışma saatleri içinde gerçekleşmesi şart değildir.
- **İşverenin İşçinin Ücretini Ödememesi:** İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-e). Bu anlamda, ücretin hiç ödenmemesi, eksik, geç veya düzensiz ödenmesi[95] fesih için birer haklı sebeptir.

  Fakat, işverenin nakit sıkıntısı sebebiyle ödemeyi bir süre yapamaması halinde işçinin sözleşmesini feshetmesi, dürüstlük kuralları ile bağdaşmaz.

---

91 Y9HD, 16.5.2007, 27796/15292.

92 Y9HD, 1.4.2011, 8046/9717.

93 Y9HD, 8.11.1999, 13898/16874.

94 Burada sözü edilen gerekli önlemler, işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, söz gelimi, işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine söz vermesidir.

95 Y22HD, 19.10.2017, 17135/22213; Y9HD, 29.11.2017, 14314/19361.

- **İşverenin İşçiye Az İş Vermesi veya Çalışma Şartlarını Uygulamaması:** Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması ya da çalışma şartlarının uygulanmaması, fesih için haklı sebeptir (m. 24/II-f). Örneğin, işçinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun şartlarda çalıştırılmaması, fesih için haklı sebeptir.

c) Zorlayıcı Sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde **1 haftadan** fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması, işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı sebeptir (m. 24/3). Örneğin, darbe, yangın, deprem gibi olaylar bu kapsamda değerlendirilebilir[96].

Zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde **1 haftaya** kadar her gün için yarım ücret ödenir (m. 40).

C. İşveren Açısından Haklı Fesih Sebepleri

a) Sağlık Sebepleri

- **İşçinin Kusuruyla Hastalanması veya Engelli Hale Gelmesi:** İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından ya da içkiye düşkünlüğünden doğan bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi sebebiyle yaptığı devamsızlığın ardı ardına **3 işgünü** veya 1 ayda **5 işgününden** fazla sürmesi, fesih için haklı sebeptir (m. 25/I-a).
- **İşçinin Kusuru Olmaksızın Hastalık veya Kazaya Uğraması Sebebiyle Devamsızlıkta Bulunması:** İşçinin kusur olmaksızın uğradığı hastalık veya kaza hallerinde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; bu hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini 6 hafta aşmasından sonra doğar (İşK m. 25/I-b). Örneğin, 5 yıllık hizmet süresi olan bir işçinin kusuru olmaksızın uğradığı hastalığı halinde, işveren iş sözleşmesini 14 hafta sonra feshedebilir. İşçinin hastalık veya kaza sebebiyle sözleşmesinin askıda olduğu süreler için ücret işlemez (m. 25/I-b).
- **İşçinin Gebelik ve Gebelik Sebebiyle Devamsızlıkta Bulunması:** İşçinin doğum ve gebelik hallerinde, işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini **6 hafta** aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde 6 haftalık bu süre, 74. maddedeki gebelik ve doğum izin süresinin bitiminde başlar. Buna göre, kadın işçilerin doğumdan önce **8 hafta** ve doğumdan sonra **8 hafta** olmak üzere toplam **16 haftalık** izinleri vardır; çoğul gebelik halinde doğumdan önceki süreye **2 hafta** daha eklenir. Doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki **3 haftaya** kadar çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. İşveren, doğum yapan işçinin iş sözleşmesini, bu sürelerin dolmasından sonra bildirim süreleri ve buna ilave olan 6 haftalık sürenin geçmesi üzerine feshedebilir (m. 74/1). Örneğin, 4 yıl kıdemi bulunan işçinin doğum sonrası sözleşmeyi feshedilebilmesi için geçmesi gereken süre doğumdan itibaren 22 haftadır[97].

---

[96] Yargıtay, hammaddenin temin edilememesi, hükümet tarafından işyerine elkonulması veya işyerinin idarece kapatılması gibi durumları da zorlayıcı sebep olarak kabul etmiştir. Bu kararlar için sırayla, Y9HD, 7.7.1978, 1778/1905; YİBK, 14.2.1949, 19/5; Y9HD, 23.3.1989, 13604/2687.

[97] Örneğimizi açarsak; 8 hafta, geçmesi gereken doğum izni süresi; 8 hafta, sözleşmenin 3 yıldan fazla sürmesi sebebiyle geçmesi gereken bildirim süresi; 6 hafta, 25. maddeye göre geçmesi gereken süre olmak üzere toplam 22 hafta, 4 yıl kıdemi bulunan bir işçinin iş sözleşmesinin doğum ve gebelik sebebiyle feshedilebilmesi için geçmesi gereken süredir.

İşçinin doğum veya gebelik sebebiyle sözleşmesinin askıda olduğusüreler için ücret işlemez (m. 25/I-b).

- **İşçinin Tedavi Edilemeyecek Bir Hastalığa Tutulması:** İşçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması halinde, işverenin haklı sebeple fesih hakkı vardır (m. 25/1-b).

b) Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri

- **İşçinin İşvereni Yanıltması:** İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-a). Örneğin, sabıka kaydının temiz olduğunu belirten işçinin sabıkalı olduğunun anlaşılması haklı fesih sebebidir.
- **İşçinin Namus ve Şerefe Dokunacak Davranışlarda Bulunması:** İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-b).
- **İşçinin Bir Başka İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması:** İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-c) [98]. Cinsel tacizin işyeri dışında bir yerde veya çalışma saatleri dışında yapılması, işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.
- **İşçinin Sataşması veya Uyarıcı Madde Kullanması:** İşçinin işverene, onun aile üyelerinden birine veya başka bir işçiye sataşması; işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bunları kullanması fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-d).
- **İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışta Bulunması:** İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-e).
- **İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi:** İşçinin, işyerinde, **7 günden** fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-f). Suçun işyerinde işlenmesi şart olsa da çalışma saatleri içinde işlenmesi şart değildir.
- **İşçinin Belirli Süre Devamsızlıkta Bulunması:** İşçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına **2 işgünü** veya **1 ay** içinde **2 defa** herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut 1 ayda **3 işgünü** işine devam etmemesi, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-g).
- **İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi:** İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevini hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, fesih için haklı sebeptir (m. 25/II-h).
- **İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya Zarara Sebep Olması:** İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri **30 günlük** ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, fesih

[98] Yargıtaya göre, işçinin müşterilere yönelik cinsel tacizi de fesih için haklı sebeptir; bkz. Y9HD, 21.11.2017, 7241/18767.

için haklı sebeptir (m. 25/II-ı)[99]. Örneğin, patlayıcı maddelerin bulunduğu bir alana sigara ile giren veya baret kullanmamakta ısrar eden işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir.

c) Zorlayıcı Sebepler: İşçiyi işyerinde **1 haftadan** fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması, işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için haklı sebeptir (m. 25/III). İşçinin, yol kapanması, mahallesinin karantinaya alınması gibi sebeplerle işyerine 1 haftadan fazla süre gidememesi, işverene bildirimsiz fesih hakkı veren zorlayıcı sebeplere örnektir.

Zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde **1 haftaya** kadar her gün için yarım ücret ödenir (İşK m. 40).

d) Gözaltı ve Tutukluluk: İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması, işveren için haklı sebeptir (m. 25/IV). Örneğin, 5 yıllık bir hizmet süresi olan bir işçinin tutukluluğunun 8 haftayı aşması halinde işveren fesih hakkını kullanabilir. Gözaltı veya tutukluluk süresinin burada belirtilen sürenin altında kalması işverenin sözleşmeyi feshetmesi için haklı sebep teşkil etmez; fakat bu durum, işverene sözleşmeyi bildirimli fesihle sona erdirebilmesi için geçerli sebep teşkil edebilir.

İşçinin bu hükme dayanarak sözleşmeyi feshedebilmesi için işçinin suçu işyerinde işlemiş olması gerekmez. Ayrıca, hükümde mahkumiyet şartı aranmadığı için, işçi hakkında yargılama sonunda kovuşturmaya yer olmadığı kararı veya beraat kararı verilmesi sonucu değiştirmez.

D. Haklı Fesihte Yöntem

a) Feshin Şekline İlişkin Belirsizlik: İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrasında, sözleşmenin haklı sebeplefeshinde 18. maddenin uygulanması gerektiği belirtilmiştir. 18. maddeye göre, iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde fesih sebebi karşı tarafa bildirilmelidir. İş Kanunu'nda bu bildirimin hangi şekilde yapılacağını doğrudan düzenleyen bir hüküm yoktur. Türk Borçlar Kanunu uyarınca, sözleşmeyi haklı sebebe dayanarak fesheden tarafın fesih sebebini **yazılı** olarak bildirmesi gerekse de (TBK m. 435/1); Yargıtay, bu hükmün İş Kanunu kapsamındaki iş sözleşmeleri için uygulanmayacağına hükmetmiştir[100]. Dolayısıyla, Yargıtaya göre, haklı sebebe dayanılarak yapılan fesih bildirimlerinin yazılı yapılması gerekmez.

Diğer taraftan, İş Kanunu'nun 109. maddesinde, İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla, haklı sebeple feshe ilişkin bildirimin de bu hüküm uyarınca yazılı yapılması gerekir. Fakat, burada sözü edilen yazılı şeklin geçerlilik şartı mı olduğu yoksa ispat şartı mı olduğu noktasında bir belirsizlik söz konusudur.

b) Savunma Alma Zorunluluğunun Bulunmaması: Sözleşmeyi haklı sebebe dayanarak fesheden işverenin, işçinin savunmasını alma zorunluluğu yoktur[101].

c) Feshin Süresi: Fesih hakkının kullanılması süresine ilişkin olarak; sağlık, zorlayıcı sebep ve gözaltı ile tutukluluk sebepleriyle yapılacak fesihlerde herhangi bir süre şartı öngörülmemiştir. Dolayısıyla bu sebeplere dayalı yapılacak fesihlerin makul süre içerisinde yapılması gerekir.

---

[99] İşverenin iş sözleşmesini bu sebebe dayanarak feshedebilmesi için bir zararın meydana gelmiş olması gerekmez. Dolayısıyla, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması işçinin sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilmesi için tek başına yeterlidir, bkz. Y7HD, 28.4.2015, 4672/7580; Y9HD, 2.11.2004, 1834/24692.

[100] Y9HD. 12.04.2016, E.2015/711, K.2016/9142.

[101] Y9HD, 2.6.2008, 39346/13329.



*Fakat, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış sebebiyle yapılacak fesihler için özel bir süre öngörülmüştür: Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **6 işgünü** geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **1 yıl** sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1 yıllık süre uygulanmaz (İşK m. 26/1)[102]. Burada öngörülen süreler hak düşürücüdür.*

Fesih hakkını kullanma süresi, feshe ilişkin disiplin kurulunun karar vermesinin kararlaştırıldığı hallerde, disiplin kurulunun kararından itibaren başlar[103]. Ayrıca, feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı hallerde, kurul kararı olmadan yapılan fesihler, haksız fesih sayılabilir[104].

E. Haklı Sebeple Feshin Hukuki Sonuçları

Haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde sözleşmenin sona ermesi için fesih iradesin açıklanması gerekir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (m. 32/6).

Ayrıca, iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle feshi halinde, iş sözleşmesini fesheden taraf diğer taraftan maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

Bunun yanı sıra, en az 1 yıllık kıdemi bulunan ve sözleşmesi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri dışında bir sebeple feshedilen işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı da vardır. Kıdem tazminatını ileride detaylıca ele alacağız.

F. Haksız Fesih ve Sonuçları

a) Genel Olarak: İş sözleşmesinin haklı sebeplere dayanılarak feshedildiğinin ileri sürülmesine rağmen haklı sebebin bulunmaması, fesih hakkının süresi içinde kullanılmaması, dayanılan haklı sebebin ispat edilememesi, başkaca bir yöntem kararlaştırılmışsa bu yönteme uyulmaması (örneğin disiplin kurulu kararının beklenmemesi) hallerinde yapılan fesih haksız sayılır. Haksız fesih, hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmelerinde ortaya çıkabilir.

b) Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi: İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesi haksız olarak feshedilirse, işçi, ihbar tazminatı isteyebilir (TBK m. 438/1). İşçi ayrıca, koşulları oluşmuşsa kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat ve kıdem tazminatı de isteyebilir. Hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin **6 aylık** ücretinden fazla olamaz (TBK m. 438/3). Uygulamada buna "haksız fesih tazminatı" denir.

İş güvencesi kapsamına giren işçinin iş sözleşmesi haksız olarak feshedilirse, işçi 18, 20 ve 21. maddeler uyarınca yargı yoluna başvurabilir ve işe iadesini isteyebilir (İşK m. 25/5). Diğer taraftan, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebep olmaksızın bildirim sürelerine uyulmadan feshedilmesi halinde ise işveren ihbar tazminatı isteyebilir (m. 17/1-3).

---

[102] Haklı fesih sebebi oluşturan ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış devam ettiği sürece bu süreler işlemez; Y9HD, 30.3.1998, 4460/5972; Y9HD, 21.11.1998, 13590/15501.

[103] Y9HD, 27.4.2012, 671/14881.

[104] Y9HD, 7.10.1997, 15909/17344.

c) Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshi: İşçinin iş sözleşmesi haksız olarak feshedilirse, işçi, ihbar tazminatı isteyebilir (TBK m. 438/1). Belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir (m. 438/2). İşçi ayrıca haksız fesih tazminatına da hak kazanır. Haksız fesih tazminatının miktarı hakim tarafından serbestçe takdir edilir, fakat işçinin **6 aylık** ücretinden fazla olamaz (m. 438/3).

İşçinin haklı sebep olmaksızın işe başlamaması veya aniden işi bırakması halinde ise işveren, aylık ücretin **1/4'ine** eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır (TBK m. 439/1). İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin 1/4'inden az ise, hâkim tazminatı indirebilir (m. 439/2). Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak **30 gün** içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer (m. 439/3).

§10. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

I. GENEL SONUÇLAR

İş sözleşmesinin sona ermesinin özel sonuçlarını ve özellikle kıdem tazminatını aşağıda detaylıca ele alacağız. Fakat öncelikle iş sözleşmesinin sona ermesinin genel sonuçlarına kısaca değineceğiz. İş sözleşmesinin sona ermesinin genel sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Sözleşmeden Doğan Borçların Muaccel Hale Gelmesi:** İş sözleşmesinin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel hale gelir (TBK m. 442/1).
- **İade Yükümlülüğü:** İş sözleşmesinin sona ermesiyle, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür (TBK m. 443/1).
- **İşçinin Ücretinin ve Diğer Çıkarlarının Tam Olarak Ödenmesi:** İşveren, iş sözleşmesi sona eren işçinin ücreti ile diğer çıkarlarını tam olarak ödemek zorundadır (İşK m. 35/2). Ayrıca işveren, iş sözleşmesinin sona erme tarihi itibariyle işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izni varsa bunun karşılığını para olarak ödemelidir (İşK m. 59/1).
- **İşçinin İşsizlik Sigortasından Yararlanması:** İşsizlik Sigortası Kanunu'nda öngörülen koşullar oluşmuş ise işçi işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilir (İSK m. 48/5).
- **Cezai Şart:** Eğer sözleşmede kararlaştırılmış ise sözleşmesinin sona ermesi taraflardan birinin diğerine cezai şart ödemesine de yol açabilir. Fakat, iş sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza şartı geçersizdir (TBK m. 420/1).

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖLÜMLE SONA ERMESİ VE ÖLÜM TAZMİNATI

İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin işçinin ölümü sebebiyle sona ermesi durumunda işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak **1 aylık**; iş ilişkisi **5 yıldan** uzun bir süre devam etmişse **2 aylık** ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür (TBK m. 440). Bu ödemeye uygulamada "ölüm tazminatı" adı verilir.

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı da ödenir. Kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılarına ödenir (EİşK m. 14). Dikkat edilecek olursa, kanun koyucu, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının genel olarak kanuni mirasçılara ödeneceğini öngörmüş olmasına rağmen; ölüm tazminatının ödeneceği kişileri sağ kalan eş, ergin olmayan çocuk, bunlar yoksa da işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerle sınırlandırmıştır. Ayrıca, aşağıda detaylıca ele alacağımız üzere, ölüm tazminatında gerekli olan süreler, kıdem tazminatının kanuni mirasçılara ödenmesi için gerekli görülmemiştir. Diğer taraftan, kıdem tazminatının doğumu için işçinin en az 1 yıllık kıdeme sahip olması gerekirken, ölüm tazminatında kıdem şartı aranmamıştır.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, işverenin ölümü halinde ise iş sözleşmesi sona ermez; sözleşme işverenin mirasçıları ile devam eder (TBK m. 441/1). İş sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Fakat bu durumda işçi, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir (m. 441/2).

III. ÇALIŞMA BELGESİNİN VERİLMESİ

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir (İşK m. 28/1). Bu belgeye "çalışma belgesi" denir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir (m. 28/2).

Çalışma belgesi sadece işten ayrılma durumunda söz konusu olmaz; işveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür (TBK m. 426/1). Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır (İşK m. 28/3).



Çalışma belgesi verme zorunluluğu, süreksiz işlerde uygulanmaz (m. 10/2).

IV. İBRA

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işverenler genellikle işçilerin gelecekte kendilerine karşı dava açmalarına engel olmak amacıyla işçi ile ibra sözleşmesi yaparlar. İbra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için şu şartları taşıması gerekir (TBK m. 420/2):

- **Yazılı** yapılmalıdır,
- İbra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak **en az 1 aylık** süre geçmiş olmalıdır,
- İbra konusu alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir,
- Ödeme hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılmalıdır.

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmesi veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür (m. 420/2). Geçerli bir ibraname, usul hukukunda delil niteliğindedir.

V. REKABET YASAĞI

A. Genel Olarak

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez (TBK m. 396/3).

Rekabet yasağı kural olarak sözleşmenin sona ermesiyle sona erer. Fakat, işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten kaçınmayı **yazılı** olarak üstlenebilir (m. 444/1).

Rekabet yasağı kaydı, ancak iş ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir (m. 444/2).

B. Sınırlandırılması

Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında **2 yılı** aşamaz (TBK m. 445/1). Hakim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin edimini de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir (m. 445/2).

C. Rekabet Yasağına Aykırı Davranışların Sonuçları

Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür (TBK m. 446/1). Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır (m. 446/2). İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede **yazılı** olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir (m. 446/3).

D. Rekabet Yasağının Sona Ermesi

Rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer (TBK m. 447/1). Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir sebeple işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı da sona erer (m. 447/2).

VI. KIDEM TAZMİNATI

A. Genel Olarak

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda gösterilen sebeplerden biriyle sona ermesi halinde işçiye çalışma süresi ve ücreti dikkate alınarak işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar paradır[105]. Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, kanunda öngörülen hallerde belirli bir kıdeme sahip olan işçilere, çalışma süreleri oranında ve son ücretleri dikkate alınarak ödenir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin hükümlere yer verilmemiş, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinin yürürlükte kalmaya devam edeceği belirtilmiştir (İşK m. 120). Dolayısıyla, kıdem tazminatına ilişkin olarak 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesi uygulanmaya devam edecektir.

B. Kıdem Tazminatının Şartları

a) İşçinin En Az 1 Yıllık Kıdeme Sahip Olması: İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin şartlarından biri, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az **1 yıllık** kıdeminin bulunmasıdır. Kıdemi 1 yılın altında olan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz; bu işçiye çalıştığı sürelerle orantılı kıdem tazminatı ödenmez[106]. Bu süre, sözleşmeler ile azaltılabilir[107].

b) İş Sözleşmesinin Sona Ermesi: Kıdem tazminatı, sözleşmenin sona ermesi halinde yapılan bir ödemedir. Sözleşmesi devam eden bir işçinin 1 yıllık kıdeme sahip olması, kıdem tazminatını talep etme hakkı vermez.

c) İş Sözleşmesinin Kanunda Öngörülen Belirli Sebeplerle Sona Ermesi: Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin kanunda öngörülen belirli sebeplerle sona ermiş olması gerekir. İş sözleşmesinin kanunda öngörülen sebeplerin dışında bir sebeple sona ermesi halinde işçi, kıdem süresi en az 1 yıl olsa bile kıdem tazminatına hak kazanamaz.

---

[105] Kıdem tazminatı tazminat kavramı ile ifade edilse de, nitelik itibariyle bir tazminat değil, kendine özgü bir kurumdur.

[106] Y9HD, 2.3.1992, 14330/2485.

[107] Y9HD, 24.2.2016, 30839/3851.

Öncelikle, belirli süreli iş sözleşmesinin, sürenin dolması sebebiyle sona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz[108]. Fakat, belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü veya belirsiz süreli iş sözleşesi sayıldığı hallerde, sözleşmenin sona ermesi, işçiye kıdem tazminatı talep etme hakkı verebilir. Ayrıca, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesi durumunda da işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

- **İş Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshi:** Öncelikle, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshedilmesi durumunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. Buna, işçinin iş sözleşmesini kanundışı lokavt (STİSK m. 70/3) sebebiyle feshetmesi de dahildir.

  İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedilmesi durumunda da işçi kural olarak kıdem tazminatına hak kazanır. Fakat, iş sözleşmesi, işveren tarafından, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranışı sebebiyle feshedilmişse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ayrıca, iş sözleşmesinin, kanundışı grev (STİSK m. 70/1) sebebiyle feshedilmesi durumunda da işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

  Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve kanundışı grev hariç diğer haklı sebepler, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını engellemez. Dolayısıyla, işvereniniş sözleşmesini sağlık sebepleri[109], zorlayıcı sebepler ve hatta işçinin tutuklanması[110] sebebiyle feshetmesi durumlarında işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

- **İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshi:** İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim sürelerine uymak suretiyle feshedilmesi durumunda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. İş sözleşmesinin işçi tarafından bildirimli fesihle sona erdirilmesi halinde ise işçi, kural olarak, kıdem tazminatına hak kazanamaz.



Fakat, iş sözleşmesini bildirimli olarak aşağıdaki sebeplerle fesheden işçi, kıdem tazminatına hak kazanır:

- *Muvazzaf askerlik görevi (EİşK m. 14/1),*
- *Kanunla veya Cumhurbaşkanı kararı ile kurulan kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla fesih (m. 14/1),*
- *Kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren **1 yıl** içinde feshetmesi (m. 14/1),*
- *Sendikada yönetici olduğu için ayrılan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi (STİSK m. 23/1).*

  Kıdem tazminatına ilişkin hükümler nispi emredici nitelikte olduğu için sözleşmelere işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdirmesi halinde dahi kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin hüküm konulabilir[111].

- **İşçinin Ölümü:** İş sözleşmesinin, 1 yıllık kıdemi bulunan işçinin ölmesi sebebiyle sona ermesi halinde, kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılarına ödenir (EİşK m. 14/14)[112]. Daha önce de açıkladığımız üzere, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının yanında, şartları oluşuyorsa, ölüm tazminatı da talep edilebilir.

---

108 Y9HD, 22.2.2001, 18588/3147.

109 Y9HD, 27.3.2007, 512/8589.

110 Y9HD, 2.5.2011, 12385/12782.

111 Y9HD, 17.12.2009, 12538/35588; Y7HD, 29.2.2016, 5528/4886.

112 Yargıtaya göre, kusurlu davranışı ile kendi ölümüne sebep olan işçinin bu davranışı aynı zamanda işveren açısından sözleşmeyi feshetmesi için bir haklı sebepse kıdem tazminatı hakkı doğmaz; bkz. YHGK, 21.12.1979, 9-1041/1634.

C. Kıdemin Belirlenmesi

a) Kıdemin Başlangıcı ve Sonu: İşçinin kıdem tazminatını hesabında esas alınacak kıdem süresinin başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işe fiilen başladığı tarihtir (EİşK m. 14/1). Fakat, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılacağı için (İşK m. 66), kıdemin belirlenmesinde dikkate alınır.

Kıdem süresinin sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Dolayısıyla, sözleşmenin bildirimli feshinde bildirim süreleri kıdeme dahildir.

İşçinin işyerindeki çalışma dönemi içinde bazı süreleri bazı sebeplerle çalışmadan geçirmesi mümkündür. Örneğin, işçi, hastalığı, izni ve tutukluluğu gibi sebeplerle bazı süreleri çalışmadan geçirmiş olabilir. İşçinin çalışmadan geçirdiği bu sürelerin, başka bir ifadeyle, sözleşmenin askıda kaldığı sürelerin kıdeme dahil edilip edilmeyeceği öğretide tartışmalıdır[113]. İstisnai olarak, grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz (STİSK m. 67/3).

b) Mevsimlik İşlerde Çalışan İşçinin Kıdeminin Belirlenmesi: Mevsimlik işlerde, işveren, işçilerin gelecek mevsimde çalışmayacaklarını bildirirse, mevsim sonunda iş sözleşmesi sona erer. Fakat, işverenin böyle bir bildirim yapmaması halinde iş sözleşmesi, mevsim sonundan gelecek mevsime kadar askıda kalır. Örneğin, sadece yazları faaliyet gösteren bir otelde çalışan işçilerin sözleşmeler, yaz sezonunun bitmesinden gelecek yaz sezonuna kadar askıda kalır. Yeni mevsimin başlangıcında işçinin çalıştırılmaması halinde ise iş sözleşmesi mevsimin başında sona ermiş sayılır[114].

c) Kısmi Süreli Çalışan İşçinin Kıdeminin Belirlenmesi: Kısmi süreli iş sözleşmelerinde bir işçinin kıdeminin hesabında; işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplanması suretiyle bulunacak süre değil, sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki süre dikkate alınmalıdır[115].

d) İşçinin Aynı İşverenin Aynı veya Değişik İşyerlerinde Çalışması Halinde Kıdemin Belirlenmesi: İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır (EİşK m. 14/2). İşyerlerinin farklı işkollarında faaliyet göstermesi veya farklı şehirlerde bulunması, işçinin yaptığı işlerin farklı olması ve aralıklarla yapılan iş sözleşmelerinin farklı türlerde olması önemli değildir.

İşçinin, kıdem tazminatı almadan işten ayrılması, sonra yine aynı işverenin işyerinde çalışmaya başlaması ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sözleşmesinin sona ermesi halinde, önceki sözleşmeyle geçen çalışma süresi, sonraki sözleşmeyle geçen kıdeme eklenir. Fakat, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez (EİşK m. 14/8). Bu sebeple, işçinin kıdem tazminatı alarak ayrılmış olduğu çalışma süreleri, kıdem tazminatında dikkate alınmaz.

---

[113] Yargıtay, kıdem tazminatının hesabında fiilen çalışılan ve kanuna göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamının esas alınacağına karar vermiştir; bkz. YHGK, 16.11.1983, 9-1067/1169, Y9HD, 24.2.2016, 30839/3851, Y22HD, 11.9.2017, 16706/17208. Dolayısıyla, Yargıtaya göre, işçinin çalışmadan geçirdiği askı süreleri, işçinin kıdeminin belirlenmesinde dikkate alınmaz.

[114] Yargıtay, işçilerin gelecek mevsimi beklemek suretiyle geçirdikleri askı süresini de kıdeme dahil etmemektedir; bkz. Y9HD, 22.3.1988, 1344/3384; Y9HD, 16.4.2009, 36309/10880.

[115] Yargıtay da aynı yönde kararlar vermiştir; bkz. YHGK, 12.3.2003, 21-143/159, Y9HD, 21.5.2001, 6063/8620.

İşçinin aynı işverene ait işyerinde aralıklı çalışması halinde, işçinin önceki çalışma süreleri kıdem tazminatına hak kazandırmayan hallerden biri ile (örneğin bildirimli fesihle, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir sebeple yapılan fesihle veya kanundışı grev sebebiyle) sona ermişse, önceki çalışma süreleri, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamalıdır[116].

e) İşyerinin Devri Halinde Kıdemin Belirlenmesi: İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (İşK m. 6/1). Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (m. 6/2). Dolayısıyla, kıdem tazminatı açısından devir tarihi değil, işçinin işe başladığı tarih esas alınır.

İş sözleşmesi yeni işverenle devam ettiği için işçi devreden işverenden devir sırasında kıdem tazminatı isteyemez. Kıdem tazminatı isteme hakkı, işyeri devredildiğinde değil, sözleşme sona erdiğinde doğar. İşyeri devredilmiş olup da daha sonrasında işçinin de sözleşmesi sona ererse, işlemiş olan kıdem tazminatından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır (EİşK m. 14/2).

İşverenlerin kıdem tazminatından sorumlulukları müteselsil sorumluluk değildir. Bu sebeple, işçi, kıdem tazminatının tamamı için devreden işverene başvuramaz. Yeni işveren, işçinin kıdem tazminatının tamamını öderse, fazladan ödediği kısmı devreden işverene rücu edebilir[117].

f) İşçinin Değişik Kamu Kuruluşlarında Çalışması Halinde Kıdemin Belirlenmesi: Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesiyle kıdem tazminatı hesaplanabilir. Bunun için gerekli şartlar şunlardır (EİşK m. 14/4-5):

- İşçinin iş sözleşmesini yaşlılık veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmiş olması,
- Kamu kuruluşlarında işçinin daha önceki çalışmalarına ilişkin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş olması,
- Birleştirilecek sürelerin kamu kuruluşlarında geçmesi,
- Söz konusu kişinin son çalışmasını işçi olarak geçirmiş olması[118].

D. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

a) Kıdem Tazminatının Miktarı: Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işveren tarafından **30 günlük** ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (EİşK m. 14/1). Dolayısıyla, öncelikle işçinin günlük ücreti belirlenir, bu ücret de önce 30'la daha sonra da işçinin kıdem yılı ile çarpılır. Bir yıldan artan süreler için de orantılı bir ödeme yapılır. 30 günlük sürenin iş sözleşmeleri ile artırılması mümkündür (EİşK m. 14/2).

b) Esas Alınacak Ücret: Kıdem tazminatı, işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır (EİşK m. 14/9). Bu ücret, işçinin eline geçen ücret üzerinden değil; sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi

---

116 Y9HD, 2.2.1990, 9999/930.

117 Y9HD, 27.1.1994, 12002/779.

118 Yargıtaya göre, daha önceki çalışmanın memur olarak geçirilmiş olması önemli değildir; bkz. Y9HD, 1.2.1983, 9941/527.

kesintiler yapılmaksızın gerçekleşen son brüt ücreti dikkate alınarak hesaplanır[119]. Kıdem tazminatının hesabında, asıl ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatler de dikkate alınır (EİşK m. 14/11). Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret, geniş anlamda (giydirilmiş) ücrettir. Dolayısıyla, ikramiye, prim gibi ödemelerle, yemek, sağlık, giyim, yakacak, konut, aydınlatma, servis ücreti gibi yardımlar da parayla ölçülmesi mümkün olmak şartıyla kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır.

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son 1 yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur (EİşK m. 14/9). Ancak, son **1 yıl** içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (EİşK m. 14/10).

c) Kıdem Tazminatının Tavanı: Toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre 1 hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (EİşK m. 14/13).

En yüksek Devlet memuru, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'dır (1 sayılı CBK m. 5).

E. Kıdem Tazminatında Gecikme Faizi ve Zamanaşımı

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder (EİşK m. 14/11). Zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına ilişkin faiz, temerrüt veya dava tarihinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar[120]. Kıdem tazminatının zamanaşımı süresi **5 yıldır** (İşK ek m. 3).

F. Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Tazminatı

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır (İşK m. 112/1).

Konuya ilişkin detaylı bilgi için İş Kanunu'nun 112. maddesine bakınız.

---

[119] Y9HD, 12.2.1987, 876/1695.

[120] Y9HD, 22.10.1998, 12142/15071; Y10HD, 22.2.1995, 16560/5227.

§11. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ

I. ÇALIŞMA SÜRELERİ

A. Genel Olarak

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne göre; çalışma süresi, işçinin işte geçirdiği süredir. Sürenin çalışma süresi sayılabilmesi için işçinin fiilen çalışıyor olması gerekmez. İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı süreler çalışma süresinden sayılır (ÇSY m. 3). Buna göre, aşağıdaki süreler çalışma süresinden sayılır:

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Fakat, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (İşK m. 66/2). Dolayısıyla, araçlarda geçen sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için, yapılan işin niteliği, topluca götürülüp getirilmeyi gerektiriyor olmalıdır. İşçilerin oturdukları yerden uzak olmakla birlikte, fabrika, atölye gibi sabit bir işyerinde çalışan işçilerin topluca götürülüp getirilmeleri sosyal yardım niteliğindedir ve bu sebeple yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz[121].



Ara dinlenmeleri (öğle araları ve sigara molaları vs.) çalışma süresinden sayılmaz (m. 68/4).

B. Normal Çalışma Süresi

a) Genel Olarak: Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok **45 saat**tir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Buna göre, haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saattir. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerinde, kalan süre çalışılan gün sayısına bölünerek günlük çalışma süreleri belirlenir (ÇSY m. 4/2). Örneğin, cumartesi günü 5 saat çalışılan bir işyerinde haftanın diğer işgünlerinde çalışma süresi 8 saattir.

b) Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi: İşçiler bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalıştırılabilirler. Bu haftalara yoğunlaştırılmış iş haftası denir. Tarafların anlaşması ile

[121] YHGK, 21.10.1970, 9-501/600; Y9HD, 2.4.2002, 19721/5740.

haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu 2 aylık süreye denkleştirme süresi denir (İşK m. 63/2)[122]. Örneğin, bir işçi 5 hafta boyunca 66 saat (66x5=330 saat); 6. hafta 30 saat çalıştığı takdirde, 7. hafta ve 8. haftaları çalışmadan geçirebilir (360/8=45 saat).

Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile **4 aya** kadar artırılabilir. Turizm sektöründe **4 aylık** süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **6 aya** kadar artırılabilir (İşK m. 63/2).

c) Özel Durumlar: İş Kanunu'nda yer alan çalışma sürelerine ilişkin genel kurala işçinin sağlığını koruma amacıyla veya işin niteliği dikkate alınarak bazı özel düzenlemeler yapılmıştır:

- Sağlık Kuralları Bakımından Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğe göre; kurşun ve arsenik işlerinde çalışan bir işçi günde ancak **7,5 saat** (m. 4); cıva işlerinde çalışan işçi günde ancak **6 saat** çalıştırılabilir (m. 5).
- Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok **7,5 saat**; haftada en çok **37,5 saat**tir (İşK m. 63/1).
- Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde **7 saat** ve haftada **35 saatten**; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde **5 saat** ve haftada **30 saatten** fazla olamaz. Bu süre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde **8 saat** ve haftada **40 saate** kadar artırılabilir (İşK m. 71/4).
- Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde **2 saat** ve haftada **10 saat** olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise çalışma süreleri günde **7 saat** ve haftada **35 saatten** fazla olamaz; 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde **8 saat** ve haftada **40 saate** kadar artırılabilir (İşK m. 71/5).
- Gebe Yönetmeliği'ne[123] göre, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi, günde 7,5 saatten fazla çalıştırılamaz (m. 10).

C. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

a) Genel Olarak: Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma, farklı kavramlardır. Fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır (İşK m. 41/1). Günlük çalışma süresi 11 saati aşsa bile haftalık çalışma süresi 45 saati aşmıyorsa fazla çalışmadan söz edilemez. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İşK m. 41/1). Dolayısıyla, bir işçi 2 aylık denkleştirme süresi içinde bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışmış olsa bile denkleştirme haftalarının ortalaması 45 saati geçmemişse fazla çalışmadan söz edilemez.

Fazla sürelerle çalışma ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır (İşK m. 41/3). Örneğin, bir işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile 40 saat olarak

---

[122] Yönetmeliğe göre, işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına ilişkin anlaşma, yazılı yapılmalıdır (ÇSY m. 5/1). Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (ÇSY m. 5/4).

[123] Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

belirlenmiş ise, o hafta 48 saat çalışan bir işçi için 45 saate kadar olan çalışması (5 saat) fazla sürelerle çalışma, 45 ile 48 saat arasındaki çalışması (3 saat) ise fazla çalışmadır.

b) Fazla Çalışmanın Türleri: Fazla çalışma, genel sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olarak üç türden oluşur:

- **Genel Sebeplerle Fazla Çalışma:** Genel sebeplerle fazla çalışma, ülkenin genel yararları ya da işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi sebeplerle yapılan fazla çalışmadır (İşK m. 41/1). Genel sebeplerle yapılacak fazla çalışma süresinin toplamı 1 yılda **270 saatten** fazla olamaz (İşK m. 41/8). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise 1 saat sayılır (FÇY m. 5/2).



Genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmalardan önce işçinin onayının alınması gerekir (İşK m. 41/7)[124].

İşçinin fazla çalışma yapmasını engelleyen haklı sebeplerin bulunması halinde işçi, işveren tarafından fazla çalışma yapmaya zorlanamaz. Fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür (TBK m. 398/1). Aksi takdirde işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (İşK m. 25/II-h).

- **Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma:** Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur (İşK m. 42/1).



Zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı gerekmez (FÇY m. 9/1). Fakat, işçinin sağlığının fazla çalışmaya elverişli olmaması halinde, işçiden fazla çalışma yapması istenemez.

Zorunlu sebeplerle fazla çalışma, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla yaptırılabilir (İşK m. 42/2). Zorunlu sebebin ortadan kalkmasından itibaren zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya devam edilemez.

- **Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma:** Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı, günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir (İşK m. 43/1).



Olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı aranmaz (FÇY m. 9/2). Fakat, işçinin sağlığının fazla çalışmaya elverişli olmaması halinde, işçiden fazla çalışma yapması istenemez.

[124] İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçiden alınacak onayın **yazılı** olması gerekir (FÇY m. 9/1). Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı **30 gün** önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY m. 9/2).

c) Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler ve Fazla Çalışma Yapamayacak Kişiler: Yönetmeliğe göre, bazı işlerde fazla çalışma yapılması ve bazı kişilerin fazla çalışma yapmaları yasaktır.

- **Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler (FÇY m. 7):**
  - Sağlık kuralları bakımından günde ancak **7,5 saat** ve daha az çalışılması gereken işler,
  - Gece sayılan gün döneminde yürütülen işler (fakat, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),
  - Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yeraltında ve sualtında yapılanları.
- **Fazla Çalışma Yaptırılamayacak Kişiler (FÇY m. 8):**
  - 18 yaşını doldurmamış işçiler,
  - İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya SGK hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
  - Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
  - Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler (kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz),
  - Zorunlu sebepler ve olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçiler.



Yeraltında maden işlerinde çalışan işçiler için yasaklanan fazla çalışma, genel sebeple fazla çalışmadır. Olağanüstü ve zorunlu sebeplerle fazla çalışma, koşulların oluşması kaydıyla yeraltında maden işlerinde çalışan işçilere de yaptırılabilir (İşK m. 41/9).

d) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığında Ödenecek Ücret: Fazla çalışmada, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%50** yükseltilmesi suretiyle ödenir (İşK m. 41/2). Fazla sürelerle çalışmalarda ise, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%25** yükseltilmesiyle ödenir (m. 41/3).

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında **1 saat 30 dakikayı**, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **1 saat 15 dakikayı** serbest zaman olarak kullanabilir (m. 41/4). İşçi hak ettiği serbest zamanı **6 ay** zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (m. 41/5).

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu sebeplerle veya olağanüstü sebeplerle yapılan çalışmalarda haftalık **37,5 saati** aşan her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%100'den** az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir (m. 41/10).

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin sözleşmelerle işçi lehine artırılması mümkündür[125]. Son olarak, işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için kural olarak fazla çalışmanın işveren tarafından istenmesi gerekir. İşçinin işveren veya işveren vekilinin talimatı ve bilgisi olmadan normal çalışma süresinin dışında işyerinde çalışması fazla çalışma sayılmaz[126].

---

[125] Y9HD, 9.11.2017, 17118/19360. Ayrıca, Yargıtaya göre, fazla çalışma ücretinin hesabında işçinin son ücreti değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemlerdeki ücret esas alınmalıdır; bkz. Y9HD, 15.2.2016, 36458/2559.

[126] Y9HD, 4.12.2006, 13579/31852.

D. Gece Çalışması

Çalışma hayatında "gece", en geç saat **20.00'de** başlayarak en erken saat **06.00'ya** kadar geçen ve her halde en fazla **11 saat** süren dönemdir (İşK m. 69/1). Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre veya yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece süresinin uygulama şekillerini tespit etmek veya bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak ya da gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir (İşK m. 69/2).

İşçilerin gece çalışmaları **7,5 saati** geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin **yazılı** onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (m. 69/1). Burada sayılan işlerin haricinde 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılamaz. Zorunlu sebeplerle veya olağanüstü sebeplerle fazla çalışmalar da gece döneminde yaptırılabilir. Bunun yanı sıra, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak fazla çalışmalar gece döneminde yaptırılabilir (FÇY m. 7-b).

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Başka bir ifadeyle, bir hafta gece çalışması yaptırılan işçiye ondan sonraki hafta gece çalıştırması yaptırılamaz. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir (İşK m. 69/7). Diğer taraftan, postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az **11 saat** dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz (İşK m. 69/8).

Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (İşK m. 73/1). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilme şartları ise Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Buna göre, kadınların gece postasında çalıştırılmaları yasak değildir; fakat, kadınlar, her ne şekilde olursa olsun gece postasında **7,5 saatten** fazla çalıştırılamazlar (m. 5)[127].

E. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma

İşyerlerinde bazı işlerin teknik, sağlık ve güvenlik gibi sebeplerle çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekir. Bu gibi işlere "hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri" adı verilir. Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde gösterilmiştir (İşK m. 70)[128].

---

[127] Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın çalışanın **yazılı** onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. İşveren gece çalışacak kadın işçileri sağlık kontrolünden geçirmek ve sağlayacağı araçta şehrin belli merkezlerin götürüp getirmekle yükümlüdür (FÇY m. 6-7). Kadın işçi hamile ise bunu işverene bildirmelidir; hamile işçinin doğuma kadar gece işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Kadın işçilerin doğumdan sonra da **1 yıl** boyunca gece işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süre, sağlık için gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde, **6 ay** daha uzatılır (FÇY m. 9).

[128] Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı, 1-15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden; 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden; 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden; 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır (HTTY m. 4). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması esastır; fakat, yapılacak olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir (m. 9).

Bir işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır (HTTY m. 14). Bir işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her 1 saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının **%50** yükseltilmesi suretiyle verilir (m. 15).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresi **11 saati** aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda **270 saati** geçemez (HTTY m. 12).

F. Telafi Çalışması

Zorunlu sebeplerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer sebeplerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren **4 ay** içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi **2 katına** kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (İşK m. 64/1). Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde **3 saatten** fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İşK m. 64/2).



Hükümdeki 4 aylık süre ve Cumhurbaşkanının bu süreyi 2 katına kadar artırma yetkisi, 2020 yılında kabul edilmiştir.

G. Kısa Çalışma

a) Genel Olarak: Kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nda değil, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılmıştır. Dolayısıyla, kısa çalışmaya ilişkin hükümler sadece İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerine göre sigorta kapsamında çalışan işçiler hakkında uygulanır. Kısa çalışma sadece işverenin genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ya da işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde söz konusu olur (İSK ek m. 2/1).

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğe göre, kısa çalışma, **3 ayı** geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılmasını veya en az 4 hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır (m. 3-ç). Örneğin haftalık çalışma süresi 45 saatse, 15 saat kısa çalışmadır.



Kısa çalışma ile kısmi çalışma kavramları birbirine karıştırılmamalıdır.

işçiden; 81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden; 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise, çalışan sayısı toplamının %10'undan fazla olamaz (HTTY m. 6).

b) Kısa Çalışma Ödeneği: Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir (İSK ek m. 2/2). İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir (İSK m. ek m. 2/3). Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez (İSK ek m. 2/4).



*Kısa çalışma ödeneğinin süresini **6 aya** kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (İSK ek m. 2/6).*

II. DİNLENME SÜRELERİ

A. Genel Olarak

Dinlenmek, çalışanların anayasal hakkıdır (AY m. 50/3). Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin İş Kanunu ile tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz (İşK m. 45/1).

B. Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi, işçilere günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri amacıyla verilen dinlenme süresidir. Örneğin, yemek veya sigara molası ara dinlenmesidir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz (İşK m. 68/4). Fakat, işçilerin ara dinlenmesi sırasında kendi onayları ile çalıştırılmaları halinde, bu süreler de çalışma süresinden sayılır.

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- **4 saat** veya daha kısa süreli işlerde **15 dakika**,
- **4 saatten** fazla ve **7,5 saate** kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde **yarım saat**,
- **7,5 saatten** fazla süreli işlerde **1 saat** ara dinlenmesi verilir (m. 68/1).

Sözleşmelerle bu sürelerin artırılması mümkündür. İşveren bu süreleri aralıksız kullandırmak zorundadır (m. 68/2). Fakat bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir (m. 68/3). Örneğin, işçinin ara dinlenme süresi bir saatse, işveren bunun yarım saat sabah, yarım saat öğleden sonra kullanılmasını isteyebilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir (m. 68/3). Başka bir ifadeyle, işyerindeki bütün işçilerin ara dinlenmelerini aynı saatlerde kullanmaları mümkün olsa da bir zorunluluk değildir. Örneğin, işçilerin hepsinin birden öğle yemeğine gitmesi işi aksatacaksa bunun farklı saatlerde kullanılması da kararlaştırılabilir.

Ara dinlenme süresini işyerinde geçirme zorunluluğu yoktur. Ancak işin ya da işyerinin özelliği, işçilerin ara dinlenmesi sırasında işyeri dışına çıkmamalarını gerekli kılıyorsa, işveren işçilerin ara dinlenmelerini işyerinde geçirmelerine karar verebilir[129]. İşçilerin ara dinlenmesi süresinde makinelerin başında bulunmaları isteniyorsa bu ara dinlenmesi sayılmaz, çalışma süresi sayılır ve işçiler bu sürede ücrete hak kazanırlar. İşçilerin ara dinlenmesi sırasında kendi onayları

[129] Y9HD, 6.6.1986, 4931/5981.

ile çalıştırılmaları halinde, bu süreler de normal çalışma süresinden sayılır[130]. İşçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor, yemek yiyor, zamanını serbestçe kullanıyorsa, yani fiilen çalışmıyorsa veya işverenin emrinde kalmıyorsa bu süreler çalışma süresinden sayılmaz[131].

C. Hafta Tatili

Günümüzde işyerlerinin haftanın en az 1 günü kapatılması zorunluğu yoktur. Dolayısıyla, işyerlerinin haftanın her gün açık kalması mümkündür. Fakat, her ne kadar işyeri açık kalsa bile, bazı koşulları taşıyan işçilere haftanın bir günü izin verilmesi zorunludur. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde hafta tatili olarak adlandırılan kesintisiz en az **24 saat** dinlenme verilir (İşK m. 46/1). Bu süre kesintisiz olmalıdır, bölünerek kullandırılamaz.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre, hafta tatili kural olarak pazar günüdür (m. 3/A). Fakat, durum ve koşullar hafta tatilinin Pazar günü yapılmasına imkan vermezse, başka bir tam çalışma günü hafta tatili olarak verilmelidir (TBK m. 421/1).

İşçi hafta tatili olarak belirlenen süreyi çalışmadan geçirirse işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İşK m. 46/2)[132]. İşçiye ödenecek hafta tatili ücretinde, sadece asıl ücret dikkate alınır. Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (m. 50).

İşçi, hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için tatil dışındaki diğer 6 günde çalışmış olmalıdır. Fakat kanun koyucu, bazı günlerin çalışılmış günler gibi hesaba katılacağını düzenlemiştir. Buna göre; aşağıdaki süreler hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için çalışılmış günler gibi sayılır:

- Kanunen çalışma süresinden sayılan haller (m. 66),
- Mazeret izin süreleri (m. 46/3),
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler (m. 46/3),
- Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme süreleri çalışılmış günler (m. 46/3).

Ayrıca, zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır (m. 46/4).

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir (m. 46/5).

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde de hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir (m. 46/6). Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m. 49/2). Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin **7,5** katıdır (m. 49/3).

---

130 Y9HD, 25.5.1971, 970/13112.

131 Y9HD, 6.6.1986, 4931/5981.

132 Hafta tatilinde işçinin çalışması halinde, bu çalışma fazla çalışma olduğu için işçiye, hafta tatili ücreti dışında %50 arttırılmış fazla çalışma ücreti ödenir. Yargıtay 22. HD, 20.01.2020, 28518/650.

Hasta, izinli veya diğer sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez (m. 49/4).

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir (m. 48/1).

D. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre, ulusal bayram, 29 Ekim'dir. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar (m. 1) . O halde 28 Ekim günü yarım gün tatildir. Ayrıca, 23 Nisan, 19 Mayıs ve 30 Ağustos da resmi bayram sebebiyle tatildir. 1 Ocak yılbaşı günü, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatildir. Diğer taraftan, dini bayramlar da tatildir. Ramazan bayramı; arife günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür. Kurban bayramı ise arife günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır (m. 2).



1 Mayıs ve 15 Temmuz günlerinin kanunen tatil günü sayıldığına; fakat 10 Kasım gününün tatil günü sayılmadığına dikkat edilmelidir.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur (m. 2). Fakat, işyerinde yapılan işin niteliği devamlı çalışmayı gerektiriyorsa, özel işyerlerinde 29 Ekim günü de çalışma yapılabilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir (İşK m. 44).

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (m. 47/1)[133]. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir (m. 47/2).

E. Mazeret İzni

İşçiye; evlenmesi, evlat edinmesi, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin veya çocuğunun ölümü halinde **3 gün**; eşinin doğum yapması halinde ise **5 gün** ücretli izin verilir (İşK ek m. 2/1). İşçilerin en az **%70** oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler halinde **10 güne** kadar ücretli izin verilir (ek m. 2/2).

F. Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

Kadın işçilerin doğumdan önce **8 hafta** ve doğumdan sonra **8 hafta** olmak üzere toplam **16 haftalık** süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye **2 hafta** süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki **3 haftaya** kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum

[133] İşçi hem ulusal bayram veya genel tatil ücreti hem de hafta tatili ücreti isteyemez. Ulusal bayram veya genel tatil günü ücretinin belirlenmesinde, hafta tatili ücretinde açıkladığımız esaslar (m. 49) uygulanır.

yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır (İşK m. 74/1). Öte yandan, **3 yaşını** doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren **8 hafta** analık hâli izni kullandırılır (m. 74/1).



Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreleri baba kullanır. Baba bu izni, anneyle çocuğun birlikte ölümü halinde kullanamaz.

Kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile **3 yaşını** doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda **60 gün**, ikinci doğumda **120 gün**, sonraki doğumlarda ise **180 gün** süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere **otuzar** gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre **360 gün** olarak uygulanır. Bu hükümlerden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz (m. 74/2)[134].

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (m. 74/3).

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (m. 74/4). Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz (m. 74/5).

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra **6 aya** kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, **3 yaşını** doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (m. 74/6).



Doğum veya evlat edinme halinde 8 haftalık çalıştırılmasının yasak olduğu sürenin bitiminde işçi bir seçim hakkına sahiptir. Dilerse yukarıda belirtilen sürelerle çalışma süresinin yarısı kadar izin (kısa çalışma); dilerse 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilir. Her ikisini birlikte kullanması mümkün değildir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam **1,5 saat** süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (m. 74/7).

Analık halinde çalışma ve süt izinlerine ilişkin hükümler, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır (m. 74/8).

İşsizlik Sigortası Kanunu ek madde 5'e göre, işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için;

- İşçinin çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi veya üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma talebinde bulunmuş olması,

[134] Hüküm ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin uygulamasından doğum halinde sadece kadın işçi; 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlatlık edinen kadın ve erkek işçilerden sadece birisi yararlanabilecektir.

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması ve
- Türkiye İş Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması gerekir.

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigorta Fonu'ndan aylık olarak ödenir.

G. Yıllık Ücretli İzin

a) Genel Olarak: İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az **1 yıl** çalışmış işçilere yıllık ücretli izin verilir (İşK m. 53/1). Niteliklerinden ötürü 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde işçilere yıllık ücretli izne ilişkin hükümler uygulanmaz (m. 53/3).



İşçi, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemez (m. 53/2). Ayrıca, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (m. 56/4).

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin gelir kaybı olmaksızın dinlenmesini sağlamak üzere tanınan bir haktır. Bu sebeple, işçinin de izin süresinde ücret karşılığı herhangi bir işte çalışması yasaktır. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (m. 58).

b) Yıllık Ücretli İzin Hakkının Şartları

- **İşçinin 1 Yıldır Çalışıyor Olması:** İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az **1 yıl** çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir (m. 53/1). Deneme süresi ve sözleşmenin bildirimli feshinde bildirim süreleri bu sürenin hesabında dikkate alınır. İşçi yıllık ücretli izne tamamladığı her 1 yıllık çalışma sürecine karşılık hak kazanır. Tam 1 yılı doldurmayan süre için çalışılan süre ile orantılı ücretli izin talep edilemez[135].

  İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır (İşK m. 54/3). Örneğin 1 Mart 2020 tarihinde işe başlayan işçi 1 Mart 2021 tarihinde yıllık ücretli izne hak kazanır. İkinci izin hakkı ise 1 Mart 2021 tarihinde doğar.

  Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Fakat, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (m. 54/1).

  Benzer şekilde, aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara

[135] Y9HD, 02/06/1981, 4956/7709.

bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur (m. 54/5).

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işverence çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür (m. 56/7).

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır ve dolayısıyla yıllık ücretli izin hakkının elde edilebilmesi için gerekli olan 1 yıllık süreye dahil edilir (m. 55):

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler[136],
- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler[137],
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız 1 haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü[138],
- 66. maddede sözü geçen, günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar,
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,
- Röntgen muayenesinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, uluslararası kuruluşlara işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması vb. sebeplerle devam edemedikleri günler,
- Mazeret izin süreleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri,
- İşçiye verilmiş yıllık ücretli izin süresi.

1 yıllık süre içinde bu sayılanların dışında kalan sebeplerle, örneğin grev ve lokavt veya kadın işçinin doğumdan sonra 6 ay ücretsiz izin alması gibi haller ile, işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık iş süresinin bitiş tarihi gelecek iş yılına aktarılır (m. 54/2).

- **Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması:** İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için her şeyden önce işyerinin İş Kanunu kapsamına girmesi gerekir. Niteliklerinden ötürü 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. (m. 53/3). Ayrıca süreksiz, işlerde çalışan işçiler de yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar (m. 10).

c) Yıllık Ücretli İzin Süreleri: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- **1 yıldan 5 yıla** kadar (5 yıl dahil) olanlara **14 günden**,
- **5 yıldan** fazla **15 yıldan** az olanlara **20 günden**,
- **15 yıl** (dahil) ve daha fazla olanlara **26 günden** az olamaz (m. 53/4).

---

[136] Ancak, işçinin kıdemine göre bulunacak bildirim süresine eklenecek 6 haftalık süreden fazlası sayılmaz.

[137] Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.

[138] İşçinin yeniden işe başlaması şarttır.

*Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri **dörder gün** arttırılarak uygulanır (m. 53/4). Ayrıca, **18** ve daha küçük yaştaki işçilerle **50** ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi **20 günden** az olamaz (m. 53/5).*

Kanunda belirlenen yıllık izin süreleri nispi emredici niteliktedir; iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir (m. 53/4).

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz (m. 56/5). İşveren tarafından yıl içinde verilmiş diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (m. 56/4).

d) Yıllık Ücretli İznin Kullanılması: İşçi hak kazandığı yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır (m. 54/4). Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez; bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur (m. 56/1-2). Fakat, yıllık izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü **10 günden** aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir (m. 56/3).

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talep etmeleri ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam **4 güne** kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Ayrıca işveren, işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (m. 56/6).

Alt işveren işçilerinden alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür (m. 56/7).

Yönetmeliğe göre, işçi, yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az **1 ay** önce işverene **yazılı** olarak bildirmelidir. İşveren, bu isteği izin kuruluna iletir. İzin kurulu veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işveren, işçinin isteği ile bağlı değildir[139]. Fakat, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere izin kurulunca düzenlenecek çizelgeler işçinin isteği ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Aynı tarihlere rastlayan izin isteklerinde, işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir (YÜİY m. 7-8).

İşveren, nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir (YÜİY m. 10).

Yönetmeliğe göre, kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar ve farklı işleme tabi tutulamazlar. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Bu esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında bir ayrım yapılamaz (YÜİY m. 13/1).

e) Yıllık İzin Ücreti: İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek

[139] İşçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen 1, işçileri temsilen 2 kişi olmak üzere toplam 3 kişiden oluşan izin kurulu kurulur (YÜİY m. 15). İşçi sayısı 100'den az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir (m. 18).

zorundadır (İşK m. 57/1). Yıllık izin ücreti, temel ücret üzerinden hesaplanır; fazla çalışma ücretleri, sosyal yardımlar, prim, ikramiye vb. ücretler ile hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler yıllık izin ücretinin belirlenmesinde dikkate alınmaz (m. 57/2 atfıyla m. 50).

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son 1 yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunan ortalama üzerinden hesaplanır (m. 57/3). Ancak, son 1 yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m. 57/4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (m. 57/5).

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (m. 57/6). Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelere ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (YÜİY m. 21/5).

İş sözleşmesinin, herhangi bir sebeple sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir (İşK m. 59/1).

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bildirim süresiyle (m. 17), işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama iznine ilişkin süre yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez (m. 59/2). Başka bir ifadeyle, işçinin yıllık izinde bulunduğu sırada işverenin iş sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla feshetmesi halinde, bildirim süreleri fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda değil; yıllık ücretli izin süresinin dolmasından itibaren işlemeye başlar.

f) Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı: İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresi **5 yıldır** (İşK ek m. 3/1). Bu süre, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar (m. 59/1).

12. ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ

I. DEVLETİN YETKİSİ

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır (İşK m. 91/1). Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanan yönetmeliğe göre yürütülür (m. 91/3).

İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla izleme, denetleme ve teftiş işlemleri yapılabilir (m. 91/2).

II. YETKİLİ MAKAM VE MEMURLAR

Devletin çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş etme hükümlerinin uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi kanunda yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler (İşK m. 92/1).

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler (m. 92/2).

Çalışma hayatının denetimi ve teftişine ilişkin hükümlerin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler (m. 97).

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca **30 gün** içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine (m. 8) göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez (m. 92/3).

III. YETKİLİ MEMURLARIN ÖDEVİ

İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları,

ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (İşK m. 93).

IV. MUAFİYET

İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır (İşK m. 94).

V. İŞÇİ VE İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır (İşK m. 96/1).

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır (m. 96/1).

§13. ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

I. YAZILI BİLDİRİM

İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat, anılan Kanun hükümlerine göre yapılır (İşK m. 109).

II. KONUT KAPICILARININ ÖZEL ÇALIŞMA KOŞULLARI

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan konut kapıcıları da işçi sayılırlar. Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 3 Mart 2004 tarihinde hazırlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği ile düzenlenmiştir (İşK m. 110).

III. BAZI İŞLERDE ÇALIŞANLARIN ÜCRETLERİNİN GÜVENCESİ

İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı kişileri ve iş ilişkilerini belirtmiştik. Bu bağlamda, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmelerinde ve Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İşK m. 4/b-ı).



Fakat kanun koyucu, bu işyerlerinde, işçilerin ücretlerini güvence altına almak için İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir. Buna göre, 1) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerine veya işletmelerinde ve 2) Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'nun tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, istisna olarak, İş Kanunu'nun aşağıdaki hükümleri uygulanır (m. 113):

- *Ücret ve ücretin ödenmesi (m. 32),*
- *Ücretin saklı kısmı (m. 35) ,*
- *Ücret pusulası (m. 37),*
- *Ücret kesme cezası (m. 38).*

IV. ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur (İşK m. 114/1). Kurulun çalışma usul ve esasları 2004 yılında çıkarılan Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir (m. 114/2).

V. KANTİN AÇILMASI

İşyerlerinde, **150** ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir (İşK m. 115).

VI. KORUMALI İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN ENGELLİLERİN ÜCRETLERİ

Korumalı işyeri işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve

çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeridir. Korumalı işyerlerinde çalıştırılan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere işverenlerince zamanında ödenmiş olan ücretlerinin aşağıda belirtilen tutarı kadarı, bu ücretlere ilişkin yasal yükümlülüklerin de tam ve zamanında karşılanmış olması kaydıyla Hazine tarafından işverene ödenir (İşK ek m. 1/1):

- Korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun gereğince ödenen aylık tutarı kadarı,
- 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamındaki illerde kurulmuş bulunan korumalı işyerlerinde çalışan her engelli için ilaveten birinci maddede belirtilen tutarın **%20'si**,
- Korumalı işyeri statüsü almak için ilgili mevzuatla çalıştırılması zorunlu olan sayıdan daha fazla engelli çalıştıran işyerlerinde, zorunlu sayının üstünde çalıştırılan her engelli için ilaveten birinci maddede belirtilen tutarın **%20'si**.

Yukarıda belirlenen ücret kısımlarının ödenmesine ilişkin usul ve esaslar, Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir (ek m. 1/2).

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

§1. GENEL BİLGİLER

I. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı yaşamının ve sağlığının etkin olarak korunması ve çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen temel kanun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN UYGULANMA ALANI

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İSGK m. 2/1). Bu Kanunun uygulanmasında; "çalışan", kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder (m. 3/1-b).

Fakat, aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler, bu kanunun kapsamı dışındadır (m. 2/2):

- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler 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.

İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren sayılırlar (m. 3/2).

§2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

I. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İş Sağlığını ve Güveliğini Sağlama Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar;
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar;
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır;
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır;
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (İSGK m. 4/1).

İşveren her türlü önlemi alma ve gerekli araç ve gereçleri sağlamakla yükümlü olduğu için burada sayılanlar dışında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı başkaca önlemler varsa bunları da almakla yükümlüdür.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (m. 4/2). Ayrıca, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (m. 4/3). Bunun dışında, işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (m. 4/4).

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde, risklerden kaçınmak; kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek; risklerle kaynağında mücadele etmek; işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek; teknik gelişmelere uyum sağlamak; tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek; teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek; toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek ve çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklinde ilkeler göz önünde bulundurulur (m. 5).

B. Denetim Yapma Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (m. 4/1). İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymayan işçilere yaptırım uygulaması da denetimin bir parçasıdır.

C. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak

yenilenir, gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanır (m. 17/1). Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir (m. 17/2). Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamazlar (m. 17/3).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple 6 aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (m. 17/4).

İşveren tarafından verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m. 17/7).

D. Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir (m. 16/1).

Ayrıca, işveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir; başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir; risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (m. 16/2).

E. Gerekli Örgütlenmeyi Sağlama Yükümlülüğü

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu Oluşturma Yükümlülüğü: 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve **6 aydan** fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular (m. 22/1).

b) İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Sağlık Personeli Görevlendirme Yükümlülüğü[140]: Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsar şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile **10 ve daha fazla** çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak **50'den** az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan

[140] İş güvenliği uzmanı, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardır (m. 3/1-f). İşyeri hekimi ise, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir (m. 3/1-ı).

işyeri, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (m. 6/1-a).

Ayrıca, işveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar; işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir; çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (m. 6/1-b,c,ç,d).

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür (m. 8/1). İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi **3 ay**, tekrarında ise **6 ay** süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında **1 yıllık** sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi **6 ay** süreyle askıya alınır (m. 8/2).

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m. 8/3). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (m. 8/4).

c) Çalışan Temsilcisi ve Destek ElamanıGörevlendirme Yükümlülüğü[141]: İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıdaki sayılarda çalışan temsilcisi görevlendirir (m. 20/1):

- **2 ile 50** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **1**,
- **51ile 100** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **2**,

[141] Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi ifade eder (İSGK m. 3/1-ç).

- **101 ile 500** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **3**,
- **501 ile 1000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **4**,
- **1001 ile 2000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **5**,
- **2001 ve üzeri** çalışanı bulunan işyerlerinde **6**.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir (m. 20/2). İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (m. 20/5).

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (m. 20/3). Görevlerini yürütmeleri sebebiyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (m. 20/4).

İşveren, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi destek elemanı olarak görevlendirir (m. 11/c).

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (m. 18/3).

F. Çalışanları Sağlık Gözetimine Tabi Tutma Yükümlülüğü

İşveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak ve çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık sebebiyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde; işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. (İSGK m. 15/1). Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz (m. 15/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir (m. 15/3).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz (m. 15/4). Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur (m. 15/5).

G. Çalışanların Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya 2 ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması; yeni

teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması imkânlarını sağlamalıdır (m. 18/1).

Ayrıca, işveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin, işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi; risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi; sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi; çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlamalıdır (m. 18/2).

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz (m. 18/3).

II. ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler (m. 19/1).

Çalışanlar, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda işyerindeki 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; kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek; teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ve kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler (m. 19/2).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (m. 4/3).

III. DEVLETİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında Devletin de birtakım yükümlülükleri söz konusudur. Bu noktada, gerekli mevzuatın oluşturulması ve gerekli kurumsal yapının oluşturulması Devletin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yükümlülükleridir. Devlet, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimi yapmakla da yükümlüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır (m. 24/1).

İş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi, gerektiği zamanlarda ve çalışanların yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak, incelemek ve bu

kanunla suç sayılan eylemlere rastlandığı zaman İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiplerdir (İşK m. 92/1).

IV. YÜKÜMLÜLÜKLERE UYMAMANIN YAPTIRIMLARI

A. İşveren Bakımından

a) Tazminat Ödeme: İşverenin, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK m. 417/3). İşçi bedeni veya ruhi olarak bir zarar görmesi halinde, maddi zararı ile manevi zararların tazminini işverenden isteyebilir (TBK m. 54-56). İşçinin ölümü halinde, onun desteğinden yoksun kalanlar da bu sebeple uğradıkları zararların giderilmesini talep edebilirler (m. 53). Tazminat istemine ilişkin davaların zamanaşımı süresi **10 yıldır** (TBK m. 146).

b) İşçinin Çalışmaktan Kaçınması: Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine **yazılı** olarak bildirilir (İSGK m. 13/1). Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (m. 13/2). Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda bu usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketleri sebebiyle hakları kısıtlanamaz (m. 13/3).

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işin durdurulması hâlinde, işçilerin çalışmaktan kaçınmalarına ilişkin hükümler uygulanmaz (m. 13/5).

c) İşçinin İş Sözleşmesini Feshetmesi: Çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu hükme göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (İSGK m. 13/4). İşyerinde işin durdurulması halinde, bu hüküm uygulanmaz (m. 13/5).

d) İşin Durdurulması: İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (m. 25/1).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması sebebiyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır (m. 25/7).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili **3** iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit

tarihinden itibaren **2 gün** içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (m. 25/2). İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne **1 gün** içinde gönderilir. Karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle **24 saat** içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi sebebiyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir (m. 25/3).

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren **6 işgünü** içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve **6 işgünü** içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir (m. 25/4).

İşyerinde faaliyetin tekrar başlayabilmesi Bakanlığın iznine bağlıdır. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç **7 gün** içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır (m. 25/5).

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (m. 25/6). Bu yükümlülüğe uymayan işveren hakkında idari para cezası uygulanır (m. 26/1-l). Ayrıca, işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir (m. 25/8).

e) Cezai Yaptırımlar: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren **30 gün** içinde ödenmelidir (m. 26/2). Ayrıca, işverenin kusurlu davranışı Türk Ceza Kanunu'nda yer alan tipik eylemlerden birine sebebiyet veriyorsa, işverenin adli para veya hapis cezasıyla karşılaşması da söz konusu olabilir.

B. İşçi Bakımından

a) Tazminat Ödeme: İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur (TBK m. 400/1). Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur (m. 400/2).

b) İşverenin İş Sözleşmesini Feshetmesi: İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ve işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, işverene iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı verir (İşK m. 25-h,ı).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TOPLU İŞ HUKUKU

§1. SENDİKALAR HUKUKU

I. KURULUŞ, SENDİKA VE KONFEDERASYON KAVRAMLARI

A. Kuruluş Kavramı

Kuruluş; sendika ve konfederasyonları ifade eder (STİSK m. 2/1-g).

B. Sendika Kavramı

a) Tanım: Sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için **en az 7** işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (m. 2/1-ğ).

b) Unsurları:

- **Ortak Amaç:** Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiplerdir (AY m. 51/1). O halde, sendikaların ortak amacı, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Sendikalar, bu amacı gerçekleştirmek için, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur (STİSK m. 26/1).



Sendikalar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz (m. 26/5). Sendikalar, ticaretle uğraşamaz (m. 26/8).

- **Serbest Kuruluş:** Anayasa'ya göre sendikalar önceden izin alınmaksızın kurulur (AY m. 51/1). Sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunduğu ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır (STİSK m 7/1).
- **Bağımsızlık:** Devlet, siyasi partiler, dini kuruluşlar ve diğer kuruluşlar sendika faaliyetlerine müdahalede bulunamaz. Bu bağlamda, sendikalar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (m. 28/2).

  Sendikalar, işçi ve işveren kuruluşlarına karşı da bağımsızdır. Bu sebeple, işçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz (m. 26/6). Buna "sendikal saflık ilkesi" denir. Ayrıca, işçi kuruluşları, işverenler ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (m. 28/3).
- **Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Uygunluk:** Anayasa'ya göre, sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51/6)[142].
- **Özel Hukuk Tüzel Kişiliği**: Sendikalar, birer özel hukuk tüzel kişisidir.

[142] Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir (AY m. 2).

C. Konfederasyon Kavramı

Konfederasyon, değişik işkollarında **en az 5** sendikanın bir araya gelerek oluşturduğu tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder (STİSK m. 2/1-f). Anayasa'ya göre, çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir (AY m. 51/1). Dolayısıyla, konfederasyon, anayasal dayanağı olan ve tüzel kişiliğe sahip kuruluştur. Tıpkı sendikalar gibi, konfederasyonların da tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51/6).

II. SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

A. Sendika Özgürlüğünün Kapsamı

a) Bireysel Sendika Özgürlüğü: Anayasa'ya göre, çalışanlar ve işverenler, sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiplerdir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (m. 51/1).

Kanuna göre de, sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz (STİSK m. 17/3). Bireylerin sendikalara serbeste üye olabilmeleri olumlu sendika özgürlüğünü, sendikalardan serbestçe ayrılabilmeleri ise olumsuz sendika özgürlüğünü ifade eder.

b) Kolektif Sendika Özgürlüğü: Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların kendi varlıklarını koruma ve kendine özgü faaliyetlerde bulunma hak ve özgürlüklerini ifade eder.

B. Sendika Özgürlüğünün Sınırlandırılması

Anayasa'ya göre, sendika kurma hakkı sadece milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir (AY m. 51/2).

III. KURULUŞLARIN KURULUŞU

A. Kuruluş İlkeleri

a) İşkoluna Göre Sendikalaşma İlkesi: Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur (STİSK m. 3/1). Dolayısıyla, meslek sendikacılığı veya işyeri sendikacılığı yapmak mümkün değildir[143]. Hukukumuzda, işkoluna göre sendikalaşma ilkesi esastır[144].

İşkoluna göre sendikalaşma ilkesine kamu işveren sendikaları açısından istisna getirilmiştir. Buna göre, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz (m. 3/2).

---

[143] Aynı veya benzer meslekten kişilerin, çalıştıkları işyeri ya da işkoluna bakılmaksızın birleşerek sendika kurmaları (meslek sendikacılığı) veya belirli bir işyerince çalışan işçilerin, yaptıkları işe bakılmaksızın örgütlenerek o işyeri ile sınırlı olarak faaliyette bulunmak üzere sendika kurmaları (işyeri sendikacılığı) mümkün değildir.

[144] Kanuna göre, sendikaların kurulabilecekleri işkolları şunlardır:

1) Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık,	6) Ağaç ve kağıt,	11) Çimento, toprak ve cam,	16) Metal
2) Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar,	7) Gıda sanayi	12) Madencilik ve taş ocakları,	17) İnşaat
3) Petrol, kimya, lastik, plastik, ilaç,	8) İletişim,	13) Dokuma, hazır giyim ve deri,	18) Enerji
4) Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk,	9) Savunma ve güvenlik,	14) Basın, yayın ve gazetecilik,	19) Taşımacılık
5) Konaklama ve eğlence işleri	10) Sağlık ve sosyal hizmetler,	15) Banka, finans ve sigorta,	20) Genel İşler

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır (m. 4/2). Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir (m. 4/3).

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazetede yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren **15 gün** içinde dava açabilirler. Mahkeme **2 ay** içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **2 ay** içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde ise Yargıtay, uyuşmazlığı **2 ay** içinde kesin olarak karara bağlar (m. 5/1).

Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici sebep sayılmaz (m. 5/2). Ayrıca, işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez (m. 5/3).

b) Serbest Kuruluş İlkesi: Anayasa'ya göre, sendikalar ve üst kuruluşları önceden izin almaksızın kurulur (AY m. 51/1). Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır (STİSK m. 7/1). Dolayısıyla, sendikaların kurulabilmeleri için valiliklerin önincelemesine veya iznine gerek yoktur.

c) Kuruluş Çokluğu İlkesi: Hukukumuzda, bir işkolunda birden çok sendikanın kurulabilmesinin önünde bir engel yoktur.

B. Kurucu Olabilme Koşulları

Kurucu olma şartları şunlardır:

- **İşçi veya İşveren Niteliğine Sahip Olma**: İşçi sendikaları işçiler tarafından kurulur. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı işgörmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de işçi sayılır (STİSK m. 2/4). Ayrıca, İş Kanunu'nun uygulama alanına girmeyen kişiler de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamına girerler.

  İşveren sendikaları ise işverenler tarafından kurulur. İşveren vekilleri işveren sayılırlar (m. 2/2). Bu kanuna göre, işveren vekili, işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişidir (m. 2/1-e).



Görüldüğü üzere, İş Kanunu'nda, işveren vekilliği sıfatının kazanılabilmesi için işletmenin bir kısmını dahi yönetiyor olmak yeterliyken, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, işveren vekilliği sıfatı için işletmenin bütününü yönetiyor olma şartı aranmıştır. Örneğin, işletme müdürü, personel müdürü vb. kişiler, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından işveren vekili olarak kabul edilmezler.

- **Fiilen Çalışır Olma:** Sendika kurucusu olacak gerçek veya tüzel kişilerin fiilen çalışıyor olmaları şarttır (m. 6/1).
- **Fiil Ehliyetine Sahip Olma:** Sendika kurmak isteyen gerçek veya tüzel kişilerin fiil ehliyetine sahip olmaları şarttır (m. 6/1). Bu bağlamda, sendikalar ancak 18 yaşını doldurmuş, ayırt etme gücüne sahip olan ve kısıtlı olmayan kişiler tarafından kurulabilir (TMK m. 10, 11).

- **Belirli Suçlardan Hüküm Giymemiş Olma:** Zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamazlar (STİSK m. 6/1). Fakat, bu suçlardan yargılanıyor olmak, sendika kuruculuğuna engel değildir.



Sendika kurucusu olmak için aranan şartlar, konfederasyon kurucusu olmak için de geçerlidir. Ayrıca, işveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması halinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de bu şartlar aranır (m. 6/2).

C. Kurucu Sayısı

İşçi sendikasının kurulabilmesi için **en az 7** işçinin; işveren sendikasının kurulabilmesi için de **en az 7** işverenin bir araya gelmesi gerekir (STİSK m. 2/1-ğ). Konfederasyon kurulabilmesi için ise değişik işkollarında **en az 5** sendikanın bir araya gelmesi gerekir (m. 2/1-f). Konfederasyon kurmak için bir araya gelecek sendikaların değişik iş kollarında olması gerekir. Aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelerek konfederasyon kurması mümkün değildir. Ayrıca, 35 işçi veya işverenin sendika kurmaksızın bir araya gelerek konfederasyon kurmaları mümkün değildir.

D. Kuruluş Usulü

Kuruluş (sendika veya konfederasyon) kurulabilmesi için öncelikle tüzüğün hazırlanması gerekir. Sendika ve konfederasyonların tüzükleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51/6).Kuruluş tüzüğünün **yazılı** olması gerekir. Kanunda aksine hüküm olmadığı için buradaki yazılı şekli adi (basit) yazılı şekil olarak anlamak gerekir.

Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir (STİSK m. 7/1). Vali, tüzük ve kurucuların listesini **15 gün** içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü **15 gün** içinde resmi internet sitesinde ilan eder (m. 7/2). Tüzük değişiklikleri de aynı şekilde ilan edilir (m. 7/5).

Tüzüğün veya gerekli belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması halinde ilgili valilik, kanuna aykırılık veya eksikliklerin **1 ay** içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi halinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek **3 işgünü** içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için **60 günü** aşmayan bir süre verir (m. 7/3). Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmemesi halinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir (m. 7/4).

IV. KURULUŞLARIN KATILMASI VEYA BİRLEŞMESİ

Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması halinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer (STİSK m. 22/1). Benzer şekilde, aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme

sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer (m. 22/2). Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar (m. 22/3). Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu **1 ay** içerisinde Bakanlığa bildirir (m. 22/4).

V. KURULUŞLARIN ORGANLARI

A. Genel Olarak

Kuruluşun ve şubelerinin zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (STİSK m. 9/1). Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri isteğe bağlı olarak kurulacak bu organlara devredilemez (m. 9/2).

B. Genel Kurul

a) Genel Kurulun Oluşması: Genel kurul, tüzüğe göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar (m. 10/1). Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder (m. 10/2). Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (m. 10/3).

Genel kurul dışında yapılan delege seçimleri üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (m. 16/1). Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra **2 gün** içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde, seçimler **15 gün** içinde yenilenir (m. 16/2).

b) Genel Kurulun Toplanması[145]: Kuruluşların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren **6 ay** içinde yapılır (m. 12/1). Olağan genel kurul en geç **4 yılda** bir toplanır (m. 12/2). İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden **15 gün** önce genel kurula katılacaklara gönderilir (m. 12/3).

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ya da genel kurul üye veya delegelerinin **1/5'inin** yazılı isteği üzerine **60 gün** içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine **6 aydan** az bir süre kalması halinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır (m. 12/4).

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır (m. 12/5). Genel kurulun toplantı yetersayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yetersayı belirlenebilir. İlk toplantıda yetersayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok **15 gün** sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının **1/3'inden** az olamaz (m. 13/1). Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (m. 13/2).

---

[145] Bu hükümlere aykırı hareket eden kuruluş veya şube yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla işten el çektirilir. Mahkeme, ayrıca genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince 1 veya 3 kayyım tayin eder (m. 12/6).

Genel Kurulun karar yetersayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının **1/4'inden** az olamaz. Tüzükte daha yüksek bir yetersayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar yetersayısı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur (m. 13/3).

c) Genel Kurulun Görev ve Yetkileri: Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır (m. 11/1)[146]:

- Organların seçimi,
- Tüzük değişikliği,
- İlgili makamlar veya mahkemelerce düzeltilmesi istenen konularda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- İlgili raporların görüşülmesi,
- Bütçenin kabulü,
- Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları üyelerine verilecek ücretin belirlenmesi,
- Kuruluşun feshi,
- Taşınmaz satın alınması veya satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Üst kuruluş kurucusu olma, üst kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme,
- Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Birleşme veya katılma,
- Uluslararası kuruluşun kurucusu, üyesi olma veya üyelikten çekilme,
- Genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama.

d) Genel Kurulda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar: Genel kurulda diğer kurullara üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır (m. 14/1). Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az **15 gün** önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir (m. 14/2). Hakim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden **7 gün** önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi **3 gün**dür (m. 14/3). İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç **2 gün** içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hakim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir (m. 14/4).

Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından 1 başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından 2 üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir (m. 14/5)[147].

Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir (m. 14/6). Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanırlar. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından

---

[146] Şube genel kurulları ise sadece organların seçimi, raporların görüşülmesi, yönetim ve denetleme kurulunun ibrası ve mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması hususlarında yetkilidirler. Ancak şube genel kurullarının mali konularda ibra yetkisi yoktur (m. 11/2).

[147] Seçimlerde sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır (m. 14/10).

adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kağıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır (m. 14/7).

Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur (m. 17/8). Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte **3 ay** süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhal ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir (m. 17/9).

e) Seçimlere İtiraz ve İnceleme: Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren **2 gün** içinde yapılacak itirazlar hakim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hakim, kesin sonuçları ilan eder ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirir (STİSK m. 15/1).

Bakanlık veya kuruluş ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren **1 ay** içerisinde dava açabilirler. Dava basit yargılama usulüne göre **2 ay** içerisinde sonuçlandırılır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi **1 ay** içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay tarafından **15 gün** içinde kesin olarak karar verilir (m. 15/2).

Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, TMK hükümleri gereğince 1 veya 3 kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler (m. 15/3).

C. Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu, kuruluşun temsil organıdır. Sendikaların yönetim kurullarının üye sayıları 3'ten az, 9 fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları ise 5'ten az 22'den fazla olamaz. Şubelerin yönetim kurulunun üye sayısı ise 3'ten az 5'ten fazla olamaz. Yönetim kuruluna asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (m. 9/1). Yönetim kuruluna seçilecek asil ve yedek üye sayısı sendika tüzüğü ile belirlenir (m. 8/1-f). Tüzükte daha yüksek bir yetersayı öngörülmemişse, yönetim kurulu için toplantı yetersayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yetersayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (m. 9/7).

D. Disiplin Kurulu

Disiplin kurulunun üye sayısı 3'ten az 9'dan fazla, şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları ise 3'ten az 5'ten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (STİSK m. 9/1). Tüzükte daha yüksek bir yetersayı öngörülmemişse, disiplin kurulu için toplantı yetersayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yetersayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (m. 9/7).

E. Denetleme Kurulu

Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir (m. 29/1). Denetleme kurulu ayrıca, gerekli gördüğü durumlarda genel kurulu **60 gün** içinde **yazılı** olarak olağanüstü toplantıya çağırmakla yetkilidir (m. 12/4). Tüzükte daha yüksek bir yetersayı öngörülmemişse, denetleme kurulu için toplantı yetersayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yetersayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur (m. 9/7).

F. Kuruluşların Genel Kurul Dışındaki Zorunlu Organlarına Üyelik

a) Genel Olarak: Kuruluşların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için kurucular için aranan şartlara sahip olmak gerekir. Bu bağlamda, genel kurul dışındaki zorunlu organlara üye olma şartları şunlardır: 1) İşçi veya işveren niteliğine sahip olma; 2) kuruluşun kurulu olduğu işkolunda çalışıyor olma; 3) kanunda belirtilen suçlardan hüküm giymemiş olma; 4) fiil ehliyetine sahip olma.

Genel kurul dışındaki organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları ilgili valiliğe bildirilir (STİSK m. 9/4). Vali, bu kişilerin ad ve soyadlarını **15 gün** içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; bu kişileri **15 gün** içinde resmi internet sitesinde ilan eder (m. 7/2).

Kuruluşların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre vermek zorundadır (m. 29/4).

b) Genel Kurul Dışındaki Zorunlu Organlarına Üyelik Sıfatını Sona Erdiren Haller: Genel kurul dışındaki zorunlu organlarına üyelik sıfatını sona erdiren haller şunlardır:

- Kuruluşların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına üyelik sıfatı, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya üyenin ölümü, fiil ehliyetini kaybetmesi gibi sebeplerle sona erer.
- Şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir (m. 9/3).
- Bu kişilerin kanunda sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer (m. 9/5)[148].
- Kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde de kendiliğinden son bulur (m. 9/6).

VI. SENDİKA ÜYELİĞİ

A. Sendika Üyeliğinin Şartları

a) İşçi veya İşveren Niteliğine Sahip Olma: İşçi sendikasına üye olacak kişilerin işçi, işveren sendikalarına üye olacak kişilerin ise işveren niteliğinde olmaları gerekir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, sendikal saflık ilkesi gereğince; işçiler işveren sendikalarına, işverenler ise işçi sendikalarına üye olamazlar (STİSK m. 26/6).

[148] Zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık (m. 6).

b) Belirli Bir Yaşı Doldurmuş Olma: İşçi sendikasına üye olacak işçilerin **15 yaşını** doldurmuş olmaları gerekir (m. 17/1). 15 yaşını doldurmuş olsalar bile, 18 yaşından küçüklerin sendikaya üye olabilmeleri kanuni temsilcilerinin onayına bağlıdır. İşverenler bakımından böyle bir sınırlama getirilmemiş olsa da, sendikaya üye olabilmek için fiil ehliyetine sahip olmak gerekeceği için, işverenin en az **18 yaşında** bulunması, 18 yaşından küçükse kanuni temsilcisinin onayının bulunması gerekir.

c) Aynı İşkolunda ve Aynı Zamanda Başka Bir Sendikaya Üye Olmama: İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar[149]. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Fakat, bu kurala istisna olarak; aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler (m. 17/3). Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler (m. 17/4).



Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz (m. 3/2).

d) Tüzükte Belirtilen Diğer Şartları Taşıma: Sendika tüzüklerine, üye olmak için ek şartlar konulabilir (m. 8/1-d). Üye olmak isteyen kişilerin bu şartları da taşımaları gerekir.

B. Sendika Üyeliğinin Kazanılması

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından **30 gün** içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren **30 gün** içinde dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır (m. 17/5). Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar (m. 22/3).

C. Sendika Üyeliğinden Doğan Hak ve Borçlar

a) Üyelerin Hakları:

- **Sendikanın Faaliyet ve Yönetimine Katılma Hakkı:** Her üyenin oy kullanma ve yönetime aday olma hakkı vardır. Üyeler bu haklarını genel kurulda "delege" olarak kullanırlar. Tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (m. 10/3). Ayrıca, delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez (m. 13/2).
- **Eşit İşlem Görme Hakkı:** Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir (m. 26/3).

b) Üyelerin Borçları:

- **Sendika Düzenine Uyma Borcu:** Üyeler, sendikanın tüzüğüne, diğer düzenlemelere ve yetkili organların aldıkları kararlara uymakla yükümlüdür. Sendikanın yetkili organları, iç düzeni bozan üyelere yaptırım uygulama yetkisine sahiptir.

---

[149] Aynı zamanda farklı işkollarında faaliyet gösteren veya çalışan işçi veya işverenlerin, farklı işkollarında birden fazla sendikaya üye olmaları mümkündür.

- **Aidat Ödeme Borcu:** Sendikaların başlıca gelir kaynaklarından biri, üyelerden aldıkları aidatlardır (m. 28/1-a)[150]. Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene **yazılı** başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (m. 18/2). Aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen **1 ay** içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (m. 18/3). Üye aidatının tahsiline ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir (m. 18/4).

  Üyelerin, faaliyeti durdurulan sendikaya aidat ödeme yükümlülükleri yoktur. Üyelerden üyelik aidatı dışında çeşitli isim veya amaçlarla aidat alınamayacağına dair bir hüküm de yoktur.

D. Sendika Üyeliğini Askıda Kalması

Herhangi bir askeri ödev sebebiyle silahaltına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır (STİSK m. 19/10). Mevsimlik bir işte çalışan işçinin de sendika üyeliği iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süre içerisinde askıdadır. Üyeliğin askıda kaldığı süre zarfında üyenin aidat ödeme borcu yoktur.

E. Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi

a) Kendiliğinden Sona Erme: Şu hallerde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer:

- Üyenin ölümü, gaipliğine karar verilmesi, ayırt etme gücünü sürekli olarak kaybetmesi hallerinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer. Tüzel kişinin ise tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.
- İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer (m. 19/5).
- Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyelikleri sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyelikleri, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder (m. 19/6).
- İşkolunu değiştiren üyenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (STİSK m 19/7).
- Sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi halinde üyelerinin üyelikleri kendiliğinden sona erer.

b) Üyelikten Çıkma (İstifa):Üyeler, sendika üyeliklerinden serbestçe çekilme hakkına sahiplerdir (AY m. 51/1). İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamazlar (STİSK m. 19/1). Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır (m. 19/2).



*Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren **1 ay** sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin 1 aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik bu 1 aylık sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır (m. 19/3). Bu süre, emredici niteliktedir.*

[150] Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir (m. 18/1)

c) Üyelikten Çıkarılma (Azil): Üyelik borçlarını yerine getirmeyen üyenin üyelikten çıkarılması söz konusu olabilir. Fakat bunun için, üyelikten çıkarılma şartları sendika tüzüğünde belirtilmiş olmalıdır (m. 8/1-d). Eğer tüzükte çıkarılma şartları belirtilmemişse, üyelikten çıkarma ancak haklı sebeplerle yapılabilir. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı sadece genel kurulca verilir. Genel kurul bu yetkisini başka bir organa devredemez.

Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana **yazı** ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren **30 gün** içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme **2 ay** içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (m. 19/4).

F. Sendika Üyeliğini Etkilemeyen Haller

Aşağıdaki haller, sendika üyeliğini etkilemez:

- İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez (m. 19/8).
- İşçi sendikası üyesinin **1 yılı** geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez (m. 19/9).
- İşçi sendikasına üye işçinin, aynı işkolunda olmak şartıyla, başka bir işyerine geçmeleri de sendika üyelilerini sona erdirmez.

VII. KONFEDERASYON ÜYELİĞİ

Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşa üye olunamaz. Aksi halde sonraki üyelikler geçersizdir (STİSK m. 20/1).

Çekilme, üst kuruluşa bildirim tarihinden itibaren **1 ay** sonra geçerlilik kazanır (m. 20/2). Üst kuruluş üyeliğinden çıkarılma, üst kuruluş genel kurulu kararıyla olur (m. 20/3). Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, üst kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde karar yetersayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur (m. 13/3). Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, üst kuruluş tarafından **1 ay** içerisinde Bakanlığa bildirilir (m. 20/4).

VIII. ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK

Kuruluşlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilirve üyelikten çekilebilir, İşbirliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir (STİSK m. 21/1). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilir (m. 21/4). Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları da Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir (m. 21/2). Bu hükümlere aykırılık halinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir (m. 21/3).

IX. SENDİKALAR GÜVENCELER

A. İşçi Sendikası Üyeliğinin Güvenceleri

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz (STİSK m. 25/1).

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır (m. 25/2)[151]. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamazlar veya farklı işleme tabi tutulamazlar (m. 25/3).

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz (İşK m. 18/3-a).

Sendikal bir sebeple iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, İş Kanunu'nun 20. maddesine göre dava açma hakkına sahiptir (m. 25/5). İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **1 ay** içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **2 hafta** içinde iş mahkemesinde dava açılabilir (İşK m. 20/1).



Mahkeme ya da hakem tarafından, iş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin başlatılmaması halinde, ayrıca iş güvencesi tazminatına (İşK m. 21/1) hükmedilmez (STİSK m. 25/5).

Bu hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir (STİSK m. 25/8). Ayrıca, işverenin bu hükme aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin **1 yıllık** ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (m. 25/4). İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin sebebini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü sebebe dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal sebebe dayandığını ispatla yükümlüdür (m. 25/6). Fesih dışında, işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının sebebini ispat etmekle yükümlü olur (m. 25/7).

B. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvenceleri

Yönetici, kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder (m. 2/1-i). İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır (m. 23/1).

İşçi kuruluşu yöneticisi olduğu için işyerinden ayrılan işçilere, uygulamada "profesyonel sendika yöneticisi" denir. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır (m. 23/1).

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren **1 ay** içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren **1 ay** içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski

[151] Taraf işçi sendikasına üye olmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı saklıdır (m. 39/4).

işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır (m. 23/2).

Yukarıda sayılan sebepler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (m. 23/3).

İşçi kuruluşu yöneticisi olmasına rağmen işyerinde çalışmaya devam eden kişiler ise uygulamada "amatör sendika yöneticisi" olarak adlandırılırlar. Amatör sendika yöneticileri ise birazdan değineceğimiz işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvenceye sahiplerdir (m. 24/5).

C. İşyeri Sendika Temsilciğinin Güvenceleri

a) İşyeri Sendika Temsilciliği: Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı;

- **50'ye kadar** ise **1**,
- **51 ile 100** arasındaise en çok **2**,
- **101 ile 500** arasında ise en çok **3**,
- **501 ile 1000** arasında ise en çok **4**,
- **1001 ile 2000** arasında ise en çok **6**,
- **2000'den fazla** ise en çok **8** işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak **15 gün** içinde kimliklerini işverene bildirir (m. 27/1).

Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder (m. 27/1). Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üye temsilci olarak atanır (m. 27/2).

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir (m. 27/3). İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirirler. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır (m. 27/4).

b) İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvenceleri[152]: İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **1 ay** içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir (m. 24/1). Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir (m. 24/2).

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren **6 işgünü** içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, **6 işgünü**

[152] İşyeri sendika temsilcilerinin iş güvencelerine ilişkin hükümler, işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler (amatör sendika yöneticileri) hakkında da uygulanır (m. 24/5).

içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği varsayılarak ücret ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam eder. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır (m. 24/3).

Son olarak, işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz; aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır (m. 24/4).

X. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİ

A. Genel Olarak

Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur; fakat, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz (STİSK m. 26/1, 5). Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek zorundadır (m. 26/3).

Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu sebeple açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez (m. 26/2).

Kuruluşların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, yazılı onaylarına bağlıdır (m. 26/4).

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz (m. 25/2).



Toplu iş sözleşmesine üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz (m. 39/4).

B. Yasak Faaliyetler

a) Temel Hakları Kötüye Kullanma Yasağı: Anayasa'da yer alan hak ve hürriyetler, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayacak biçimde kullanılamaz (AY m. 14/1).

b) Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyette Bulunma Yasağı: Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz (AY m. 51/6).

c) Siyasi Faaliyet Yasağı: Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz (STİSK m. 26/7). Ayrıca, kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (m. 28/2). Diğer taraftan, kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde kendiliğinden son bulur (m. 9/6).

d) İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yasaklar: Daha önce de belirttiğimiz üzere, işçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz (m. 26/6).

e) Ticari Faaliyet Yasağı: Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz. Ancak, genel kurul kararıyla nakit mevcudunun **%40'ından** fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir (m. 26/8).

XI. KURULUŞLARIN GELİR VE GİDERLERİ

Kuruluşların gelirleri şunlardır (STİSK m. 28/1):

- Üyelik ve dayanışma aidatları,
- Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- Bağışlar,
- Malvarlığı gelirleri, malvarlığı değerlerinin devir, temlik ve satışından doğan kazançlar.

Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz (m. 28/2). Ayrıca, işçi kuruluşları, işverenler ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Fakat kuruluşlar, yurtdışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Buna rağmen, işçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdi yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur (m. 28/3). Bu hükümlere aykırı olarak yardım ve bağış alınması halinde üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır (m. 28/4).

Kuruluşlar, tüm nakdi gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarca belirlenir (m. 28/5). Ayrıca, kuruluşlar, gelirlerini kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamaz (m. 28/6)[153]. Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır (m. 26/9).

İşveren sendikaları, tüzükte hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun **%35'ini** aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir (m. 26/10).



Bu oran, daha önce %25 iken, 25.03.2020 yılında yapılan değişiklikle %35'e yükseltilmiştir.

---

[153] Fakat, kuruluşlar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun **%10'unu** aşmamak kaydıyla;

a) Yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına,

b) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon halinde, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda sayılanlar ile Terörle Mücadele Kanunu, Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkında Kanunun hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara,

c) Bakanlıkla yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Bakanlığa, ayni ve nakdî yardımda bulunabilirler (m. 28/7).

XII. KURULUŞLARIN DENETİMİ

Kuruluşların denetimi, kanun ve kuruluşun tüzük hükümlerine göre denetleme kurulları tarafından yapılır. Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir (STİSK m. 29/1).

Kuruluşların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri ise, en geç **2 yılda** bir, denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (m. 29/2). Kuruluşlar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhal yayınlar (m. 29/3).

XIII. KURULUŞLARIN FAALİYETLERİN DURDURULMASI

A. Faaliyet Durdurma Sebepleri

a) Tüzük ve Belgelerde Kanuna Aykırılık: Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır (STİSK m. 7/1). Vali, tüzük ve kurucuların listesini **15 gün** içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü **15 gün i**çinde resmi internet sitesinde ilan eder (m. 7/2).

Tüzüğün veya gerekli belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması halinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin **1 ay** içinde giderilmesini ister. Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi halinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek **3 işgünü** içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir (m. 7/3).

Mahkeme ayrıca, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için **60 günü** aşmayan bir süre verir (m. 7/3). Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmemesi halinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir (m. 7/4).

Tüzük değişikliği ve kanuna aykırılık veya eksikliğin bulunduğu diğer işlemlerde de Bakanlık; durumu **15 gün** içinde resmi internet sitesinde ilan eder (m. 7/2).

b) Kapatma Davalarında Faaliyetin Tedbir Mahiyetinde Durdurulması: Kuruluşların kapatılması için açılan davalarda mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya resen faaliyetlerin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir (m. 31/2).

B. Faaliyet Durdurmanın Sonuçları

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez (m. 39/6). Ayrıca, faaliyet durdurma hallerinde, kuruluşların mallarının yönetimi ve çıkarlarının korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması, Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince tayin olunacak 1 veya 3 kayyım tarafından sağlanır (m. 31/3).

Son olarak, sendikanın faaliyetinin durdurulması halinde, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesiyle grev ve lokavta ilişkin belirtilen işlemler ve uygulamalar, durdurma kararıyla birlikte askıya alınır. Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder (m. 76).

XIV. KURULUŞLARIN SONA ERMELERİ

A. Sona Erme Halleri

a) Kendiliğinden: Derneklere ilişkin TMK hükümlerine kıyasen, sendikalar, aşağıdaki hallerde kendiliğinden sona erer:

- Borç ödemede acze düşmüş olması,
- Tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hale gelmesi,
- Olağan genel kurul toplantısının **2 defa** üst üste yapılamaması.

b) Fesih: Kuruluşun feshine her zaman karar verilebilir (TMK m. 88). Kuruluşun feshi, genel kurulun yetkisidir (STİSK m. 11/j). Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, fesih için karar yetersayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur (m. 13/3).

c) Kapatılma: Kuruluşlar sadece mahkeme kararıyla ve kanunda gösterilen sebeplerle kapatılabilir. Kanunda gösterilen kapatılma sebepleri şunlardır:

- **Tüzük ve Belgelerdeki Kanuna Aykırılığın Süresi İçinde Giderilmemiş Olması:** Tüzük ve belgelerde kanuna aykırılık varsa, verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmemesi halinde mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir (m. 7/4).
- **Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyet**: Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir (m. 31/1).

B. Sona Ermenin Sonuçları

a) Tasfiye: Sona erme halinde malların tasfiye şekli kuruluş tüzüğünde gösterilir ve tasfiye bu hükümlere göre yapılır (m. 8/j).

b) Tahsis:

- **Sendikalar İçin:** Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın malvarlığı aynı nitelikteki bir kuruluşa ya da üyesi bulunduğu üst kuruluşa; üst kuruluş üyesi değilse aynı nitelikteki bir üst kuruluşa bırakılabilir (m. 32/1).
- **Konfederasyonlar İçin:** Üst kuruluşun sona ermesi halinde, malvarlığı üyesi bulunan kuruluşlara bırakılabilir. Tüzükte hüküm bulunmaması halinde feshe karar veren genel kurul, malvarlığını aynı nitelikteki bir kuruluşa devredebilir (m. 32/1).



Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih halinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili kuruluş tarafından kabul edilmemesi halinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır ve mallar Türkiye İş Kurumuna devredilir (m. 32/2). Bu hükümler emredicidir.

§2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

I. TANIMI

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder (STİSK m. 2/1-h). Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir (m. 33/1). Bunların dışında toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir (m. 33/2).

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

A. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Anayasa'ya göre, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiplerdir (AY m. 53/1). Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir (AY m. 53/2).

B. Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ve işveren taraflarının karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını serbestçe düzenleme hak ve yetkilerini ifade eder. Fakat, toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (STİSK m. 3/5).

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN NİTELİĞİ

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip ve kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir.

IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİ

A. Düzenleyici Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerini içeren bölümüne "düzenleyici bölüm" denir (STİSK m. 33/1). Düzenleyici bölüm, iş sözleşmesinin zorunlu unsurudur; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği veya sona ermesine ilişkin hükümler bulundurmayan bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmez.



Düzenleyici bölüm, sadece taraflara değil, herkese uygulanır.

B. Borç Doğurucu Bölüm

Toplu iş sözleşmesinin tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlerinin yer aldığı bölümü borç doğurucu bölümdür. Borç doğurucu bölüm, toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru değildir.



Borç doğurucu bölüm, sadece taraflar arasında hüküm ifade eder.

Tarafların toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan en önemli borcu iş barışını sağlama (dirlik) borcudur. Bu borç bağlamında, grev ve lokavta toplu iş sözleşmesi devam ederken değil;

sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan çıkar uyuşmazlıkları ile sınırlı olmak üzere başvurulabilir.

V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

A. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

İşyeri toplu iş sözleşmesi, bir işyerinde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmesidir. Türk hukukunda kural, toplu iş sözleşmesinin işyeri düzeyinde yapılmasıdır. Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir (STİSK m. 34/1).

B. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Grup toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir (m. 2/1-ç). Bu sözleşme, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır (m. 34/3).

C. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (m. 2/1-d). Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir (m. 34/2).

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede **15 gün** içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **15 gün** içinde kesin olarak karar verir (m. 34/4).

D. Çerçeve Sözleşme

Çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir (m. 2/1-b). Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir (m. 33/3). Çerçeve sözleşmeler, Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m. 33/5).



*Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az **1 yıl** ve en çok **3 yıl** için yapılır (m. 33/4).*

VI. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YORUMU

A. Yorumda Uygulanacak Esaslar

Toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici bölümü ile borç doğurucu bölümünün yorumundaki esaslar birbirinden farklıdır. Düzenleyici bölümde, üçüncü kişilerin hükme verdiği anlam tarafların iradesiyle üstün tutulmalıdır. Ayrıca işçi yararına yorum esası gözetilmelidir. Borç doğurucu bölümün yorumunda ise tarafların gerçek iradeleri esas alınmalı, dürüstlük kuralına göre hareket edilmelidir (TBK m. 18).

B. Yorum Davası

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç **2 ay** içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı **2 ay** içinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 53/1).

Mahkemenin vereceği karar, tarafları ve üyeleri toplu iş sözleşmesi gibi bağlar. Sona ermiş bir toplu iş sözleşmesinin yorumu için dava açılamaz. Yorum davası açma ehliyeti sadece toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir. İşçilerin ve işveren sendikası üyesi olan işverenlerin ise yorum davası açabilme ehliyetleri yoktur.

VII. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

A. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmayan kişi veya kuruluşlar, toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafından sadece işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir. Konfederasyonlar, işçiler ve işçi grupları; işçiler adına toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında ise işverenle ve işveren sendikaları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiplerdir. Konfederasyonlar ve diğer işveren kuruluşları, işverenler adına toplu iş sözleşmesi yapamaz.

B. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

a) İşçi Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi: Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olmak yeterli değildir; ayrıca yetki sahibi olmak da gerekir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az **%1'inin** üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin **yarıdan** fazlasının, işletmede ise **%40'ının** kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK m. 41/1). İşletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (m. 41/3).



İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır (m. 41/2).

b) İşveren Tarafının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi: Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (m. 41/4).

c) Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti: Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir (m. 42/1). Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki **120 gün** içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir (m. 35/4). Bu süreden sonra yapılan yetki başvuruları reddedilir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin %1'inin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve

diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (m. 41/5). Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır (m. 41/7). Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz (m. 42/4).

Yayımından itibaren **15 gün** içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı **15 gün** içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **1 ay** içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini **1 ay** içinde kesin olarak karara bağlar (m. 41/6).

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene **6 işgünü** içinde bildirir (m. 42/2). İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığı tespit edilirse, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir (m. 42/3).

d) Yetki Tespitine İtiraz: Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren **6 işgünü** içinde mahkemeye yapabilir (m. 43/1). İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (m. 43/5). İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin **%1'inden** daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz (m. 43/2).

İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme **6 işgünü** içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **1 ay** içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay **1 ay** içinde kesin olarak karar verir (m. 43/3).

Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, **6 işgünü** içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az **%1'ini** üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı **2 ay** içinde sonuçlandırır (m. 43/4).



İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici sebep sayılmaz (m. 5/2).

e) Yetki Belgesi: Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden **6 işgünü** içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren **6 işgünü** içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir (m. 44).

C. Toplu Görüşme

a) Toplu Görüşmeye Çağrı: Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren **15 gün** içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir (m. 46/1). Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 46/2). Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır (m. 46/3). Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır (m. 37/2).

b) Toplu Görüşmenin Başlaması ve Süresi: Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirlerler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir (m. 47/1). İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren **30 gün** içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer (m. 47/2).



*Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren **60 gün**dür (m. 47/3).*

c) Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi: Toplu iş sözleşmesi **yazılı** olarak yapılır (m. 35/1). Toplu iş sözleşmesi en az **1 yıl** ve en çok **3 yıl** süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m. 35/2). Faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi 1 yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler 1 yılın sonuna kadar uygulanır (m. 35/3). Yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (m. 35/4).

d) Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması, Tevdi Edilmesi ve İşyerinde İlanı: Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa 4 nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve 2 nüshası **6 işgünü** içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (m. 48/1). İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (m. 48/2).

Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m. 33/5).

VIII. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Aksi takdirde, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir (STİSK m. 36/1). Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (m. 36/2).

IX. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULAMA ALANI VE TEŞMİLİ

A. Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı

a) Zaman Bakımından Uygulama Alanı: Az önce de belirttiğimiz üzere, toplu iş sözleşmesi en az **1 yıl** ve en çok **3 yıl** süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez (m. 35/2). Faaliyetleri 1 yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi 1 yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler 1 yılın sonuna kadar uygulanır (m. 35/3). Yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (m. 35/4).

Taraflar, toplu iş sözleşmesinin ne zaman yürürlüğe gireceğini kararlaştırabilirler. Kararlaştırmamışlarsa, toplu iş sözleşmesi, imza tarihinde yürürlüğe girer. Fakat, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez (m. 35/4).

b) Yer Bakımından Uygulama Alanı: Yetki hangi işyerlerini kapsıyorsa toplu iş sözleşmesi de bu işyerleri hakkında uygulanır. İşyerinin başka bir yere taşınmış olması toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanını etkilemez.

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (m. 38/1).

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer (m. 38/2).

c) Kişi Bakımından Uygulama Alanı:

- **İşverenler Bakımından:** Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır (m. 37/3). Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (m. 37/1). İşveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar (m. 39/7).

- **İşçiler Bakımından:** Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar (m. 39/1). Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar (m. 39/2). Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar (m. 39/3).

  Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına "dayanışma aidatı" ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler de talep tarihi itibarıyla hüküm doğurur (m. 39/4)[154].

  Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir (m. 39/5). Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez (m. 39/6).

  Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar (m. 39/8).

B. Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili

Teşmil, bir şeyin kapsamını genişletmek anlamına gelir. Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü **15 işgünü** içinde bildirmelidir (m. 40/1).



Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazetede yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazetede yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (m. 40/2).

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar (m. 40/3). Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir (m. 40/4). Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer (m. 40/7).

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez (m. 40/5). Ayrıca, yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz (m. 40/6).

---

[154] Bu hükümde yer alan "İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur " cümlesi, Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

X. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

A. Sona Erme Sebepleri

a) Sürenin Dolması: Toplu iş sözleşmesi en az **1 yıl** ve en çok **3 yıl** süreli olarak yapılabilir (STİSK m. 35/2). Belirlenen sürenin dolması halinde toplu iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

b) Toplu İş Sözleşmesinin Geçersiz Olması:

- **Ehliyetsizlik:** Toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin bulunmaması sözleşmeyi geçersiz kılar. Fakat, toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (m. 37/1).
- **Şekle Aykırılık:** Toplu iş sözleşmesi **yazılı** olarak yapılır (m. 35/1). Yazılı olarak yapılmayan toplu iş sözleşmesi geçersizdir.
- **Hukuka Aykırılık:** Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (m. 33/5). Aksi takdirde Anayasa'ya ve kanunun emredici hükümleri aykırı düzenlemeler geçersiz olur.

c) Toplu İş Sözleşmesinin İptal Edilmesi: Öncelikle, bütün sözleşmeler için geçerli olan iptal sebepleri, toplu iş sözleşmeleri bakımından da uygulanır.

Toplu iş sözleşmelerine özgü olarak, yetkisizlik de bir iptal sebebidir. Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren **45 gün** içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir (m. 45/1). İptal davası, görevli makamın bulunduğu yerde iş davalarına bakmakla görevli mahkemede görülür (m. 79). Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir (m. 45/2).

B. Toplu İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları

Öncelikle, sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (m. 36/2). Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu bölümü sona erer. Ayrıca, dayanışma aidatı ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkar.

Toplu iş sözleşmesi yürürlükte olduğu dönemde dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanan işçi, sözleşmenin sona ermesinden sonra da, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinden talep aranmaksızın yararlanmaya devam eder.

§3. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

I. GENEL BİLGİLER

A. İş Uyuşmazlığı Türleri

a) Hak Uyuşmazlığı – Menfaat Uyuşmazlığı: İşçi ve işverenler ya da sendikalar arasında, İş Kanunu'nun, iş sözleşmesinin ya da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından dolayı ortaya çıkan uyuşmazlıklara "iş uyuşmazlığı" denir. İş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı ve menfaat (çıkar) uyuşmazlığı olarak ikiye ayrılır. Hak uyuşmazlığı, taraflar arasında, iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesinin ya da İş Kanunu'nun uygulanmasından dolayı ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Kısaca, var olan haklara ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.

Menfaat uyuşmazlığı ise yeni menfaatler elde etmek için ortaya çıkarılan uyuşmazlıklardır. Hak uyuşmazlığında mevcut olan bir hak yerine getirilmediği için bir uyuşmazlık ortaya çıkarken, çıkar uyuşmazlığında ise daha çok hak elde etmek için bir uyuşmazlık ortaya çıkar. Örneğin, işçiye toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiyenin ödenmemesi halinde işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık hak uyuşmazlığı; toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiye sayısının birden üçe çıkarılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlık ise çıkar uyuşmazlığıdır.



Bireysel menfaat uyuşmazlıklarının mahkemelerde çözümlenmesi mümkün değildir. İşçi ile işveren, aralarında ortaya çıkan çıkar uyuşmazlığını karşılıklı olarak çözemedikleri takdirde yargı yoluna veya kanuni hakeme başvuramazlar.

b) Bireysel İş Uyuşmazlığı – Toplu İş Uyuşmazlığı: İş uyuşmazlıkları bakımından ikinci ayrım, bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı ayrımıdır. Bireysel iş uyuşmazlığı, iş sözleşmesi veya mevzuattan kaynaklanan işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklardır. Bireysel iş uyuşmazlıklarına; iş sözleşmesinin feshi sebebiyle ödenmesi gereken tazminatların ödenmemesi, iş sözleşmesinin fesihle ilgili şartlarının yerine getirilmemesi, taraflar arasında sözlü ya da yazılı olarak yapılmış bir iş sözleşmesinin devamı sırasında iş sözleşmesinden kaynaklanan borçların eksik yerine getirilmesi ya da vaktinde yerine getirilmemesi, iş sözleşmesinin son bulmasında sözleşme taraflarının karşılıklı olarak uyması gereken sorumluluklara uymamaları örnek verilebilir.

Bireysel hak uyuşmazlıkları, iş mahkemelerinde çözülür. Bireysel iş uyuşmazlıklarının daha hızlı ve etkin bir biçimde çözümlenmesini sağlamak amacıyla 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde ihtiyari olan arabuluculuk, 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir. Bu bağlamda, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (İMK m. 3/1). Arabuluculuğu aşağıda iş yargısı bölümünde detaylıca ele alacağız.

Toplu iş uyuşmazlığı ise bir işçi kuruluşunun taraf olarak hareket ettiği ve bu kuruluşun ortak hak ve çıkarlarını ilgilendirdiği uyuşmazlıklardır. Başka bir ifadeyle, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal durumlar ile ilgili konularda işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren arasında meydana gelen uyuşmazlık, toplu iş uyuşmazlığıdır. Örneğin, işveren tarafından toplu iş sözleşmesi ile sağlanan ücret zammının işçilerden birine sağlanmaması toplu iş uyuşmazlığıdır.

Hukukumuzda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda, toplu iş uyuşmazlıkları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda belirtilen usul ve esaslara göre çözümlenir.

B. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü

a) Toplu Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü: İşveren sendikasına üye olmayan işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında var olan bir hakkın korunmasıyla ilgili olarak meydana gelen uyuşmazlığa "toplu hak uyuşmazlığı" denir. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözüm yöntemleri eda davası, yorum davası ve tahkimdir:

- **Eda Davası:** Bir hakkın ödenmemesi durumunda bu hakkı elde etmek için açılan davaya eda davası denir. Taraflardan birisinin, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi halinde, diğer tarafın eda davası açma hakkı vardır. Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (STİSK m. 53/2).
- **Yorum Davası:** Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinde açık olmayan hükümlerin bulunması durumunda taraflar yorum için yorum davası açabilirler. Mahkeme en geç **2 ay** içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı **2 ay** içinde kesin olarak karara bağlar (m. 53/1).
- **Tahkim:** Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler (m. 52/1). Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir (m. 52/2).

b) Toplu Çıkar Uyuşmazlıklarının Çözümü: Toplu çıkar uyuşmazlıklarında çözüm yöntemleri barışçıl çözüm yöntemleri ve mücadeleci çözüm yöntemleri olmak üzere ikiye ayrılır. Barışçıl çözüm yöntemleri arabuluculuk ve tahkimdir. Mücadeleci çözüm yöntemleri ise grev ve lokavttır. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında çözüm yöntemlerinin her birini aşağıda ayrı bir başlık altında inceleyeceğiz.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistemlere kısaca değinmeyi uygun görüyoruz:

- **Serbestlik Sistemi:** Serbestlik sisteminde taraflar uyuşmazlığın çözümünde başvuracakları yolu seçmekte serbesttir. Bu sistemde tarafların iradesi zorunlu arabuluculuk veya zorunlu tahkim gibi müesseseler ile sınırlandırılmamıştır.
- **Zorunluluk Sistemi:** Zorunluluk sisteminde uyuşmazlık, iş mücadelesi yollarına başvurulmadan, doğrudan Devlet tarafından öngörülen yöntem ile çözümlenir. Bu sistemde taraflar uyuşmazlığın çözümü için uygulanacak yöntemi kendileri belirleyemezler, Devlet tarafından öngörülen yönteme razı olurlar.
- **Karma Sistem:** Karma sistemde taraflar kural olarak uyuşmazlıkların çözümü konusunda serbesttir. Fakat bu özgürlük bazı durumlarda sınırlandırılmıştır. Örneğin, grev ve lokavta başvurulmadan önce zorunlu arabulucuya gidilmesi gerekir. Benzer şekilde, grev ve lokavta başvurulması ise bazı durumlarda tamamen yasaktır. Hukukumuzda uygulanan sistem karma sistemdir. Her ne kadar uyuşmazlıkların çözümünde serbestlik esas

olsa da zorunlu arabuluculuk ve zorunlu tahkim gibi müesseseler ile bu serbestliğe sınır konulmuştur.

II. ARABULUCULUK

A. Olağan Arabuluculuk

Arabuluculuk, bir uyuşmazlığın grev ve lokavt yöntemlerine başvurmaya gerek kalmadan, tarafların anlaşmalarıyla çözülmesini amaçlar. Arabuluculukta amaç öneride bulunmak suretiyle taraflara yardımcı olmaktır. Dolayısıyla, arabulucunun uyuşmazlığı doğrudan çözme veya karar bağlama yetkisi yoktur. Başka bir ifadeyle, tarafların arabulucunun sunduğu önerilere uyma yükümlülükleri yoktur.



Tarafların arabulucunun önerilerine uyma yükümlülükleri bulunmasa da, grev ve lokavt öncesinde arabulucuya başvurmaları şarttır.

Arabuluculuğun uygulama alanı bulacağı haller kanunun 49. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Buna göre, arabuluculuğun zorunlu olduğu haller şunlardır (STİSK m. 49/1):

- Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması,
- Toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi,
- Tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri,
- Toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi.

Bu hallerden birinin gerçekleşmesi halinde taraflardan biri uyuşmazlığı **6 işgünü** içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m. 49/1).

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam **6 işgünü** içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa re'sen, resmi listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir (m. 50/1). Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur (m. 50/2). Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren **15 gün** sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok **6 işgünü** uzatılabilir ve süreyi uzatırlarsa görevli makama bildirilir (m. 50/3).

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlülerdir (m. 50/6). Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler (m. 50/7).

Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48. madde hükümleri uygulanır (m. 50/4)[155]. Fakat, arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu **3 işgünü** içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de

[155] Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa 4 nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve 2 nüshası 6 işgünü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir (STİSK m. 48/1). İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (m. 48/2).

ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç **3 işgünü** içinde taraflara tebliğ eder (m. 50/5). Grev ve lokavta ancak bu tutanağın taraflara tebliğinden sonra başvurulabilir.

B. Olağanüstü Arabuluculuk

Olağanüstü arabuluculuk, grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda başvurulan arabuluculuktur. Başka bir ifadeyle, olağanüstü arabuluculuk yöntemine sadece grev ve lokavtın ertelendiği dönemde başvurulabilir. Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı **60 gün** süre ile erteleyebilir (m. 63/1). Bu durumda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapar ya da bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirir (m. 60/7). Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. (m. 63/2). Grev ve lokavtın ertelenmesini aşağıda detaylıca ele alacağız.

III. TAHKİM

A. Tahkim Türleri

a) İsteğe Bağlı (İhtiyari) Tahkim: İsteğe bağlı tahkim, tarafların toplu menfaat uyuşmazlığının bir safhasında **yazılı** anlaşma yaparak uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözüleceğini kararа bağlamaları durumunda söz konusu olan tahkim usulüdür. Taraflar, anlaşarak toplu çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler (m. 52/1). Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler (m. 52/4).

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda **yazılı** olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz (m. 52/3). Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır (m. 52/2).

b) Zorunlu (Kanuni) Tahkim: Toplu iş uyuşmazlıklarında ihtiyari tahkim kural, zorunlu tahkim ise istisnadır. Öncelikle, zorunlu tahkim yoluna gidilmesi için diğer barışçıl çözüm yollarının tüketilmiş olması gerekir. Başka bir ifadeyle, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları anlaşma sağlanamadan sona ermiş olmalıdır. Ayrıca, taraflar daha önceden isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmışlarsa, zorunlu hakemlik hükümleri uygulanmaz (m. 52/3).



Hukukumuzda zorunlu tahkim görevi Yüksek Hakem Kurulu tarafından yerine getirilir. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (m. 51/2).

Zorunlu tahkime başvurulacak haller kanunda sayılmıştır. Buna göre, aşağıdaki hallerde tahkim yoluna başvurulması zorunludur (m. 51/1):

- Grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanmaz. Bu durumda grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren **6 işgünü** içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

- Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda resmi arabuluculuk tutanağının tebliğinden itibaren taraflardan biri **6 işgünü** içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.
- Grev ve lokavtı erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri **6 işgünü** içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

B. Yüksek Hakem Kurulu

Yüksek Hakem Kurulu, anayasal bir kuruluştur. Anayasa'ya göre, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilirler. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir[156] ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (AY m. 54/5). Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir (AY m. 54/6).

Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında 8 üyeden oluşur (STİSK m. 54/1)[157]. Seçimle gelen üyeler, 2 yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde 6. maddede kurucular için öngörülen şartlar aranır (m. 54/2). Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden 3 ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir (m. 54/3).

Yüksek Hakem Kurulu, başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak **6 işgünü** içinde başkan ve en az 5 üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır. (m. 56/1). Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlülerdir. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilirler, bilgi ve belge sunabilirler (m. 56/2).

---

[156] Anayasa'nın 54. maddesi gereğince, Yüksek Hakem Kurulu kararlarına karşı yargı yoluna başvurulamaz.

[157] Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında;

a) Cumhurbaşkanınca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek 1 üye,
b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek 1 üye,
c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,
d) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek 2 üye ve
e) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca 1'i kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek 2 üyeden oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği 1 üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği 2 üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır (STİSK m. 54/1).

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar (m. 56/3). Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (STİSK m. 51/1).

IV. GREV

A. Genel Olarak

Toplu iş hukukunda mücadeleci çözüm yollarından biri de grevdir. Grev, işçilerin işveren üzerinde baskı meydana getirmek suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır. Anayasa'nın 54. maddesinde düzenlenen grev hakkı, ilk kez 1961 Anayasası'nda yer almıştır. Grev hakkına ilişkin ilk yasal düzenleme 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'dur.

Anayasa gereğince, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiplerdir (AY m. 54/1). Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra ortaya çıkan toplu hak uyuşmazlıkları için grev hakkı tanınmamıştır. Grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (AY m. 54/2). Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez (AY m. 54/8).

B. Grevin Tanımı

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına "grev" denir (STİSK m. 58/1). Burada bir davranış olarak grev tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve ise "kanuni grev" denir (m. 58/2).

C. Kanuni Grev

Grev tanımına uyan her davranış kanuni grev değildir. Grevin kanuni grev sayılabilmesi için ayrıca, yukarıda verdiğimiz tanıma uygun olması gerekir. Tanımda kanuni grevin iki unsuruna yer verilmiştir. Bunlar, mesleki amaç ve kanunda öngörülen yönteme uygunluktur. Bir grevin kanuni grev sayılabilmesi için gerekli bir diğer unsur, grev yasağı veya engelinin bulunmamasıdır:

- **Mesleki Amaç:** Bir grevin kanuni grev sayılabilmesi için ilk şart, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılmasıdır. Ayrıca, bu amacın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında izlenmesi gerekir. Bu sebeple, toplu hak uyuşmazlıkları veya toplu iş sözleşmesinin süresi içinde ortaya çıkan toplu çıkar uyuşmazlıkları hakkında grev yoluna başvurulamaz.

  Mesleki amaç dışında yapılan grevler, kanundışıdır. Dolayısıyla, yasama veya yürütme organını etkilemek ve belirli doğrultuda politika izlemesini sağlamak amacıyla yapılan siyasi grevler, genel grevler veya başka işyerinde greve giden işçileri desteklemek için yapılan dayanışma grevleri kanundışı grevdir.
- **Kanunda Öngörülen Yönteme Uygunluk:** Bir grevi kanuni grev sayılabilmesi için ikinci şart, kanunda öngörülen yönteme uygun yapılmasıdır. Dolayısıyla, uyuşmazlığın

çözümü için barışçıl çözüm yollarının tüketilmiş olması ve grev kararının alınması, tebliği, ilanı ve uygulanmasının kanun hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekir. Aksi takdirde, grev, kanundışıdır.

- **Grev Yasağı veya Engelinin Bulunmaması:** Kanunda öngörülen grev yasaklarından veya grev engellerinden birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa, grev kararı alınamaz ve uygulamaya konulamaz. Aksi takdirde yapılan grev, kanundışı grev olur.

D. Kanuni Grev Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması

Grev yoluna başvurulabilmesi için öncelikle toplu görüşmelerin yapılmış ve resmi arabulucu tarafından arabuluculuk faaliyeti yürütülmüş olması gerekir. Grev kararı, ancak arabuluculuk faaliyetinin başarısız olması üzerine, arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makamca ilgililere tebliğ edilmesinden sonra alınabilir.

Grev kararı, uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren **60 gün** içinde alınabilir ve bu süre içerisinde **6 işgünü** önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m. 60/1). Grev kararı, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m. 60/3). Grev kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m. 60/5). Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 60/4).

E. Grev Yasakları ve Engelleri

a) Grev Yasakları: Kanunda öngörülen grev yasaklarından birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa, grev kararı alınamaz ve uygulamaya konulamaz. Aksi takdirde yapılan grev, kanundışı grev olur.

Grev yasakları sürekli grev yasakları ve geçici grev yasakları olmak üzere ikiye ayrılır. Sürekli grev yasakları, kanunda öngörülen işler ve işyerleri açısından belirli bir süre veya bir karara bağlı olmadan grev kararı alınması ve uygulanmasının yasak olmasını ifade eder. Bir işyerinde ve işte sürekli grev yasağı varsa, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanır (m. 51/1).

Sürekli grev yasağı bulunan iş ve işyerleri şunlardır (m. 62/1)[158]:

- Can ve mal kurtarma işleri,
- Cenaze işleri ve mezarlıklar,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleri,

[158] Ayrıca, Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafından yürütülen hizmetlerde desürekli grev yasağı vardır (SerPK m. 137/2).

- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetleri,
- Hastaneler.

Geçici grev yasakları ise grev hakkının kullanılmasının geçici olarak önlendiği ve geçici yasağın ortadan kalkmasıyla birlikte, gev hakkının tekrar kullanılabildiği hallerdir. Geçici grev yasağı bulunan haller ise şunlardır:

- Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren **60 gün** içinde **6 iş-günü** önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir (m. 62/2).
- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında geçici olarak grev yapılamaz (m. 62/3).

b) Grev Engelleri: Kanunda öngörülen grev engellerinden birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa, grev kararı alınamaz ve uygulamaya konulamaz. Aksi takdirde yapılan grev, kanundışı grev olur. Grev engelleri; Cumhurbaşkanının grev ertelemesi, işçilerin grev oylamalarıyla grevi engellemeleri, tarafların isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmaları ve mahkemenin grevi durdurma kararı vermesidir:

- **Grevin Ertelemesi:** Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev; genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grevi **60 gün** süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar (m. 63/1)[159]. Grevin ertelenmesi halinde olağanüstü arabulucuya başvurulur. Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, zorunlu arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler (m. 63/2). Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, **6 işgünü** içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m. 63/3). Cumhurbaşkanının erteleme kararına karşı yargı yolu açıktır.
- **İşçilerin Grev Oylamaları İle Grevi Engellemeleri:** Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az **1/4'inin** ilan tarihinden itibaren **6 işgünü** içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak **6 işgünü** içinde grev oylaması yapılır (m. 61/1). Grev oylaması talep etme hakkı, sadece o işyerine çalışan işçilere tanınmıştır.

  İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşıp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir (m. 61/4). Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşıp ulaşmadığının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir (m. 61/5).

---

[159] Bu hükümde yer alan "... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı..." bölümü Anayasa Mahkemesi'nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak 3 işgünü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece **3 işgünü** içinde kesin olarak karara bağlanır (m. 61/2).

Grev oylamasının usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir (m. 63/6).

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60. maddede belirtilen sürenin (60 günün) sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 6 işgünü içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 63/3).

- **Tarafların İsteğe Bağlı Tahkim Anlaşması Yapmaları:** Taraflar, anlaşarak toplu çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler (m. 52/1). Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler (m. 52/4). Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz (m. 52/3).
- **Mahkemenin Grevi Durdurma Kararı Vermesi:** Anayasa gereğince, grev hakkı iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (AY m. 54/2). Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir (STİSK m. 72/1). Mahkemenin durdurma kararına rağmen greve devam edilirse, grev kanundışı grev haline gelir.

F. Kanuni Grevin Sonuçları

a) Greve Katılan İşçiler Bakımından Sonuçları:

- **İş Sözleşmesinin Askıda Kalması:** Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev sebebiyle çalıştırılamayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince askıda kalır (m. 67/1). İşveren, grev sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grevin başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır (m. 67/2). Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz (m. 67/3).

  Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez (m. 66/2). İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez (m. 69/1). İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir (m. 69/2). İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez (m. 69/3).

Grev süresince işçiler, sigorta yardımlarından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre yararlanırlar (m. 66/3).

- **İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu ve Engellemede Bulunma Yasağı:** Greve katılan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (m. 64/1).

  Greve katılan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır (m. 64/2). Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz (m. 64/3). Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (m. 64/4).

- **Greve Katılan İşçilerin Başka İşte Çalışma ve İşverenin de Bu İşçiler Yerine Başkalarını Çalıştırma Yasağı:** İşveren, kanuni bir grev süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz (m. 68/1). İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir (m. 68/2).

  Diğer taraftan, kanuni bir grev sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı sebeple feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir (m. 68/4).

b) Greve Katılmayan İşçiler Bakımından Sonuçları: İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir. (m. 64/1). Kanuni greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev sebebiyle çalıştırılamayan işçilerin iş sözleşmeleri de grev süresince askıda kalır (m. 67/1).

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilirler. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz (m. 68/2). Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. (m. 64/4).



Zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar (m. 39/8). Bu kişilerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmaları mümkün değildir.

c) Greve Katılamayan İşçiler Bakımından Sonuçları: Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır (m. 65/1).

Grev dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren **6 işgünü** içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren **6 işgünü** içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme **6 işgünü** içinde kesin olarak karar verir (m. 65/2).

Greve katılamayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder; gerekli hâllerde resen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye **6 işgünü** içinde itiraz edebilir. Mahkeme **6 işgünü** içinde kesin olarak karar verir (m. 65/3).

Grevin uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev kararının bildirilmesinden itibaren **3 işgünü** içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamazlar (m. 65/4).



İşveren, greve katılamayacak işçilerden herhangi bir sebeple çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir (m. 65/5).

d) Grev Kararı Alan Sendika Bakımından Sonuçları:

- **Grev Gözcüsü Koyma Yetkisi:** İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok **dörder** grev gözcüsü koyabilir (m. 73/1). Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamazlar, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar (m. 73/2). İşçi sendikasının üyesi olmayan grev gözcüleri ile kanundaki hükümlere aykırı davranan grev gözcüleri hakkında idari para cezası uygulanır (m. 78/1-j).
- **Grevi Sonlandırma Yetkisi:** Greve karar vermiş olan işçi sendikası, kanuni grevi sona erdirme kararı alabilme yetkisine sahiptir (m. 75).
- **Sendikanın Sorumluluğu:** Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde sebep olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur (m. 64/5). Burada sendikanın sorumluluğu kusursuz sorumluluk değil, kusur sorumluluğudur.

G. Kanuni Grevin Sona Ermesi

a) Sona Erme Sebepleri:

- **İşçi Sendikasının Kararıyla Sona Erme:** Kanuni bir grevi sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (m. 75/1). Grevin sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev, ilanın yapılması ile sona erer (m. 75/2).



Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez (m. 75/3).

- **Kendiliğinden Sona Erme:** Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m. 75/4).
- **Mahkeme Kararıyla Sona Erme:** Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin **3/4'ünün** sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ilan edilir (m. 75/6).

b) Grevin Sona Ermesinin Sonuçları: Grevin sona ermesiyle birlikte, askıda olan iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar yeniden yürürlük kazanır ve işçi işgörme borcunu ifaya, işveren de ücret ödemeye başlar. Ayrıca iş sözleşmesinden kaynaklanan borçların askıda kalmasına bağlı sonuçlar da ortadan kalkar. Grevin sona ermesine rağmen, bir grup işçi greve devam etmek niyetiyle işe başlamazsa, bu işçilerin davranışı kanundışı grev teşkil eder.

H. Kanundışı Grev

a) Genel Olarak: Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanundışıdır (m. 58/3). O halde, mesleki amaç taşımayan veya kanunda öngörülen yönteme aykırı grevler, kanundışıdır. Ayrıca, grev yasağı veya engelinin bulunduğu bir durumda yapılan grev de kanundışıdır.

b) Kanundışı Grevin Tespiti: Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grevin kanundışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme **1 ay** içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **1 ay** içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder (m. 71/1). Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına da karar verebilir (m. 71/2).

c) Sonuçları: Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilir (m. 70/1). Görüldüğü üzere, burada toplu iş hukukuna özgü bir haklı fesih sebebi düzenlenmiştir. Kanundışı bir grev yapılması hâlinde bu grev sebebiyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır (m. 70/2). Son olarak, kanunda kanundışı greve ilişkin idari para cezaları da düzenlenmiştir (m. 78).

V. LOKAVT

A. Genel Olarak

Toplu iş hukukunda mücadeleci çözüm yollarından bir diğeri lokavttır. Lokavt, işverenlerin işçiler üzerinde ekonomik baskı kurmak suretiyle iş uyuşmazlıklarının çözümünün sağlanması amacıyla başvurdukları mücadele aracıdır. Anayasa'nın 54. maddesinde düzenlenen lokavt, ilk kez 1961 Anayasası'nda yer almıştır. Lokavta ilişkin ilk yasal düzenleme 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'dur.

Anayasa gereğince, lokavt, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (AY m. 54/2).

B. Lokavtın Tanımı

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına "lokavt" denir. (STİSK m. 59/1). Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta ise "kanuni lokavt" denir (m. 59/2).

C. Kanuni Lokavt

Lokavt tanımına uyan her davranış kanuni lokavt değildir. Lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için ayrıca, yukarıda verdiğimiz tanıma uygun olması gerekir. Kanuni lokavtın unsurları; mesleki amaç ve kanunda öngörülen yönteme uygunluktur. Bir lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için gerekli bir diğer unsur, lokavt yasağı veya engelinin bulunmamasıdır:

- **Mesleki Amaç:** Bir lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için ilk şart, işverenin lokavta kendi ekonomik ve sosyal durumunu korumak amacıyla başvurmasıdır. Ayrıca lokavta toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için değil, toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümü için başvurulmalıdır. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözümü için başvurulan lokavt, kanun dışıdır. Bunun yanı sıra, siyasi lokavtlar, genel lokavtlar veya dayanışma lokavtları, kanundışıdır.
- **Kanunda Öngörülen Yönteme Uygunluk:** Bir lokavtın kanuni lokavt sayılabilmesi için ikinci şart, kanunda öngörülen yönteme uygun yapılmasıdır. Aksi takdirde lokavt, kanundışıdır.
- **Lokavt Yasağı veya Engelinin Bulunmaması:** Kanunda öngörülen lokavt yasaklarından veya lokavt engellerinden birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa, lokavt kararı alınamaz ve uygulamaya konulamaz. Aksi takdirde yapılan lokavt, kanundışı lokavt olur.

D. Kanuni Lokavt Kararının Alınması ve Uygulamaya Konulması

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren **60 gün** içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde **6 işgünü** önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir (STİSK m. 60/2). Lokavt kararı, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir (m. 60/3). Lokavt kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir (m. 60/5). Bildirilen tarihte başlamayan lokavt düşer. Süresi içinde alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (m. 60/4).

E. Lokavt Yasakları ve Engelleri

a) Lokavt Yasakları: Kanunda öngörülen lokavt yasaklarından birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa lokavt kararı alınamaz ve uygulamaya konulamaz. Aksi takdirde lokavt, kanundışı lokavt olur. Kanunda grev için öngörülen yasak halleri, lokavt için de geçerlidir.

b) Lokavt Engelleri: Kanunda öngörülen lokavt engellerinden birinin bulunması halinde, mesleki amaçla ve kanundaki yönteme uyularak da olsa, lokavt kararı alınamaz ve uygulamaya

konulamaz. Aksi takdirde lokavt, kanundışı lokavt olur. Grev engelleri, lokavt için de geçerlidir. O halde, lokavt engelleri; Cumhurbaşkanının lokavtı ertelemesi[160], tarafların isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmaları[161] ve mahkemenin lokavtı durdurma kararı[162] vermesidir.

F. Kanuni Lokavtın Sonuçları

a) İşçi ve İşverenler Bakımından Sonuçları:

- **İş Sözleşmesinin Askıda Kalması:** Kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri lokavt süresince askıda kalır (m. 67/1).
- **İşçilerin İşyerinden Ayrılma Zorunluluğu ve Engellemede Bulunma Yasağı:** Lokavta maruz kalan işçiler, tıpkı greve katılan işçiler gibi, işyerinden ayrılmak zorundadır (m. 64/1). Lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. (m. 64/2).
- **İşverenin İşçiler Yerine Başkalarını Çalıştırma ve İşçilerinde de Başka İşte Çalışma Yasağı:** İşveren, kanuni bir lokavt süresince, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeple feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir (m. 68/1).



Kanuni bir lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamazlar. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmeleri işverence haklı sebeple feshedilebilir (m. 68/3)[163].

b) Lokavt Kararı Alan Sendika Bakımından Sonuçları:

- **Lokavt Gözcüsü Koyma Yetkisi:** İşyerinde lokavt ilan etmiş olan işveren sendikası, kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler gönderebilir (m. 73/3).
- **Lokavtı Sonlandırma Yetkisi:** Lokavta karar vermiş olan işveren sendikası, kanuni lokavtı sona erdirme kararı alabilme yetkisine sahiptir (m. 75).

G. Kanuni Lokavtın Sona Ermesi

a) Sona Erme Sebepleri:

- **İşveren Sendikasının veya Sendika Üyesi Olmayan İşverenin Kararıyla Sona Erme:** Kanuni bir lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi işgünü sonuna kadar yazı

---

[160] Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar (m. 6/2).

[161] Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir (m. 52/3).

[162] Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi, işçilere iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkı verir (m. 72/2).

[163] Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir (m. 68/4).

ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (m. 75/1). Lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni lokavt, ilanın yapılması ile sona erer (m. 75/2).

- **Grevi Uygulayan İşçi Sendikasının Herhangi Bir Sebeple Tüzel Kişiliğinin Sona Ermesi:** Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (m. 75/4).
- **Kendiliğinden Sona Erme:** Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer (m. 75/5).

b) Lokavtın Sona Ermesinin Sonuçları: Lokavtın sona ermesiyle birlikte, askıda olan iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar yeniden yürürlük kazanır ve işçi işgörme borcunu ifaya, işveren de ücret ödemeye başlar. Ayrıca iş sözleşmesinden kaynaklanan borçların askıda kalmasına bağlı sonuçlar da ortadan kalkar.



Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

H. Kanundışı Lokavt

a) Genel Olarak: Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanundışıdır (STİSK m. 58/3). O halde, mesleki amaç taşımayan veya kanunda öngörülen yönteme aykırı grevler, kanundışıdır. Ayrıca, lokavt yasağı veya engelinin bulunduğu bir durumda yapılan lokavt da kanundışıdır.

b) Kanundışı Lokavtın Tespiti: Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir lokavtın kanundışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme **1 ay** içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi **1 ay** içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder (m. 71/1). Hâkim tedbir olarak dava konusu lokavtın durdurulmasına karar verebilir (m. 71/2).

c) Sonuçları: Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilirler. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür (m. 70/3). Son olarak, kanunda kanundışı lokavta ilişkin idari para cezaları da düzenlenmiştir (m. 78).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ YARGISI

§1. GENEL BİLGİLER

I. GENEL OLARAK

İş yargılamasına ilişkin düzenlemeler esas itibariyle 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun amacı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemektir (İMK m. 1). Bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır (m. 9).

25 Temmuz 2017 tarihinde yürürlüğe giren İş Muhakemeleri Kanunu ile iş yargılamasında zorunlu arabuluculuk yolu öngörülmüştür. Buna göre, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (m. 3).

II. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU

İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir (İMK m. 2/1).

İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır (m. 2/2).

İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu kanundaki usul ve esaslara göre bakılır (m. 2/3).

III. GÖREV VE YETKİ

A. Görev

İş mahkemeleri; aşağıdaki uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar (İMK m. 5):

- Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler, Deniz İş Kanunu'na tabi gemiadamları, İş Kanunu'na veya Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi sebebiyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları,
- İdari para cezalarına itirazlar ile Emekli Sandığına tabi olanlara ilişkin uyuşmazlıklar hariç olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar,
- Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklar.

Hükümde açıkça belirtildiği üzere, idari para cezalarına itirazlar ile Emekli Sandığına tabi olanlara ilişkin uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görev alanına girmez.

B. Yetki

Yetkili iş mahkemesinin belirlenmesinde aşağıdaki kurallar uygulanır:

- İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir (m. 6/1).
- Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir (m. 6/2).
- İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir (m. 6/3).
- İş mahkemesinin yetkisine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır (m. 6/4) Örneğin, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görüleceği hüküm altına alınmış olsa da, yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir (STİSK m. 79).

Yetkili iş mahkemesinin tespitinde uygulanan kurallar kamu düzenine ilişkindir[164]. Dolayısıyla, burada yer alan yetki kurallarına aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir (İMK m. 6/5).

IV. YARGILAMA USULÜ VE KANUN YOLLARI

A. Yargılama Usulü

İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır (m. 7/1). Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir (m. 7/2).

B. Kanun Yolları

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır (m. 7/3). Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar (m 7/4). Kanun yoluna başvurulan kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır (m. 7/5).

[164] Y9HD, 22.5.2014, 13796/16473.

§2. İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NDA DÜZENLENEN ÖZEL DAVA ŞARTLARI

I. DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUK

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (İMK m. 3/1). Zorunlu arabuluculuk, işçi veya işveren alacağı ve tazminatları ile işe iade talebiyle açılan davalarla sınırlıdır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında zorunlu arabuluculuk hükümleri uygulanmaz (m. 3/3).

Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmazsa mahkemece davacıya, son tutanağın **1 haftalık** kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (m. 3/2).

Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır (m. 3/5).

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren **3 hafta** içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla **1 hafta** uzatılabilir (m. 3/10). Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez (m. 3/17).

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir (m. 3/18).

Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir (m. 3/11).

Arabuluculukla ilgili, bu kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır (m. 3/21).

Basın İş Kanunu'nda düzenlenen gazeteci ile Deniz İş Kanunu'nda düzenlenen gemiadamı, bu madde kapsamında işçi sayılır (m. 3/20).



Dava şartı olarak arabuluculukla ilgili bu bilgileri Adli Yargı Hakim ve Savcı Adaylığı Sınavı için yeterli görüyoruz. Fakat yine de diğer bilgileri, okumak isteyenler için dipnota bırakıyoruz[165].

[165] Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlık-

II. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BAŞVURU ZORUNLULUĞU

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları sebebiyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya **60 gün** içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz (İMK m. 4/1).

---

ları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir (İMK m. 3/4). Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir (m. 3/6). Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür (m. 3/7). Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar (m. 3/8). Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir (m. 3/9). Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır (m. 3/12). Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısmına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısmında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir (m. 3/13). Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısmına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısmına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır (m. 3/14). Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır (m. 3/15). Bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır (m. 3/16). Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür (m. 3/19). Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir (m. 3/22).

Hizmet akdine tabi çalışmaları sebebiyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür (m. 4/2).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

KİTAPLAR:

Akıllı Notlar Dizisi Yayın Kurulu, İş Hukuku Ders Notları, Savaş Yayınevi, Ankara, 2017.

Çelik, Nuri / **Caniklioğlu**, Nurşen / **Canbolat**, Talat; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 32. Baskı, İstanbul, 2019.

Demircioğlu, Murat / **Centel**, Tankut; İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 19. Baskı, İstanbul, 2016.

Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınevi, 24. Baskı, Ankara, 2019.

Eren, Fikret; Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınevi, 7. Baskı, Ankara, 2019.

Kuru, Baki; İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, Legal Kitabevi, 1. Baskı, İstanbul, 2016.

Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 23. Baskı, Ankara, 2018.

Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara, 2019.

Süzek, Sarper; İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 18. Baskı, İstanbul, 2019.

DİJİTAL KAYNAKLAR:

https://dergipark.org.tr/tr/

https://www.e-uyar.com/

https://www.hukuki.net/

https://www.lexpera.com.tr/

https://www.mevzuat.gov.tr/

https://www.sinerjimevzuat.com.tr/

https://yargitay.gov.tr/

Ticari işletme hukuku notumuza ulaşmak için
https://www.ragipkarakus.com/ticariisletme
adresine gidebilir veya doğrudan
yukarıdaki karekodu okutabilirsiniz.

İcra ve iflas hukuku notumuza ulaşmak için
https://www.ragipkarakus.com/icraiflasnot
adresine gidebilir veya doğrudan
yukarıdaki karekodu okutabilirsiniz.

İdari yargılama notumuza ulaşmak için
https://www.ragipkarakus.com/idariyarginot
adresine gidebilir veya doğrudan
yukarıdaki karekodu okutabilirsiniz.